

Міністерство освіти і науки України
Національний університет кораблебудування
імені адмірала Макарова

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

Г. Г. Джулай

ПРАКТИКУМ
з дисципліни "Трудове право"
для студентів неюридичних спеціальностей

Рекомендованно Медичною радою НУК

Електронне видання комбінованого
використання на CD-ROM



МИКОЛАЇВ • НУК • 2010

УДК 349.2 (076)

Електронний аналог друкованого видання:

Рецензент Дмитриченко І.В., канд. юрид. наук, доцент.

Джулай Г.Г. Практикум з дисципліни "Трудове право" для неюридичних спеціальностей : методичні вказівки. – Миколаїв : НУК, 2010. – 75 с.

Кафедра правознавства

Включено загальні відомості з курсу "Трудове право", теми лекцій, методичні рекомендації до планів практичних занять, теми практичних занять, тематику для індивідуальної та самостійної роботи студентів, список рекомендованої літератури, контрольні питання з дисципліни, тестові завдання, методичні вказівки та завдання для виконання контрольних робіт з трудового права для студентів заочної форми навчання.

УДК 349.2 (076)

Навчальне видання

Джулай Галина Григорівна

ПРАКТИКУМ
з дисципліни "Трудове право"
для студентів неюридичних спеціальностей

Комп'ютерне верстання *А.Й. Лихіна*

© Видавництво НУК, 2010

Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 4,4. Обсяг даних 516 кб.

Тираж 100 прим. Зам. № 289.

Видавець і виготівник Національний університет кораблебудування,
54025, м. Миколаїв, пр. Героїв Сталінграда, 9
E-mail: publishing@nuos.edu.ua

Свідцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного
реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 2506 від 25.05.2006 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет кораблебудування
імені адмірала Макарова

Г. Г. Джулай

ПРАКТИКУМ
з дисципліни "Трудове право"
для студентів неюридичних спеціальностей

Рекомендовано Методичною радою НУК

Електронне видання на CD-ROM

Миколаїв 2010

УДК 349.2 (076)

Електронний аналог друкованого видання:

Рецензент І.В. Дмитриченко, канд. юрид. наук, доцент.

Джулай Г.Г. Практикум з дисципліни "Трудове право" для неюридичних спеціальностей : методичні вказівки. – Миколаїв : НУК, 2010. – 75 с.

Кафедра теорії та історії держави і права

Включено загальні відомості з курсу "Трудове право", теми лекцій, методичні рекомендації до планів практичних занять, теми практичних занять, тематику для індивідуальної та самостійної роботи студентів, список рекомендованої літератури, контрольні питання з дисципліни, тестові завдання, методичні вказівки та завдання для виконання контрольних робіт з трудового права для студентів заочної форми навчання.

УДК 349.2 (076)

© Видавництво НУК, 2010

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

Перехід України до ринкової економіки зумовив глибокі зміни в суспільно-трудових відносинах, які потребують відповідного правового регулювання. В їх розвитку і становленню значна роль відводиться одній із провідних галузей права – трудовому праву. В цій галузі відображаються інтереси держави, суспільства і особи не менше, чим в інших галузях права.

Діюче трудове законодавство складається, крім кодексу законів про працю України, із величезної кількості нормативно-правових актів. Останнім часом спостерігається значне зростання порушень конституційних прав громадян на працю, заробітну плату, відпочинок тощо, особливо на підприємствах недержавної форми власності.

Відповідно до навчальної програми студенти повинні знати норми трудового права, а саме порядок укладення трудового договору, робочий час і час відпочинку, систему оплати праці, гарантії та компенсації окремим категоріям працівників, скорочення праці неповнолітніх і жінок, порядок розв'язання трудових спорів, працевлаштування, а також особливості оплати праці, компенсацій та гарантій деяких категорій працівників.

Вивченню навчальної дисципліни "Трудове право" передуює вивчення таких дисциплін, як "Основи права", "Правознавство", зокрема розділи "Основи конституційного права", "Теорія держави і права", з яких використовуються теми:

із розділу "Основи конституційного права" – "Права та свободи людини і громадянина в Україні";

із розділу "Теорія держави і права" – "Поняття права та його ознаки"; "Джерела права"; "Юридична відповідальність та її види".

Поряд з цим програма передбачає зв'язок і взаємодію норм трудового права з нормами адміністративного, цивільного, сімейного і кримінального права, співвідношення трудового права України з міжнародними актами про працю.

Обсяг питань, що вивчаються, досить великий. Трудове законодавство нараховує значну кількість нормативних актів. Природно, що повного знання їх від студентів вимагати важко, та в цьому і немає необхідності. Головне, щоб студент у них орієнтувався, знав найбільш важливі вузлові норми, розумів їхній зміст та зв'язок з іншими нормами, умів їх знаходити та застосовувати у конкретній життєвій ситуації. Однак слід враховувати, що саме по собі читання нормативного акта – заняття малоефективне, якщо не поєднувати його з вивченням наукових джерел.

Приступаючи до вивчення трудового права, студент повинен вчитися юридично мислити, самостійно, без "підказки" коментарів, довідників, оцінювати ту або іншу правову ситуацію (наприклад, при вирішенні задач). Більше уваги потрібно приділяти навчальній, монографічній літературі, статтям у наукових журналах.

Таким чином, готуючись до практичних занять, треба:

уважно ознайомитися з планом занять і списком рекомендованих нормативних актів та літературних джерел;

студенти мають засвоїти методичні вказівки, вивчити відповідні питання в конспекті і підручнику;

опрацювати нормативні акти з даної теми;

законспектувати одну або дві наукові праці з рекомендованого списку літератури;

використовуючи вивчений матеріал, розв'язати задачі, вказані викладачем.

Розкриваючи теоретичні питання, студенти повинні прагнути до максимально повного і чіткого викладу всіх проблем, що досліджуються.

Аналізуючи зміст правових норм, студенти мають в обов'язковому порядку давати точні і конкретні посилання на відповідні нормативно-правові акти: вказувати, коли і ким вони прийняті, зазначити відповідні статті. При цьому студенти повинні звертатися безпосередньо до нормативних актів, а не викладати їх зміст за навчальною, довідковою або популярною літературою. Використовуючи коментар до законодавства, необхідно розмежовувати текст коментаря від тексту самого нормативно-правового акта.

Конспектування літератури не повинне носити характер механічного переписування. Літературне джерело треба обов'язково заздалегідь прочитати, не конспектуючи. Потім потрібно "пробігти" очима текст і за-

нотувати цікаві фрагменти у вигляді цитат або своїми словами, посилаючись кожного разу на сторінку. Важливо, щоб законспектований матеріал незалежно від його обсягу був достатній за смисловим змістом і логічно завершений.

Вирішуючи практичні завдання (казуси), 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.

При використанні судової практики необхідно пам'ятати, що самі по собі постанови Пленуму Верховного Суду України не містять норм права. Вони тільки дають їхнє офіційне тлумачення. Тому, посилаючись при вирішенні задачі на постанову Пленуму, необхідно вказувати, про яку саме норму права йдеться.

Студенти повинні добре знати Конституцію України – основне джерело трудового права України.

2. РОЗПОДІЛ НАВЧАЛЬНОГО ЧАСУ

Розподіл навчальних годин за семестрами і видами навчальних занять відповідно до навчального плану здійснено таким чином:

Семестр	Всього	Розподіл за семестрами та видами занять					Форма атестації
		Лекції	Практичні	Семінари	Індивідуальна робота	Самостійна робота	
II	90/2,5 кредитів	18	18	–	18	36	Іспит або залік
Всього:	90	18	18	–	18	36	

3. МЕТА І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Мета вивчення дисципліни "Трудове право" – надання допомоги студентам, які навчаються за неюридичними спеціальностями, у вивченні трудового права як однієї із провідних галузей права України.

Завдання дисципліни – розкриття поняття трудового права, діючого трудового законодавства для кожного студента, незалежно від майбутньої діяльності випускника. Для цього студент повинен орієнтуватися не тільки в теоретичних нормах трудового права і законодавства в цілому, а і в практичному застосуванні кожної норми права, слідкувати за змінами, які вносяться в діюче законодавство.

Після вивчення дисципліни "Трудове право" студент повинен:

знати: загальну та особливу частини трудового права, особливості застосування норм права для окремих категорій працівників на підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності;

уміти: на підставі одержаних знань законодавства вирішувати питання, які виникають в практичній діяльності;

мати уявлення: про систему діючого трудового законодавства.

4. ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№ п/п	Назва модуля	Кількість годин	Кількість кредитів	Кількість балів
I	Загальні положення дисципліни "Трудове право"	18	0,5	10–15
II	Індивідуальне трудове право	54	1,5	40–70
III	Колективне трудове право	18	0,5	10–15
Разом за семестр		90	2,5	60–100

5. ЗМІСТ ТЕМ ЛЕКЦІЙ

Модуль 1

Загальні положення дисципліни "Трудове право"

Лекція 1. Предмет і метод, основні принципи, система, джерела трудового права. Трудові правовідносини.

Поняття трудового права, його місце в системі права України. Відмежування трудового права від суміжних галузей права. Система трудового права. Основні принципи трудового права, закріплені в Конституції України, Кодексі законів про працю та інших законодавчих актах. Основні джерела трудового права. Система трудового права. Міжна-

родні акти про працю (Декларації, Конвенції, Рекомендації, Угоди тощо). Трудові правовідносини. Суб'єкти трудового права. Громадянин як суб'єкт трудового права. Власник або уповноважений ним орган чи фізична особа – суб'єкт права. Підприємство як суб'єкт трудового права. Трудовий колектив. Профспілка. Державні органи, які визнаються суб'єктами трудового права.

Модуль 2

Індивідуальне трудове право

Лекція 2. Трудовий договір.

Поняття і зміст трудового договору. Суб'єкти трудового договору. Види трудового договору, Порядок прийняття на роботу. Порядок переведення на іншу роботу. Різниця між переведенням і переміщенням по роботі. Загальні підстави припинення трудових правовідносин. Розірвання трудового договору з ініціативи робітника. Підстави припинення трудового договору з ініціативи власника – юридичної чи фізичної особи. Припинення трудових правовідносин з ініціативи третіх осіб (профспілка, органи прокуратури, МВС, СБУ, служби у справах неповнолітніх, санітарного, технічного нагляду тощо). Підстави відсторонення працівника від роботи. Порядок оформлення звільнення з роботи. Трудова книжка.

Лекція 3. Робочий час. Час відпочинку.

Поняття робочого часу. Робочий час при п'яти- і шестиденному робочому тижні. Види робочого часу. Облік робочого часу. Надурочні роботи. Підстави і порядок їх проведення. Обмеження і заборона надурочних робіт. Оплата надурочних робіт і компенсація. Види відпочинку. Порядок надання основної відпустки. Компенсація за роботу у вихідний день. Порядок надання творчої відпустки. Порядок надання відпустки без збереження заробітної плати.

Лекція 4. Охорона праці. Заробітна плата.

Поняття охорони праці. Правове забезпечення техніки безпеки і виробничої санітарії (норми, правила, інструкції). Порядок навчання з питань охорони праці. Забезпечення гарантії робітників на охорону праці. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці.

Поняття нормування праці. Система оплати праці. Порядок оплати праці. Особливості оплати праці при конкретних умовах (суміщення професій, надурочні роботи, роботі в нічний час, оплата праці при різній кваліфікації). Гарантії і компенсації окремим категоріям робітників.

Лекція 5. Трудова дисципліна.

Поняття трудової дисципліни. Правове забезпечення трудової дисципліни. Правила внутрішнього трудового розпорядку. Порядок застосування і зняття стягнень за порушення трудової дисципліни. Порядок застосування заохочень. Громадські заходи забезпечення трудової дисципліни.

Лекція 6. Матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну виробництву.

Поняття матеріальної відповідальності. Підстави і умови виникнення матеріальної відповідальності. Види матеріальної відповідальності (пряма, обмежена, повна) робітника і роботодавця. Порядок визначення розміру шкоди. Порядок відшкодування завданої шкоди.

Модуль 3

Колективне трудове право

Лекція 7. Колективний договір.

Поняття колективного договору, колективної угоди. Порядок укладення колективного договору. Контроль за виконанням умов колективного договору. Відповідальність посадових осіб за невиконання колективного договору.

Лекція 8. Соціальне страхування та пенсійне забезпечення.

Загальне поняття загальнообов'язкового державного соціального страхування. Законодавство України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та його завдання. Види загальнообов'язкового державного соціального страхування. Право громадян України на державне пенсійне забезпечення. Законодавство України про пенсійне забезпечення. Види державних пенсій.

Лекція 9. Контроль та нагляд за дотриманням законодавства про працю.

Нагляд і контроль у сфері трудових відносин. Поняття системи нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю. Попереджувальний, поточний і подальший нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю. Правопорушення у сфері законодавства про працю. Юридична відповідальність за порушення законодавства про працю. Застосування дисциплінарної матеріальної адміністративної і кримінальної відповідальності за порушення законодавства про працю.

6. ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ

Методичні рекомендації до планів практичних занять

Згідно з навчальним планом крім лекційного курсу з "Трудового права" проводяться практичні заняття, їх мета – виробити у студентів уміння самостійно вивчати питання трудового права, аналізувати законодавчі акти, вирішувати практичні задачі, формувати й обґрунтовувати теоретичні висновки та узагальнення. Практичні заняття доповнюють і поглиблюють зміст проблематики лекційного курсу і навчальної літератури.

Для підготовки з кожної теми практичного заняття студентів пропонується план заняття, який містить:

- 1) питання письмового експрес-опитування.
- 2) дослідницьке завдання;
- 3) теми рефератів;
- 4) питання для перевірки засвоєння матеріалу.

Питання письмового експрес-опитування спонукає до вивчення термінології та з'ясування змісту основних понять з трудового права. Проводиться з 4–6 студентами протягом 5–7 хвилин на початку практичного заняття і включає завдання по розкриттю основних понять.

Дослідницьке завдання включає:

- 1) вирішення задач;
- 2) складання таблиць і схем;
- 3) проведення порівняльного аналізу окремих норм права та правових явищ.

Усне опитування. Під час відповіді на теоретичне питання студент має продемонструвати високий рівень науково-теоретичної підготовки, що передбачає розуміння його теоретичної сутності, знання норм трудового законодавства, практики їх застосування, власного розуміння його сутності. Студент також має показати знання науково-методологічних підходів, що притаманні даній навчальній дисципліні, позицій, точок зору вчених юристів з даного питання, окремих правових інститутів та норм трудового права, які були отримані під час відвідування лекційних та практичних занять, здатність логічно та послідовно робити узагальнення, обґрунтовані висновки. Зрештою, оперуючи отриманими даними, студент має викласти власне бачення відповіді поставленого питання.

Відповіді студента мають бути чіткими, логічними та обґрунтованими. У тому разі, коли студент поділяє позицію щодо поставленого питання, яка висвітлена у спеціальній літературі, то має аргументувати правильність свого вибору та прийнятність саме обраної позиції.

У разі, коли відповідь студента, під час здійснення контролю знань з навчальної дисципліни "Трудове право" виявиться такою, що є не достатньо обґрунтованою або хибною і, є сумнів у достатньому оволодінні студентом відповідної тематики, викладач, має право поставити студенту додаткові або уточнюючі питання.

Підготовка декількома студентами **рефератів** на задані теми мають метою навчити студента працювати з джерелами (монографіями, підручниками, періодикою, законодавчою базою), оформляти і стисло викладати свої знання. Обсяг реферату від 5 до 7 сторінок друкованого тексту, виступ з рефератом до 5 хвилин.

При підготовці до практичного заняття студенти крім обов'язкової літератури можуть використати інші доступні джерела з обов'язковою вказівкою на них.

На практичних заняттях ведеться облік поточної успішності студентів.

Теми практичних занять

Модуль 1

Тема 1: Трудові правовідносини та суб'єкти трудового права.

№ 1

1. Експрес-опитування: поняття та структура трудових правовідносин; трудова правоздатність та дієздатність працівників; суб'єкти трудового права (їх класифікація); відносини, тісно пов'язані з трудовими.

II. Усне опитування

1. Поняття трудових правовідносин.
2. Структура трудових правовідносин.
3. Підстави виникнення трудових правовідносин.
4. Характеристика трудових правовідносин і правовідносин, тісно пов'язаних з ними.
5. Поняття суб'єктів трудового права України.
6. Класифікація суб'єктів трудового права.
7. Поняття трудової правосуб'єктності.
8. Працівники як суб'єкти трудового права.
9. Власник або уповноважений орган як суб'єкт трудового права.
10. Підприємство, установа, організація як суб'єкт трудового права.

III. Вирішення задач

1. Громадянин Романов, прочитавши оголошення у газеті, звернувся до відділу кадрів заводу з проханням прийняти його на роботу. Після бесіди, йому запропонували прийти за остаточною відповіддю через кілька днів. Але коли він вдруге завітав, йому відмовили у прийнятті на роботу, пояснивши, що після його візиту до них звернувся інший кандидат, який має більший досвід роботи. Романов вважає це порушенням його прав і звернувся до суду.

Яким повинно бути рішення суду?

2. Бригадир Кравченко від імені бригади уклав угоду з КСП "Зоря" про те, що бригада зобов'язується відремонтувати токарний верстат, обладнання насосної станції, а також вентиляцію в клубі. Вся робота оцінена в 2500 грн. Угоду підписали бригадир і голова КСП.

Яка природа укладеної угоди?

3. ТОВ "Полісся" уклало трудову угоду строком на шість місяців з гр. Зінченком. За умовами цієї угоди працівник зобов'язався побудувати підприємству ремонтний бокс – гараж, за що підприємство зобов'язалося по закінченні робіт виплатити йому винагороду у розмірі 50 мінімальних заробітних плат. Виконавши обумовлену роботу, працівник зажадав, щоб, окрім обумовленої винагороди, йому виплатили компенсацію за невикористану відпустку і видали належним чином оформлену трудову книжку. Отримавши відмову, працівник звернувся до суду з позовною заявою про задоволення своїх вимог.

У яких відносинах з ТОВ "Полісся" перебував гр. Зінченко? Визначте підвідомчість спору. Чи підлягають задоволенню вимоги працівника?

Література

1. Кодекс законів про працю України.
2. Закон України "Про державну службу" від 16 грудня 1993 р. // ВВР України – № 5, 1993. – № 52. – С. 490.
3. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Знання, 2001. – 564 с.
4. Воловик В. Про трудо-правовий статус державних службовців // Право України. – 1997. – № 1.
5. Свінарьова Я. Трудові права працюючих акціонерів // Право України. – 1998. – № 7.
6. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.
7. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім "Ін Юре", 2004. – 536 с.

Реферати

1. Трудові права працюючих акціонерів.
2. Особливості регулювання праці працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовим договором.
3. Трудова правосуб'єктність державних службовців.

Контрольні питання до теми

1. Дайте визначення трудовому праву як галузі права.
2. Які суспільні відносини складають предмет трудового договору?
3. У чому проявляється специфіка методу правового регулювання трудових відносин?
4. Що таке функції трудового права? Розкрийте їх види.
5. Що являє собою система трудового права?
6. Розкрийте спільні та відмінні риси цивільного та трудового права.
7. Визначте основні тенденції розвитку трудового права на сучасному етапі.
8. Розкрийте зміст локального методу правового регулювання трудових відносин.
9. Визначте поняття принципів трудового права.
10. Визначте поняття та особливості загальних принципів трудового права.
11. Що таке галузеві принципи трудового права?
12. Розкрийте зміст принципу єдності та диференціації у правовому регулюванні трудових відносин.
13. Дайте визначення джерел трудового права.

14. Конституція України як основне джерело трудового права. У чому проявляються особливості міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, як джерел трудового права?

15. Охарактеризуйте Кодекс законів про працю України та інші закони як джерела трудового права.

Питання модульного контролю

1. Дайте визначення трудовому праву як галузі права.

2. Які суспільні відносини складають предмет трудового договору?

3. У чому проявляється специфіка методу правового регулювання трудових відносин?

4. Що таке функції трудового права? Розкрийте їх види.

5. Що являє собою система трудового права?

6. Розкрийте спільні та відмінні риси цивільного та трудового права.

7. Визначте основні тенденції розвитку трудового права на сучасному етапі.

8. Розкрийте зміст локального методу правового регулювання трудових відносин.

9. Визначте поняття принципів трудового права.

10. Визначте поняття та особливості загальних принципів трудового права.

11. Що таке галузеві принципи трудового права?

12. Розкрийте зміст принципу єдності та диференціації у правовому регулюванні трудових відносин.

13. Дайте визначення джерел трудового права.

14. Конституція України як основне джерело трудового права. У чому проявляються особливості міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України як джерел трудового права?

15. Охарактеризуйте Кодекс законів про працю України та інші закони як джерела трудового права.

16. Визначте особливості локальних правових актів в системі джерел трудового права.

17. Що таке суб'єкти трудового права? Які їх основні риси?

18. У чому проявляється специфіка фізичних осіб – найманих працівників як суб'єктів трудового права?

19. У чому проявляється специфіка роботодавців як суб'єктів трудового права?

20. Дайте визначення трудових правовідносин.

21. Визначте підстави виникнення трудових правовідносин.

Модуль 2

Тема 2. Трудовий договір

№ 2

Зміст і порядок укладення трудового договору

I. Експрес-опитування: поняття трудового договору; істотні умови трудового договору; факультативні умови трудового договору; випробування при прийомі на роботу.

II. Усне опитування

1. Зміст трудового договору.
2. Характеристика обов'язкових і факультативних умов.
3. Поняття комерційної і державної таємниці.
4. Порядок укладання трудового договору.
5. Випробування при прийомі на роботу.
6. Порядок оформлення трудового договору.

III. Вирішення задач

1. За штатним розкладом оклад товарознавця становить 1000 грн. на місяць. Приймаючи на цю посаду Бойчука, директор організації встановив йому оклад у розмірі 500 грн., мотивуючи це тим, що останній не має вищої освіти. Через місяць Бойчук почав вимагати призначення йому окладу відповідно до штатного розкладу і виплати різниці за минулі півроку. Директор відмовив у задоволенні вимоги. Бойчук звернувся до комісії з трудових спорів.

Яким повинні бути рішення комісії з трудових спорів?

2. Після закінчення політехнічного університету О. Марченко відповідно до укладеного контракту про підготовку спеціаліста з ВАТ "Черкасиоблпрод" було направлено на завод на посаду економіста. Прибувши на місце призначення, з'ясувалось, що на даний час, вакантною на ВАТ є посада лише касира. О. Марченко не погодилась з цим, проте директор заявив, що вона вже зарахована на посаду і має виконувати свої обов'язки.

Чи виникли трудові правовідносини між ВАТ і О. Марченко? У яких правовідносинах і з ким перебувала О. Марченко?

3. Громадянин Петров влаштувався на роботу в конструкторське бюро на посаду інженера конструктора з випробувальним терміном три місяці. Але коли цей термін закінчився, йому запропонували подовжити його ще на три місяці. Він погодився, наприкінці цього додаткового терміну його було звільнено як такого, що не витримав випробування.

Чи відповідають дії вимогам закону?

4. Складіть схему: "Зміст трудового договору".

5. Письмово підготуйте відповідь: "Права та обов'язки працівника під час випробування".

Література

1. Кодекс законів про працю України.

2. Чанишева Г.І. Значення правильного оформлення трудового договору // Право України. – 1992. – № 7.

3. Реус О. Особливості укладення трудового договору з неповнолітнім // Право України. – 1998. – № 9.

4. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України. – К.: Знання, 2002. – 120 с.

5. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2004. – 725с.

6. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консул, 2000. – 480 с.

7. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім "Ін Юре", 2004. – 536 с.

8. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво "А.С.К.", 2004. – 608 с.

Реферати

1. Трудова книжка і порядок її оформлення при прийнятті на роботу.

2. Етапи оформлення трудового договору.

№ 3

Припинення трудового договору, оформлення звільнення

І. Експрес-опитування: загальні підстави звільнення працівників за ініціативою роботодавця; додаткові підстави; треті сторони як ініціатори припинення трудових відносин; етапи оформлення звільнення.

ІІ. Усне опитування

1. Підстави припинення трудового договору.

2. Розірвання трудового договору з ініціативи найманого працівника.

3. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Загальна характеристика.

4. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця при скороченні чисельності та штату працівників.

5. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця при невідповідності працівника займаній посаді.

6. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в разі прогулу.

7. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в разі грубого порушення трудових обов'язків.

8. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в разі вчинення аморального проступку.

9. Юридичне значення згоди профспілки на звільнення найманих працівників.

10. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу.

11. Оформлення звільнення найманого працівника з роботи.

III. Вирішення задач

1. Гончаренко згідно з наказом був звільнений за власним бажанням з 5 серпня. Він подав у відділ кадрів обхідний лист без підпису голови профкому, комірника і завідувача бібліотеки. Інспектор відділу кадрів запропонувала знятися з профспілкового обліку, здати книги в бібліотеку, здати в комору електродриль, видану йому для користування, інакше вона не видасть йому трудову книжку. Через те, що голова профкому був у відпустці, книжки з бібліотеки Гончаренко загубив, а дриль зламав, обхідний лист йому не підписали і трудову книжку та належну йому заробітну плату не видали. 29 жовтня Гончаренко звернувся в комісію по трудових спорах з вимогою зобов'язати адміністрацію видати йому трудову книжку і належну йому до виплати суму.

Яким повинно бути рішення комісії по трудових спорах?

1. У зв'язку з скороченням штатів, директор підприємства наказом № 12/3-к перевів Р. Іванова, який перебував на посаді економіста до філії № 2 на посаду старшого касира. Працівник відмовився виконувати наказ, оскільки його згоди ніхто не запитував, філія знаходиться за 14 км від його місця проживання. Директор звільнив працівника за прогул.

Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь аргументуйте.

2. Під час звільнення з роботи А. Гурова йому було видано копію наказу про звільнення, проте трудової книжки видано не було через хворобу начальника відділу кадрів. Тому А. Гуров оскаржив рішення лише через сім місяців, тобто через 2 місяці після отримання копії трудової книжки. Проте суд відмовив у прийнятті позовної заяви мотивуючи це

тим, що А. Гуров повинен був звернутись до суду через місяць після отримання наказу про звільнення.

Дайте обґрунтовану правову оцінку ситуації. Який порядок оскарження?

3. Корчак, який працював комірником на заводі, 8 серпня подав заяву про звільнення за власним бажанням. 9 жовтня він залишив роботу, але видати трудову книжку адміністрація відмовилась, мотивуючи це тим, що нового робітника підшукати не вдалося і передати матеріальні цінності нікому. Після звернення в комісію по трудових спорах, де його вимоги не були задоволені, 15 листопада Корчак звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі і стягнення заробітної плати за весь час затримки видачі трудової книжки, про зміну в зв'язку з цим дати звільнення його з роботи, бо без трудової книжки він не міг влаштуватись на роботу.

Яке рішення повинен прийняти суд?

4. Сташевська була прийнята страховим агентом на період відпустки по догляду за дитиною страхового агента Костенко. У зв'язку з виходом на роботу Костенко Сташевську звільнили. Сташевська вважала звільнення неправильним і звернулась з позовом до суду про поновлення її на роботі, посилаючись на те, що в момент видання наказу про звільнення вона була вагітною, а тому з нею не могли розірвати трудовий договір.

Чи підлягають задоволенню позовні вимоги Сташевської?

Література

1. Кодекс законів про працю.

2. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. "Про практику розгляду судами трудових спорів" – Постанови Пленуму Верховного суду України в кримінальних та цивільних справах // Бюл. Законодавства і юридичної практики України. – 1995. – № 1. – С. 375.

3. *Прокопенко В.* Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника // Право України. – 1998. – № 9.

4. *Болотіна Н.Б.* Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2004. – 725с.

5. *Прокопенко В.І.* Трудове право України. – Х.: Консул, 2000. – 480 с.

6. Трудове право України: Академічний курс: Підручник / *П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак* та ін.; За ред. *П.Д. Пилипенка*. – К.: Видавничий Дім "Ін Юре", 2004. – 536 с.

7. Трудове право України: Академ. курс: Підручник / *А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжжана* та ін.; За заг. ред. *Н.М. Хуторян*. – К.: Видавництво "А.С.К.", 2004. – 608 с.

Реферати

1. Вихідна допомога: поняття та підстави надання.
2. Відмінність між відстороненням від роботи та припиненням трудового договору.
3. Правові наслідки незаконного переведення та звільнення працівників.

Контрольні питання до теми

1. Що таке трудовий договір?
2. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею (підряду, доручення та ін.)
3. Охарактеризуйте зміст трудового договору.
4. Що таке трудова функція?
5. Охарактеризуйте факультативні умови трудового договору та їх правове значення.
6. Який порядок укладання трудового договору?
7. Який порядок укладання трудового контракту?
8. Охарактеризуйте види переведень найманих працівників.
9. Який порядок розірвання трудового договору з ініціативи найманого працівника?
10. Який порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця?
11. Який порядок оформлення звільнення найманого працівника з роботи?
12. Який порядок проведення розрахунку при звільненні найманого працівника?
13. Який порядок розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб?
14. Вихідна допомога.
15. Підстави відсторонення від роботи.
16. Трудова книжка – як основний документ про трудову діяльність працівника.
17. Який порядок проведення розрахунку з працівником і видачі йому трудової книжки при звільненні?
18. Який порядок звільнення працівників?
19. Зайнятість населення.

Тема 3. Робочий час. Час відпочинку.

№ 4

I. Експрес-опитування: Поняття робочого часу і значення його правового регулювання. Поняття і види часу відпочинку.

II. Усне опитування:

1. Правові нормативи робочого часу.
2. Види робочого часу.
3. Режим та облік робочого часу і порядок його встановлення.
4. Ненормований робочий день.
5. Гнучкий робочий час.
6. Вахтовий метод роботи.
7. Надурочні роботи і порядок залучення до них.
8. Поняття і види часу відпочинку.
9. Види відпусток.
10. Щорічна основна відпустка і порядок її надання.
11. Щорічні додаткові відпустки, їх види і порядок надання.

III. Вирішення задач

1. У правилах внутрішнього розпорядку товариства з обмеженою відповідальністю "Нерухомість" було передбачено:

тривалість робочого часу протягом тижня для найманих працівників встановлюється 35 годин, для учасників товариства – 45 годин;

для жінок, які мають дітей віком до 14 років, робочий день скорочується на 1 годину;

оплата праці провадиться за фактично відпрацьований час;

в осінньо-зимовий період підприємство працює в режимі п'ятиденного робочого тижня, у весняно-літній – шестиденного робочого тижня.

Прокоментуйте вказані положення з точки зору відповідності їх чинному законодавству.

2. Технік Михайлова звернулася із скаргою до КТС на те, що адміністрація відмовила їй у наданні додаткової відпустки для складання сесії у вузі. Таке рішення адміністрація мотивувала тим, що у зв'язку з фінансовими проблемами підприємство не працює більше півроку. Працівники, у тому числі Михайлова, перебувають у вимушених відпустках. Отже, вільний час може бути використаний і для навчання, адже, оплачувати відпустку коштів не має.

Складіть проект рішення КТС за заявою Михайлової.

3. Працівниця вийшла на роботу після трьох років перебування у відпустці по догляду за дитиною і хоче одержати раніше невикористану

щорічну відпустку. Як у таких випадках обчислюється середня зарплата?

Підготуйте відповідь.

4. Адміністрація заводу за погодженням з профспілковою організацією ухвалила рішення про збільшення тривалості робочого дня на одну годину (з 7 до 8) при шестиденному робочому тижні, обґрунтовуючи це тим, що завод тривалий час стояв без роботи через фінансово-економічні труднощі, а в цей час отримав вигідне замовлення. Ряд працівників погодилися з рішенням адміністрації, а деякі звернулися за роз'ясненням до юрисконсульта заводу про законність прийнятого рішення.

Чи законні дії адміністрації і профспілкового органу?

5. Сорокін працював пекарем у малому підприємстві "Юлія". Проробивши рік, він вимагав надання відпустки, однак адміністрація підприємства йому в цьому відмовила, пославшись на те, що у них приватне підприємство, а відпустка надається тільки на державних підприємствах.

Чи правомірна відмова адміністрації? Хто має право на відпустку?

Література

1. Конституція України.

2. Кодекс законів про працю з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер. – 1998 р.

3. Закон України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997 р. – № 2. – С. 4.

4. Постанова Кабінету Міністрів України "Про порядок, тривалість і умови надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах, вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості" від 14 квітня 1997 р. № 346. // Офіційний вісник України. – 1997 р. – № 16. – С. 73.

5. Постанова Кабінету Міністрів України "Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні відчуження і безумовного (обов'язкового) відселення після повного відселення жителів" від 30 червня 1998 р. № 982. – Урядовий кур'єр. – 1998. – 9 липня.

6. Постанова Кабінету Міністрів України "Про порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам" від 14 квітня 1997 р. № 346. // Офіційний вісник України – 1997р. – № 6.

7. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток" від 19 січня 1998 р. № 45 // Людина і праця. – 1998 р. – № 2.

8. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. № 7 із змінами // Людина і праця. – 1997 р. – № 12.

9. Про затвердження показників і критеріїв умов праці, при яких надаються щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих чинників. Наказ Міністерства охорони здоров'я України і Міністерства праці та соціальної політики України від 31 грудня 1997 р. № 383 (55) // Людина і праця. – 1998р. – № 3.

10. Про затвердження Порядку застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та особливий характер праці Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 30 січня 1998 р. – № 16 // Людина і праця. – 1998р. – № 2.

11. Про нарахування виплат за час щорічної відпустки, додаткових відпусток, у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або для виплати компенсації за невикористанні відпустки, які надаються у календарних днях, якщо працівник з незалежних від нього причин працював у режимі неповного робочого тижня чи перебував у відпустці без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням. Роз'яснення Міністерства праці та соціальної політики України від 21 липня 1997 р., № 4-3022 // Людина і праця. – 1998 р. – № 1.

12. Постановление секретариата ВЦСПС от 02. 04. 1954 г. " О дежурствах на предприятиях и в учреждениях". Справочник профсоюзного работника. – М., 1966.

13. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. – М., 1969.

14. Прокопенко В.И. Трудове право України. – Х., 1998.

15. Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – Х., 1999.

Реферати

1. Робочий час і його правове регулювання.

2. Види робочого часу.

3. Режим та облік робочого часу.
4. Час відпочинку і його правове регулювання.
5. Види часу відпочинку.
6. Право працівника на відпустку і гарантії його реалізації.
7. Види відпусток.

Контрольні питання до теми

1. Правове регулювання робочого часу.
2. Правові нормативи робочого часу.
3. Нормальна тривалість робочого часу.
4. Скорочена тривалість робочого часу.
5. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи.
6. Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів.
7. Робота в нічний час.
8. Яку категорію працівників забороняється залучати до роботи в нічний час?
9. Неповний робочий час.
10. Початок і закінчення роботи.
11. Підсумковий облік робочого часу.
12. Обмеження надурочних робіт.
13. Поняття часу відпочинку.
14. Види часу відпочинку.
15. Перерва для відпочинку і харчування.
16. Вихідні дні.
17. Компенсація за роботу у вихідний день.
18. Святкові і неробочі дні.
19. Тривалість щорічної основної відпустки.
20. Щорічні додаткові відпустки та їх тривалість.
21. Творча відпустка.
22. Який порядок і умови надання щорічних відпусток?
23. Відкликання з відпустки.
24. Перенесення щорічної відпустки.
25. Право на щорічну відпустку у разі переведення на інше місце роботи.
26. Обчислення стажу роботи, що дає право щорічної відпустки.
27. Грошова компенсація за невикористання щорічних відпусток.
28. Відпустки без збереження заробітної плати.

Тема 4. Охорона праці жінок та молоді

№ 5

Охорона праці жінок. Охорона праці молоді.

I. Експрес-опитування: правове регулювання праці жінок і праці молоді.

II. Усне опитування

1. Правове регулювання праці жінок.
2. Заборона залучення і обмеження залучення жінок до праці (нічні, надурочні роботи, відрядження тощо).
3. Порядок надання відпусток жінкам на час вагітності та пологів.
4. Порядок надання відпусток по догляду за дитиною.
5. Правовий статус неповнолітніх в трудових правовідносинах.
6. Правовий статус молоді, яка навчається в навчальних і навчально-виховних закладах освіти без відриву від виробництва.

III. Вирішення задач

1. Замість Михайлової, яка пішла у відпустку до догляду за дитиною, була прийнята на роботу Прохорова на термін відпустки Михайлової. Коли Михайлова вийшла на роботу, Прохорова представила довідку про те, що вона вагітна, і заявила директору заводу, що він не має права її звільняти. Незважаючи на заперечення Прохорової, директор видав наказ про її звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору без згоди профспілкового комітету. Чи законні дії директора?

2. Родіна, яка потребує за медичним висновком переведення на більш легку роботу, подала про це заяву начальнику цеху. Останній відмовив у переведенні, посилаючись на відсутність такої роботи, і запропонував Родіній піти у відпустку без збереження заробітної плати.

Як слід поступити Родіній?

3. Працівниця вийшла на роботу після трьох років перебування у відпустці по догляду за дитиною і хоче одержати раніше невикористану щорічну відпустку. Як у таких випадках обчислюється середня зарплата?

Підготуйте відповідь.

Література

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996 р. – № 30. – С. 141.
2. Кодекс законів про працю з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер. – 1998 р.

3. Закон України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992 р. – № 49. – С. 668.

4. Перелік важких робіт та робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. №256 // Законодавство України про охорону праці: збірник нормативних актів. – К., 1995. – Т. 3. – С. 61.

5. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх Затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. – № 46.

6. Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками: Затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р. № 241 // Законодавство України про охорону праці: збірник нормативних актів. – К., 1995. – С. 61.

7. Прокопенко В. І. Трудове право України. – Х., 1998 р.

8. Чанишева Г. І., Болотіна Н. Б. Трудове право України. Підручник. – Х., 1999.

Реферати

1. Правове регулювання праці жінок.

2. Охорона праці жінок за трудовим законодавством.

3. Правове регулювання праці молоді.

4. Охорона праці неповнолітніх за трудовим законодавством.

Контрольні питання до теми

1. Які передбачені трудовим законодавством гарантії при прийнятті на роботу?

2. На яких роботах забороняється застосування праці жінок?

3. Заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей.

4. Обмеження праці жінок на роботах у нічний час.

5. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.

6. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною.

7. Додаткові відпустки працівників, які мають дітей.

8. Права неповнолітніх у трудових відносинах.

9. З якого віку допускається прийняття на роботу?

10. На яких роботах забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років?

11. Як оплачується праця працівників молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи?

12. Який порядок надання відпустки працівниками віком до вісімнадцяти років?

13. Які передбачені трудовим законодавством пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Тема 5. Трудова дисципліна

№ 6

Дисципліна праці та методи її забезпечення.

I. Експрес-опитування: поняття дисципліни праці; види правил внутрішнього трудового розпорядку; заохочення у трудовому праві.

II. Усне опитування

1. Поняття і зміст дисципліни праці.
2. Значення дисципліни праці.
3. Методи забезпечення дисципліни праці.
4. Внутрішній трудовий розпорядок.
5. Основні трудові обов'язки сторін трудового договору.
6. Поняття і підстави заохочення.

III. Вирішення задач

1. Викладач інституту Олійник згідно з розкладом був зайнятий в інституті в грудні 3 дні на тиждень. У середу після роботи він виїхав в сусіднє місто, щоб зібрати матеріали для дисертації, і повернувся у неділю. В суботу, у зв'язку з хворобою викладача Тищенка, до нього на квартиру було відправлено кур'єра з розпорядженням ректора замінити хворого викладача. Дружина Олійника заявила, що чоловік поїхав в інше місто і буде тільки у неділю. В понеділок ректор оголосив Олійнику догану. Олійник оскаржив стягнення, вказавши, що не порушував дисципліну.

Чи підлягає скарга задоволенню?

2. Програміст Дзюбак був звільнений з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП за неодноразове порушення дисципліни праці. У наказі про звільнення було відзначено, що Дзюбак за останні місяці мав три дисциплінарних стягнення, а тому заслуговує звільнення. Вважаючи звільнення необґрунтованим, Дзюбак звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі і стягнення заробітної платні за вимушений прогул. Свої вимоги Дзюбак мотивував тим, що до накладання стягнення від нього жодного разу не вимагали пояснень, про стягнення він нічого не знав, за останнє порушення йому винесли сувору догану і звільнили з роботи і це стягнення занесено до трудової книжки.

Як повинен вирішити суд?

3. Економіст взуттєвої фабрики Ветров відмовився виконати розпорядження начальника планового відділу про виконання обов'язків громадського вихователя неповнолітнього, який працював у відділі за направленням комісії у справах неповнолітніх. Вантажник Марінчук не прийшов на збори трудового колективу, де обговорювалися питання реорганізації підприємства. За ці порушення директор фабрики видав наказ, у якому обом працівникам було оголошено догану.

Чи відповідають дії адміністрації трудовому законодавству?

Література

1. Кодекс Законів про працю.
2. Закон України "Про статус суддів" від 15 грудня 1992 р. // ВВР України. – 1993. – № 8. – С. 56.
3. Закон України "Про державні нагороди України" від 16.03.2000 // ВВР України. – 2000. – № 21. – С. 162.
4. Дисциплінарний статут прокуратури України від 6 листопада 1991 р. // ВВР України – 1992 – № 4 – С. 15.
5. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затв. Пост. КМУ від 26.01.1993 р. зб. Постанов уряду України. – 1993. – № 45. – С. 14.
6. Постанова Пленуму Верховного суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів". Бюлетень законодавства і юридичної практики України". – 1995. – № 1. – С. 375.
7. *Болотіна Н.Б.* Трудове право України: Підручник. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.
8. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / *П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак* та ін.; За ред. *П.Д. Пилипенка*. – К.: Видавничий Дім "Ін Юре", 2004. – 536 с.

Реферати

1. Види заохочень згідно Статутів та Положень про дисципліну.
2. Система стимулювання праці у зарубіжних країнах.
3. Види заохочень у контрактах.

№ 7

Дисциплінарна відповідальність

1. Експрес-опитування: поняття дисциплінарної відповідальності; склад дисциплінарного проступку; дисциплінарні стягнення; дисциплінарне звільнення.

II. Усне опитування

1. Поняття дисциплінарної відповідальності найманих працівників та її види.

2. Дисциплінарний проступок.

3. Дисциплінарні стягнення, порядок їх застосування.

4. Заходи громадського впливу, що застосовуються в разі порушення трудової дисципліни.

5. Спеціальна дисциплінарна відповідальність.

III. Вирішення задач

1. Головного інженера фабрики було звільнено за появу на роботі в нетверезому стані за п. 7. ст. 40 КЗпП України. Головний інженер звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, посилаючись на те, що в нетверезому стані він знаходився після закінчення робочого дня.

Яке рішення повинен винести суд?

2. У правилах внутрішнього трудового розпорядку містяться пункти, що передбачають позбавлення відпустки за прогул, накладання штрафу в розмірі двох мінімальних заробітних плат на особу, яка з'явилася на роботі в нетверезому стані.

Дайте правову оцінку вказаним положенням.

3. Економіст Сімаков був звільнений з роботи 20 травня 2009 року за п.3 ст. 40 КЗпП України за систематичне невиконання обов'язків, покладених на нього трудовим договором.

При розгляді позову про поновлення на роботі в суді з'ясувалося, що за час роботи на підприємстві він дійсно порушував трудову дисципліну, за що адміністрація оголошувала йому догану в грудні 2006 р., в лютому 2008 р., а 20 травня 2009 р. Сімаков спізнився на роботу, за що і був звільнений.

Яке рішення повинен винести суд?

Який порядок звільнення за п.3 ст. 40 КЗпП України?

Складіть таблицю: "Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність", в якій визначте підстави відповідальності та види дисциплінарних стягнень з обов'язковим зазначенням законодавчих актів.

Література

1. Кодекс Законів про працю.

2. Закон України "Про державну службу" від 16.12.1993 р. // ВВР України – 1993. – № 52 – С. 490.

3. Закон України "Про зв'язок" від 16.05.1995 р. // ВВР України – 1995. – № 20 – С. 143.

4. Закон України "Про кваліфікаційну комісію, кваліфікаційну атестацію і дисциплінарну відповідальність суддів судів України" від 02.02.1994 р. // ВВР України. – 1994. – № 22 – С. 140.

5. Дисциплінарний статут прокуратури України, затв. постановою ВР України від 06.11.1991 // ІІ ВВР України. – 1992 – № 4 – С. 15.

6. Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, затв. Постановою КМУ від 13.03.2002 р. № 294 // Урядовий кур'єр. – 2002. – 22 травня.

7. *Венедиктов В.С.* Теоретичні проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві. – Харків: Консул, 1995 – 136 с.

9. Трудове право України: Академ. курс: Підручник / *А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана* та ін.; За заг. ред. *Н.М. Хуторян*. – К.: Видавництво А.С.К., 2004 – 608 с.

Реферати

1. Характеристика додаткових заходів за порушення трудової дисципліни.

2. Громадські стягнення: сучасний стан застосування та перспективи розвитку.

3. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників.

4. Порядок застосування дисциплінарної відповідальності.

Контрольні питання до теми

1. Визначте поняття і значення трудової дисципліни.

2. Охарактеризуйте правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.

3. Який порядок застосування заохочень у трудовому праві?

4. Визначте поняття дисциплінарної відповідальності найманих працівників та її види.

5. Що таке дисциплінарний проступок?

6. Охарактеризуйте дисциплінарні стягнення, порядок їх застосування.

7. Охарактеризуйте заходи громадського впливу, що застосовуються в разі порушення трудової дисципліни.

8. Розкрийте підстави і умови дисциплінарної відповідальності працівників.

9. Поняття, підстави, види заохочень і порядок їх застосування.

10. Строк для застосування дисциплінарних стягнень.

11. Який порядок застосування дисциплінарних стягнень?

12. Оскарження дисциплінарного стягнення.

13. Який порядок зняття дисциплінарного стягнення.

Тема 7. Поняття, правові підстави та умови матеріальної відповідальності працівника

№ 8

I. Експрес-опитування: поняття матеріальної відповідальності; склад матеріального правопорушення у трудових відносинах; види матеріальної відповідальності працівників.

II. Усне опитування

1. Поняття, значення, функції матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

2. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників. Її відмінності від цивільно-правової відповідальності.

3. Види матеріальної відповідальності працівників.

4. Визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню працівником. Можливість зменшення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню.

5. Порядок відшкодування шкоди, заподіяної працівником.

6. Підстава, умови і види матеріальної відповідальності підприємства, установи, організації за шкоду, заподіяну працівникові.

7. Матеріальна відповідальність підприємства за порушення права працівника на працю.

8. Матеріальна відповідальність підприємства за шкоду, заподіяну працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням трудових обов'язків.

9. Інші випадки матеріальної відповідальності підприємства.

III. Вирішення задач

1. КСП ім. Чубенко пред'явило позов до агронома Кушніра про стягнення вартості дерев, які загинули з його вини при наступних обставинах: агроном Кушнір прочитав в журналі "Сад і огорода" про спосіб збереження дерев шляхом обмазки їх сумішшю нігролу з солом'яним попелом. Кушнір обмазав дерева сумішшю, але навесні вони загинули. Заперечуючи проти позову, Кушнір пояснив, що він намагався врятувати дерева від псування їх зайцями, котрі кожну зиму знищували до чверті саду.

Як повинен бути вирішений спір?

2. На меблевій фабриці "Зоря" неодноразово мали місця випадки простою робітників з вини слюсаря – наладчика Олексієнка. Часто Олексієнко, коли одержував розпорядження налагодити устаткування, цю роботу не виконував, гуляв по території заводу, передчасно йшов на перерву. Власник був змушений виплатити робіткам за простій не з їхньої

вини 125 грн. За несвоєчасну наладку, в результаті чого був простій і фабриці була заподіяна шкода, власник відрахував із заробітної плати Олексійка 50 % суми, виплаченої за простій працівникам.

Чи правомірні дії адміністрації?

3. Токар Павлов, обробляючи деталь, припустився грубої недбалості і зіпсував коштovanу деталь, яка після цього не підлягає використанню. За це йому було оголошено догану. Крім того, він був позбавлений премії за підсумками роботи за квартал. Адміністрація звернулась із позовом до суду щодо повернення матеріальної шкоди, яку вчинив Павлов виробництву. Павлов звернувся до профспілкового комітету за захистом своїх прав, які, на його думку, порушені, – за одну провину його покарано одразу трьома стягненнями.

Щоб Ви відповіли працівникові?

Скласти таблицю: "Відмежування матеріальної відповідальності у трудовому праві від майнової відповідальності за цивільним правом".

Література

1. Кодекс Законів про працю.
2. Закон України "Про визначення розміру збитків, завданих підприємствам, установам, організаціям розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного камінні та валютних цінностей" від 6 червня 1995 р. // ВВР України – 1995. – № 22. – С. 173.
3. Постанова Пленуму Верховного Суду України "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди заподіяної підприємствам, установам, організаціям, їх працівникам" від 29 грудня 1992 р. № 14 із змінами і доповненнями, внесеними постановою Пленуму Верховного Суду України від 29 березня 1997 р. № 3 // Вісник Верховного Суду України. – 1997. – № 2.
4. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затв. пост. КМУ від 22.01.1996, № 116 // ЗП України. – 1996. – № 6. – С. 192.
5. Перелік робіт при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність // Людина і праця: Ін. фор. Бюлетень Міністерства праці України. – 1997. – № 1.
6. Хуторян Н.М. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору: Монографія / Відп. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Ін Юре, 1999. – С. 103–116.
7. Розалева Г.А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный организации // Трудовое право. – 1997. – № 1.

8. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.; За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім "Ін. Юре", 2004. – 536 с.

9. Трудове право України: Академ. курс: Підручник / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжжана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво "А.С.К.", 2004 – 608 с.

Реферати

1. Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації.

2. Матеріальна відповідальність власника підприємства або уповноваженого ним органу чи фізичної особи у трудових відносинах.

3. Матеріальна відповідальність власника за шкоду, завдану здоров'ю працівника.

4. Матеріальна відповідальність власника за порушення права на працю працівника.

Контрольні питання до теми

1. Визначте поняття матеріальної відповідальності у трудовому праві.

2. Охарактеризуйте підстави і умови матеріальної відповідальності найманих працівників за трудовим правом.

3. Охарактеризуйте види матеріальної відповідальності найманих працівників.

4. Який порядок покриття шкоди, заподіяної найманим працівником?

5. Охарактеризуйте матеріальну відповідальність роботодавця: умови, підстави застосування.

6. Матеріальна відповідальність у межах середнього місячного заробітку.

7. Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників.

8. Випадки повної матеріальної відповідальності.

9. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність.

10. Визначення розміру шкоди.

11. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.

Питання до модульного контролю

1. Що таке трудовий договір?

2. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею (підряду, доручення та ін.).

3. Охарактеризуйте зміст трудового договору.

4. Який порядок укладання трудового договору?

5. Охарактеризуйте види переведень найманих працівників.
6. Який порядок розірвання трудового договору з ініціативи найманого працівника?
7. Який порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця?
8. Який порядок оформлення звільнення найманого працівника з роботи?
9. Який порядок проведення розрахунку при звільненні найманого працівника?
10. Підстави відсторонення від роботи.
11. Трудова книжка – як основний документ про трудову діяльність працівника.
12. Який порядок проведення розрахунку з працівником і видачі йому трудової книжки при звільненні?
13. Правове регулювання робочого часу.
14. Нормальна тривалість робочого часу.
15. Скорочена тривалість робочого часу.
16. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи.
17. Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів.
18. Робота в нічний час.
19. Неповний робочий час.
20. Початок і закінчення роботи.
21. Підсумковий облік робочого часу.
22. Обмеження надурочних робіт.
23. Види часу відпочинку.
24. Вихідні дні.
25. Компенсація за роботу у вихідний день.
26. Святкові і неробочі дні.
27. Тривалість щорічної основної відпустки.
28. Щорічні додаткові відпустки та їх тривалість.
29. Який порядок і умови надання щорічних відпусток?
30. Грошова компенсація за невикористанні щорічні відпустки.
31. Які передбачені трудовим законодавством гарантії при прийнятті на роботу?
32. На яких роботах забороняється застосування праці жінок?
33. Заборона звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей.
34. Обмеження праці жінок на роботах у нічний час.

35. Переведення на легшу роботу вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.

36. Відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною.

37. Додаткові відпустки працівників, які мають дітей.

38. Права неповнолітніх у трудових відносинах.

39. З якого віку допускається прийняття на роботу?

40. На яких роботах забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років?

41. Як оплачується праця працівників молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи?

42. Який порядок надання відпустки працівниками віком до вісімнадцяти років?

43. Як передбачені трудовим законодавством пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

44. Визначте поняття і значення трудової дисципліни.

45. Який порядок застосування заохочень у трудовому праві?

46. Визначте поняття дисциплінарної відповідальності найманих працівників та її види.

47. Що таке дисциплінарний проступок?

48. Охарактеризуйте дисциплінарні стягнення, порядок їх застосування.

49. Розкрийте підстави і умови дисциплінарної відповідальності працівників.

50. Поняття, підстави, види заохочень і порядок їх застосування.

51. Строк для застосування дисциплінарних стягнень.

52. Який порядок застосування дисциплінарних стягнень?

53. Оскарження дисциплінарного стягнення.

54. Який порядок зняття дисциплінарного стягнення.

55. Визначте поняття матеріальної відповідальності у трудовому праві.

56. Охарактеризуйте підстави і умови матеріальної відповідальності найманих працівників за трудовим правом.

57. Охарактеризуйте види матеріальної відповідальності найманих працівників.

58. Який порядок покриття шкоди, заподіяної найманим працівником?

59. Охарактеризуйте матеріальну відповідальність роботодавця: умови, підстави застосування.

60. Матеріальна відповідальність у межах середнього місячного заробітку.

61. Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників.

62. Випадки повної матеріальної відповідальності.

63. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність.

64. Визначення розміру шкоди.

65. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.

Модуль 3. Колективне трудове право

Тема 7. Соціальне страхування та пенсійне забезпечення

№ 9

I. Експрес-опитування: поняття загальнообов'язкового державного соціального страхування та пенсійного забезпечення.

II. Усне опитування

1. Поняття державного соціального страхування.

2. Особи, які підлягають загальнообов'язковому соціальному страхуванню.

3. Кошти загальнообов'язкового державного соціального страхування.

4. Види соціального забезпечення по соціальному страхуванню.

5. Пенсійне забезпечення. Поняття пенсійного забезпечення.

6. Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян (потерпілі від Чорнобильської катастрофи, військовослужбовці, тощо).

III. Вирішення задач

1. У районному центрі зайнятості звільненому через невідповідність займаний посаді внаслідок стану здоров'я (п.2 ст. 40 КЗпП України) інженеру Рябцеву (58,5 років) запропонували достроково перейти на пенсію за віком, оскільки у нього 33 роки загального трудового стажу. Він від цієї пропозиції відмовився і просив зареєструвати його як безробітного та виплачувати йому допомогу по безробіттю.

Чи правомірна пропозиція центра зайнятості та відмова від неї Рябцева?

Протягом якого строку він може отримати допомогу по безробіттю і якому розмірі? Чи може він, отримувати допомогу, працювати на громадських роботах?

Література

1. Конституція України (ст. 141).

2. Кодекс законів про працю з постатейними матеріалами. – К.: – Юрінком Інтер. – 1998 р.

3. Закон України "Про пенсійне забезпечення" від 5.11.1991 р.

4. Закон України "Про загальне обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 2.03.2000 р.

5. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н.М. Хуторян. – К.: Видавництво "А.С.К.", 2004 – 608 с.

Реферати

1. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

2. Державне пенсійне забезпечення громадян.

Контрольні питання до теми

1. Якi особи підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню?

2. Назвіть основні джерела коштів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

3. Право працівників на державне пенсійне забезпечення.

4. Види державних пенсій.

Питання для модульного контролю

1. Загальне поняття загальнообов'язкового державного соціального страхування.

2. Законодавство України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування та його завдання.

3. Право громадян на забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

4. Види загальнообов'язкового державного соціального страхування.

5. Управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

6. Нагляд у сфері загальнообов'язкового соціального страхування.

7. Право громадян України на державне пенсійне забезпечення.

8. Законодавство про державне пенсійне забезпечення.

9. Пенсії за віком.

10. Пенсії за віком на пільгових умовах.

11. Пенсії в разі втрати годувальника.

12. Пенсії по інвалідності.

13. Пенсії за вислугу років.

14. Соціальні пенсії.

7. ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

Індивідуальна робота студентів передбачає написання рефератів з проблем, актуальних питань трудового права.

Теми рефератів

1. Предмет і метод трудового права і його законодавче закріплення.
2. Сфера дії норм трудового права.
3. Система трудового права. Система трудового законодавства.
4. Джерела трудового права України, їх класифікація.
5. Загальна характеристика найважливіших джерел трудового права.
6. Поняття і види суб'єктів трудового права та їх правового статусу.
7. Громадяни (працівники) як суб'єкти трудового права.
8. Роботодавець як суб'єкт трудового права.
9. Підстави виникнення трудових правовідносин.
10. Поняття і сторони колективного договору.
11. Поняття і форми зайнятості.
12. Правова організація працевлаштування.
13. Правовий статус безробітного.
14. Види трудового договору.
15. Зміст трудового договору.
16. Трудовий договір про тимчасову і сезонну роботу.
17. Правове регулювання сумісництва.
18. Правове регулювання суміщення професій (посад).
19. Загальний порядок укладення трудового договору.
20. Трудова книжка – основний документ про трудову діяльність працівника.
21. Контрактна форма укладення трудового договору (поняття, сфера застосування).
22. Поняття і види переведень на іншу роботу.
23. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору (поняття, класифікація).
24. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
25. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.
26. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників.

27. Строки в трудовому праві.
28. Робочий час. Види робочого часу.
29. Час відпочинку. Види часу відпочинку.
30. Право на відпустку за трудовим законодавством України.
31. Правові питання нормування праці.
32. Поняття і сфера регулювання оплати праці.
33. Системи заробітної плати.
34. Захист прав працівника на оплату праці.
35. Гарантійні виплати та доплати.
36. Трудова дисципліна та засоби її забезпечення.
37. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
38. Поняття, підстави і умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
39. Матеріальна відповідальність працівника за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації.
40. Охорона праці та її організація на підприємстві.
41. Охорона праці жінок за трудовим законодавством.
42. Охорона праці неповнолітніх за трудовим законодавством.
43. Трудові спори: поняття, причини та класифікація.
44. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.
45. Право на страйк та його реалізація.
46. Поняття та основні види нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю та правил з охорони праці.
47. Міжнародна організація праці: її структура, основні напрями діяльності.

8. САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

Самостійна робота студента під керівництвом викладача має:

активізувати творчу роботу студентів;
навчити студентів самостійно мислити і юридично грамотно викладати свої міркування з правових питань;
підвищення їх інтересів щодо самостійного оволодіння базовими юридичними знаннями трудового права.

Самостійна робота передбачає вивчення та складання конспектів нормативно-правових актів в галузі трудового права, а саме:

1. Конституція України. – К., 1996.

2. Кодекс законів про працю України, (зі змінами і доповненнями станом на 20 лютого 2006 року) – К.: Видавничий дім "Скіф", 2006 Цивільний кодекс України: Коментар. – Х.: ТОВ "Одиссей", 2003.

3. Закон України "Про зайнятість населення" від 01.03.1991 // ВВР України. – 1991 – № 14.

4. Закон України "Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні" від 21.03.1991 // ВВР України – 1991. – № 21.

5. Закон України "Про охорону праці" від 21.11.2002 // ВВР України. – 2003. – № 2.

6. Закон України "Про колективні договори і угоди" від 01.07.1993 // ВВР України. – 1993. – № 36.

7. Закон України "Про оплату праці" від 01.05.1995 // ВВР України. – 1995. – № 17.

8. Закон України "Про відпустки" від 15.11.1996 // ВВР України. – 1997. – № 2.

9. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" від 03.03.1998 // Урядовий кур'єр – 1998. – 2 квітня.

10. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 02.03.2000 // ВВР України. – 2000. – № 22.

11. Закон України "Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності" від 15.09.1999 // ВВР України. – 1999. – № 45.

12. Закон України "Про організації роботодавців" від 24.05.2001 // ВВР України. – 2001. – № 32.

13. Закон України "Про міжнародні договори України" від 22 грудня 1993р. // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 10.

14. Закон України "Про статус і соціальний захист осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи" від 28 лютого 1991 року №796-ХП. // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 16.

15. Закон України "Про прокуратуру". від 5 листопада 1991 р. №1789-ХП // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 53.

16. Закон України "Про визначення розміру збитків, завданнях підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей" від 06.06.1995 // ВВР України. – 1995. – № 22.

17. Закон України "Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати" від 19.10.2000.

18. Закон України "Про виконавче провадження" від 21.04.1999. – № 606.

19. Закон України "Про статус суддів " від 15 грудня 1992 р. // ВВР України. – 1993. – № 8.

20. Закон України "Про державні нагороди України " від 16.03.2000 // ВВР України. – 2000. – № 21.

21. Закон України "Про загальнообов'язкове державне, соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності" // Урядовий кур'єр. – 17.11.1999 р.

22. Закон України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" від 23.03.2000 р.

23. Закон України "Про пенсійне забезпечення" від 5.11.1991р.

24. Закон України "Про загальне обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" від 02.03.2000р.

25. Закон України "Про охорону дитинства" від 26.04.2004 р.

26. Закон України "Про забезпечення санітарного та епідеміологічного благополуччя населення" від 24. 02. 1994 // ВВР. – 1994. – №27.

27. Перелік важких робіт і робіт зі шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх, затв. Міністерством охорони здоров'я від 31.03.1994 р. – № 46.

28. Граничні норми переміщенні вантажних речей неповнолітніми, затв. Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.1996 р. – № 59.

29. Постанова Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" – Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах // Бюл. Законодавства і юридичної практики України. – 1995. – № 1.

30. Постанова Пленуму Верховного Суду України "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствами, установами, організаціям їх працівниками" від 29.12.1992 № 14 із змінами і доповненнями, внесеними постановою Пленуму Верховного Суду України від 29.03.1997 № 3 // Вісник Верховного Суду України. – 1997. – № 2.

31. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 № 4 "Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди." Постанови Пленуму Верховного Суду України. – К.: Юрінком, 1998.

32. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24. 12. 1999 № 13 "Про практику застосування судами законодавства про оплату праці " Постанови Пленуму Верховного Суду України. – К.: Юрінком, 1999р.

33. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затвердженого Мін. охорони здоров'я України від 10.12.1993 № 241 // Законодавство України про охорону праці : збірник нормативних актів – К., 1995.

34. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17 листопада 1998р. №1258/98. – Урядовий кур'єр. – 1998 р – 26 листопада. {із змінами і доповненнями, внесеними Указом Президента України від 30. 12. 2000 №1393/2000}.

35. Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорену тривалість робочого тижня: Затв. Пост. КМУ від 21.02.2001 р. – № 163.

36. Про затвердження Показників і критеріїв умов праці, по яких надаються щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих чинників: Наказ Міністерства охорони здоров'я і Міністерства праці та соціальної політики України від 31.12.1997 р.

37. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5 // ліга. online (www.liga.net).

38. Проект Трудового кодексу України // Проект ТК. 23.06.2006 УКС відділ "ЗАКОНОПРОЕКТ".

39. Постанова КМУ від 21.12.1998 р. № 2034 "Про індексацію грошових доходів громадян" // Праця і зарплата – 1999. – № 1.

40. Концепція подальшого реформування оплати праці, схвалено Указом Президента України від 25.12.2000 р. № 1375 / 2000.

Дисциплінарний статут прокуратури України від 6 листопада 1991 р. // ВВР України. – 1992. – № 4.

41. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затв. Пост. КМУ від 26.01.1993 р. зб. Постанов уряду України. – 1993. – № 45.

42. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затв. Пост. КМУ від 22.01.1996, № 116 // ЗП України. – 1996. – № 6.

43. Перелік робіт при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальні відповідальність // Людина і праця: Інфор. Бюлетень Міністерства праці України. – 1997. – № 1.

44. Положення про Міністерство праці та соціальної політики, затв. Указом Президента України від 30.08.2000 р. № 1035/2000.

45. Положення про Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю, затв. Постановою КМУ від 18.01.2003 р. – № 50.

46. Положення про Державний комітет по нагляду за охороною праці, затв. Указом Президента України від 16.01.2003 р. № 29/2003.

47. Положення про Державну пожежну охорону, затв. Постановою КМУ № 508 від 26.06.1994 р.

48. Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів, затв. Наказом НСПП від 24.04.2001. – № 92.

49. Положення про трудовий арбітраж, затв. Наказом НСП від 23.04.2004. – № 91.

9. ФОРМИ ПРОВЕДЕННЯ ЗАНЯТЬ: ЛЕКЦІЇ, ПРАКТИЧНІ ЗАНЯТТЯ, ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАНЯТТЯ, САМОСТІЙНА РОБОТА СТУДЕНТІВ

У лекціях передбачено:

висвітлення основних теоретичних питань дисципліни;

орієнтувати студентів на коло питань, які вони мають вивчити самостійно, використовуючи чинне законодавство України, основні джерела правових знань;

направлення студентів на постійне підвищення своєї загальної та правової ерудиції, правової культури та загальної вихованості.

Практичні заняття повинні:

закріпити та поглибити знання студентів, отримані під час лекції.

Індивідуальні заняття із студентами мають:

сприяти усуненню недоліків в оволодінні студентами окремих питань дисципліни;

орієнтувати студентів на самостійну роботу (виконання рефератів, вивчення схем, робота з підручниками, текстами законів та підзаконних нормативно-правових актів) тощо;

сприяти найбільш ефективному оцінюванню знань студентів шляхом їх опитування та вирішення додаткових завдань.

Організація оцінювання знань студентів

Конспекти лекцій повинні містити основні поняття та тезисний виклад теоретичного матеріалу, що розкривається у темі лекції. Перевірку та оцінювання конспектів лекцій викладач проводить після вивчення кожного модуля.

Підготовка до практичних занять проводиться у формі виконання задач, складання схем, таблиць тощо.

Самостійна робота виконується студентами у формі написання рефератів, вивчення матеріалу підручників, монографій, періодичних видань. У разі потреби результати самостійного вивчення аналізуються на співбесіді студента з викладачем.

Види і форми контролю успішності студентів

П – поточний контроль включає:

поточні контрольні роботи;

поточне тестування;

усне опитування;

захист рефератів;

виступ з повідомленнями;

перевірку наявності та систематичності ведення конспектів лекцій;

підготовку до практичних занять і виконання завдань, винесених на самостійне вивчення.

Кожен вид роботи оцінюється таким чином:

експрес-опитування – 2 бали;

усне опитування – 5 балів;

дослідницьке завдання – 3 бали;

кожна задача чи завдання – по 1 балу.

Сума балів, які студент набрав при виконанні всіх видів робіт протягом модуля, сумується.

Мінімальна сума, яку студент повинен набрати у разі вивчення всіх елементів модуля є умовою допуску студента до передбаченого програмою модульного (тематичного) контрольного заходу.

Якщо студент не набрав мінімальну суму балів, то він не допускається до модульного контрольного заходу і йому рекомендується набрати цю кількість балів за рахунок виконання індивідуальних завдань та поточного тестування.

М – модульний контроль передбачає проведення модульних (тематичних) контрольних робіт: модульні контрольні роботи передбачають

письмове опитування й оцінювання якості знань студента за запитаннями та завданнями.

Виконання рефератів може оцінюватись від 5 до 10 балів.

Протягом семестру студент може бути звільнений від курсового екзамену (якщо він набрав по всіх модулях встановлений мінімум балів) і отримати набрану кількість балів як підсумкову оцінку.

Пд. – підсумковий контроль передбачає проведення семестрового іспиту:

Підсумкове оцінювання засвоєння навчального матеріалу може визначитись і проведення заліку (екзамену) як інтегрована оцінка засвоєння всіх модулів.

Студент, що набрав на контрольних заходах 60 і менше балів, здає підсумковий семестровий екзамен або залік, який проводиться у письмовій формі в екзаменаційну сесію.

Студент, який не має за виконання всіх передбачених елементів модуля мінімальної суми балів – до складання екзамену, заліку не допускається. Йому рекомендується набрати необхідну кількість балів за рахунок виконання індивідуальних завдань, співбесід, поточних контрольних робіт.

Критерії оцінки знань на екзамені.

"Відмінно" (86–100 балів) – студент на основі базових знань, понять дисципліни Правознавство демонструє творче осягнення матеріалу, можливості його застосування, рішення тестів, проблемних ситуацій. Безпомилково в логічній послідовності і ґрунтовно відповідає на запитання.

"Добре" (71–85 балів) – студент володіє понятійним апаратом, застосовує наявні знання при вирішенні тестів, але припускається логічної непослідовності, виявляється недостатньо глибоке знання навчального матеріалу.

"Задовільно" (60–70 балів) студент запам'ятовує, осмислює понятійний апарат, освоює категорії, виконує тестові завдання з незначними помилками.

"Незадовільно" (0–59 балів) – студент не володіє знаннями суттєвих елементів навчального матеріалу, припускається грубих помилок під час виконання завдань і немає достатньої підготовки для їх вирішення.

Критерії оцінки знань на заліку:

"Зараховано" – дорівнює "відмінно", "добре", "задовільно" на іспиті.

"Не зараховано" – дорівнює "не задовільно" на іспиті.

Оцінювання знань за шкалою ECTS

Оцінювання виявлених студентами знань за шкалою ECTS здійснюється таким чином:

оцінка "відмінно" (за шкалою ECTS – "A") виставляється, якщо студент протягом виконання змістовних модулів сумарно набрав від 96 до 100 залікових балів; це відповідає відмінному виконанню всіх форм завдань лише з незначною кількістю помилок;

оцінка "дуже добре" (за шкалою ECTS – "B") виставляється, якщо студент протягом виконання змістовних модулів дисципліни набрав суму залікових балів від 86 до 95; це відповідає виконанню завдань вище середнього рівня з кількома помилками;

оцінка "добре" (за шкалою ECTS – "C") виставляється, якщо студент протягом виконання змістовних модулів набрав суму залікових балів від 71 до 85; це відповідає загалом правильній роботі з певною кількістю помилок;

оцінка "задовільно" (за шкалою ECTS – "D") виставляється, якщо студент протягом виконання змістовних модулів дисципліни набрав суму залікових балів від 60 до 70; це відповідає тому, що роботу виконано непогано, але із значною кількістю недоліків;

оцінка "достатньо" (за шкалою ECTS – "E") виставляється, якщо студент протягом виконання змістовних модулів дисципліни набрав сумарно 60 залікових балів; це відповідає задовільному виконанню мінімальних критеріїв;

оцінка "незадовільно" (за шкалою ECTS – "FX") виставляється, якщо студент протягом виконання змістовних модулів дисципліни набрав суму залікових балів від 50 до 59; це означає, що йому потрібно попрацювати перед тим, як досягти мінімального критерію;

оцінка "незадовільно" (за шкалою ECTS – "F") виставляється, якщо студент протягом виконання змістовних модулів дисципліни набрав суму залікових балів менш, ніж 50 балів; це означає що необхідна серйозна подальша робота.

10. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ З ДИСЦИПЛІНИ "ТРУДОВЕ ПРАВО"

1. Поняття трудового права як галузі права України.
2. Суб'єкти трудового права.
3. Підстави виникнення трудових правовідносин.

4. Державні органи, які виступають суб'єктами трудового права.
5. Поняття колективного договору, порядок його укладення.
6. Відповідальність за невиконання зобов'язань по колективному договору.
7. Поняття і зміст трудового договору.
8. Який порядок прийняття на роботу?
9. Мета встановлення випробування при прийнятті на роботу і його наслідки.
10. Особливості укладення трудового договору зі суб'єктами підприємницької діяльності.
11. Строки трудових договорів.
12. Переведення на іншу роботу. Правові наслідки переведення.
13. Порядок укладання контракту і його особливості в трудових правовідносинах.
14. Сумісництво і його відмежування від суміщення професій.
15. Загальні підстави припинення трудового договору.
16. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи робітника.
17. При наявності яких підстав і при яких умовах власник може ставити питання про розірвання трудового договору з робітником?
18. Порядок розірвання трудового договору за появу на роботі в нетверезому стані або в стані наркотичного оп'яніння.
19. Порядок розірвання трудового договору за систематичне порушення трудової дисципліни.
20. Порядок розірвання трудового договору власником при скороченні штату, зміні виробництва тощо.
21. При наявності яких підстав робітник може бути звільнений з роботи у зв'язку з невідповідністю займаній посаді чи виконуваній роботі?
22. При наявності яких підстав здійснюється звільнення за прогул.
23. Умови звільнення з роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.
24. За яких умов може бути розірваний трудовий договір у зв'язку із вчиненням злочину?
25. Особливості відповідальності робітників за порушення трудової дисципліни, передбачені Статутом і Положеннями.
26. Додаткові підстави розірвання трудового договору з окремими працівниками.
27. Порядок розірвання трудового договору на вимогу профспілки.
28. Правові підстави для відсторонення робітника від роботи.
29. Порядок встановлення і регулювання режиму робочого часу.

30.Порядок застосування надурочних робіт. Облік і випадки їх застосування.

31. Системи оплати праці та їх роль у трудових правовідносинах.

32.Системи оплата праці і їх при виготовленні продукції, що виявилась браком.

33. Порядок оплати простою з вини працівника і з вини власника.

34. Порядок оплати праці при суміщенні професій.

35. Оплата праці при виконанні надурочних робіт.

36. Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації.

37. Гарантії і компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість.

38. Гарантії для працівників при виконанні державних або громадських обов'язків.

39. Гарантії для робітників під час медичних оглядів і обстежень.

40. Гарантії і компенсації при службових відрядженнях.

41. Які існують обмеження із заробітної плати? Їх розмір.

42. Порядок застосування заохочень за успіхи в роботі.

43. Порядок і строки застосування стягнень за порушення трудової дисципліни.

44. Поняття безпечних і нешкідливих умов праці.

45. Обов'язки власника по оздоровленню умов праці.

46. Обов'язки працівника щодо виконання техніки безпеки.

47. Для якої категорії робітників обов'язково провадяться медичні огляди і з якою метою?

48. Норми закону, які охороняють працю жінок.

49. Які гарантії і компенсації встановлені для охорони праці жінок?

50. Порядок і умови надання жінкам з дітьми відпусток.

51. Правовий статус неповнолітніх в правових відносинах.

52. Оплата праці неповнолітнім.

53. Порядок бронювання робочих місць для молоді.

54. Кому надається перше робоче місце?

55. Порядок звільнення неповнолітнього з роботи.

56. Пільги для робітників, які поєднують роботу з навчанням.

57. Головні завдання державної служби зайнятості населення.

58. Складові частини Статуту профспілки.

59. Права профспілки по захисту прав членів профспілки.

60. Роль профспілки при укладенні колективного договору, угоди.

61. Повноваження профспілки щодо захисту права робітників на працю.

62. Повноваження профспілки на підприємстві, в установі, організації.

63. Порядок надання згоди на розірвання трудового договору з ініціативи власника.

64. Гарантії для працівників підприємства, установи, організації, обраних до профспілкових органів.

65. Поняття трудових спорів, їх види і причини виникнення.

66. Порядок розгляду трудових спорів у суді.

67. Основні права громадян на працю, закріплені в Конституції України.

68. Основні принципи трудового права, закріплені в Кодексі законів про працю.

69. Які передбачені Законом види соціального страхування?

70. Поняття пенсійного забезпечення.

71. Особливості пенсійного забезпечення окремих категорій громадян.

72. Який порядок обчислення трудового стажу?

73. Право громадян на державну службу. Конкурсний відбір.

74. Права, обов'язки і відповідальність державного службовця.

75. Відсторонення від роботи і його наслідки.

76. Поняття зайнятості і безробіття.

77. Компенсації і гарантії при втраті роботи.

78. Порядок реєстрації безробітних.

79. Порядок надання матеріальної допомоги по безробіттю.

80. Порядок бронювання робочих місць на підприємствах.

81. Порядок проведення оплачуваних громадських робіт.

11. ТЕСТОВІ ЗАВДАННЯ

Завдання 1.

1.1. Виключити зайве: *скорочена тривалість робочого часу складає:*

а) для працівників віком від 16 до 18 років – 40 годин на тиждень;

б) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень;

в) для осіб віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул – 24 години на тиждень;

г) для працівників, зайнятих на роботах з і шкідливими умовами праці – не більше ніж 36 годин на тиждень;

д) для учнів віком від 16 до 18 років, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не більше ніж 18 годин на тиждень.

1.2. Виключити зайве: *випробування не встановлюється при прийнятті на роботу:*

- а) осіб, які не досягли 16 років;
- б) осіб, які не досягли 18 років;
- в) молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;
- г) інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;
- д) при переведенні на роботу на інше підприємство.

1.3. Виключити зайве: *щорічна основна відпустка:*

- а) надається працівникам тривалістю не менше ніж 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік;
- б) особам віком до 18 років надається тривалістю 31 календарний день;

в) у перший рік роботи надається працівникам після закінчення 11 місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації;

- г) за другий рік роботи може бути надана працівникові за графіком;
- д) повної тривалості до настання 5-місячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надається інвалідам.

1.4. Виключити зайве: *до надурочних робіт забороняється залучати:*

- а) вагітних жінок;
- б) жінок, які мають дітей віком до 6 років;
- в) осіб, молодших 18 років;
- г) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять;
- д) інвалідів без їх згоди і за умови, що не суперечить медичним рекомендаціям.

1.5. Логічно закінчити вірне речення: *матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків:*

- а) встановлюється тільки за пряму дійсну шкоду;
- б) завжди не повинна перевищувати розмір середнього місячного заробітку працівника;

- в) не може бути покладена, якщо працівник одночасно притягається до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності;
- г) може бути покладена на працівників за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику;
- д) може бути покладена на працівників за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.

Завдання 2.

2.1. Виключити зайве: *строк випробування при прийнятті на роботу:*

- а) не може перевищувати, як правило, трьох місяців;
- б) не може перевищувати одного місяця (при прийнятті на роботу працівників);
- в) не може перевищувати шести місяців (в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації);
- г) не може перевищувати двох місяців;
- д) може бути продовжено, якщо працівник у період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.

2.2. Виключити зайве: *щорічні відпустки повної тривалості до настання 6-місячного терміну безперервної роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:*

- а) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років;
- б) жінкам, які мають дитину-інваліда;
- в) особам віком до 16 років;
- г) особам, звільненим після проходження строкової військової служби, якщо після звільнення зі служби вони були прийняті на роботу протягом 3-х місяців, не враховуючи часу переїзду на постійне місце проживання.
- д) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного лікування.

2.3. Виключити зайве: *обмежену матеріальну відповідальність несуть:*

- а) працівники за псування або знищення через недбалість продукції;
- б) працівники за умисне псування або умисне знищення матеріалів та напівфабрикатів;

в) працівники за псування або знищення через недбалість інструментів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

г) працівники за псування через недбалість вимірювальних приладів;

д) працівники за знищення через недбалість спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування.

2.4. Визначте, в якому випадку особа може бути притягнута до дисциплінарної відповідальності:

а) школяр Р. умисно розбив віконне скло у класі школи;

б) громадянин П. з'явився на своєму робочому місці в робочий час у нетверезому стані;

в) громадянка М. умисно підкинула у двір своєї сусідки шматок ковбаси, в якому була отрута, внаслідок чого собака сусідки отруївся;

г) громадянин Р., який балотувався як кандидат у депутати обласної ради, повідомив про себе невірні дані, зокрема, укрити свою сумість, яку не було знято або погашено;

д) громадянин П., який знаходився у нетверезому стані, порушив правила дорожнього руху, рухаючись на своїй автомашині, і був зупинений інспектором ДАІ.

2.5. Виключити зайве: *підставами припинення трудового договору є:*

а) угода сторін;

б) направлення працівника на альтернативну (невійськову) службу;

в) призов або вступ працівника на військову службу;

г) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до громадських робіт;

д) закінчення строку дії трудового договору.

Завдання 3.

3.1. Виключити зайве: *підставами припинення трудового договору є:*

а) угода сторін;

б) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до штрафу;

в) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію;

- г) призов або вступ на військову службу;
- д) направлення на альтернативну (невійськову) службу.

3.2. Виключити зайве: *щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:*

- а) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- б) ветеранам праці;
- в) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- г) ветеранам війни.
- д) жінкам, які мають трьох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда.

3.3. Виключити зайве: *працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, коли:*

- а) працівник зіпсував через недбалість напівфабрикати, вироби (продукцію), в тому числі при їх виготовленні;
- б) між працівником і підприємством, установою, організацією укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;
- в) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;
- г) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;
- д) шкоди завдано недостатчею інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування.

3.4. Виключити зайве: *до предмету трудового договору належать відносини:*

- а) між директором магазину і продавцем;
- б) між ректором університету і професором однієї з кафедр цього університету;
- в) між чоловіком і жінкою під час роботи на будівництві власного будинку;
- г) між прокурором району і слідчим цієї самої прокуратури;
- д) між членами акціонерного товариства.

3.5. Виберіть правильну відповідь: *на працівника може бути накладено матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству:*

- а) через недбалість;
- б) у стані крайньої необхідності;
- в) якщо він не притягується за цю шкоду до дисциплінарної чи кримінальної відповідальності;

- г) яку можна віднести до категорії нормального виробничого господарського ризику;
- д) стихійним лихом.

Завдання 4.

4.1. Виключити зайве: *трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності завжди можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадках:*

- а) появи працівника в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- б) прогулу працівника;
- в) одноразового невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- г) змін в організації виробництва і праці;
- д) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи.

4.2. Виключити зайве: *додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, встановлюється:*

- а) жінці, яка працює і має дитину віком до 15 років;
- б) жінці, яка працює і має дитину-інваліда;
- в) одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері;
- г) особі, яка взяла дитину під опіку.
- д) жінці, яка працює і усиновила дитину.

4.3. Виключити зайве: *трудові книжки працівників:*

- а) мають містити відомості про заохочення працівників за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації;
- б) мають містити відомості про застосування дисциплінарних стягнень до працівників;
- в) є основним документом про трудову діяльність працівників;
- г) ведуться на всіх працівників, які працюють понад 5 днів на підприємстві, в установі, організації;
- д) оформляються працівникам, що стають на роботу вперше, не пізніше 5 днів після прийняття на роботу.

4.4. Логічно вірно закінчити речення: *нормальна тривалість робочого часу працівників:*

- а) складає завжди 36 годин на тиждень;
- б) не може бути більше як 42 години на тиждень;

- в) не може перевищувати 40 годин на тиждень;
- г) не може перевищувати 50 годин на тиждень;
- д) не може перевищувати 30 годин на тиждень.

4.5. В яких випадках може йти мова про дисциплінарну відповідальність?

- а) працівник заводу "Вектор" П. запізнився на роботу;
- б) водій АТП громадянин Н. порушив правила дорожнього руху;
- в) громадянка П., працюючи на фірмі "Лана" касиром, припустила недостачу грошей на суму 4500 грн;
- г) громадянин К. вкрав з рук громадянки П. дамську сумочку, в якій був мобільний телефон та 2500 грн;
- д) громадянин П., приватний підприємець, своєчасно не сплатив податки.

Завдання 5.

5.1. Виключити зайве: *забороняється залучення до роботи в нічний час:*

- а) осіб, молодших 16 років;
- б) осіб, молодших 18 років;
- в) вагітних жінок;
- г) жінок, що мають дітей віком до 3-х років;
- д) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

5.2. Виключити зайве: *відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:*

- а) працівникам, діти яких у віці до 21 року вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості;
- б) ветеранам праці;
- в) сумісника;
- г) особам, які одружуються;
- д) пенсіонерам за віком.

5.3. Виключити зайве: *додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим:*

- а) при укладенні контракту;
- б) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- в) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- г) при укладенні трудового договору з юридичною особою;
- д) при укладенні трудового договору з неповнолітнім.

5.4. Виключити зайве: *при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати:*

- а) паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
- б) трудову книжку;
- в) відомості про своє походження, партійну і національну приналежність;
- г) у випадках, передбачених законодавством, документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію);
- д) у випадках, передбачених законодавством, документ про стан здоров'я.

5.5. Виключити зайве: *трудова угода може бути розірвана власником або уповноваженим ним органом у випадках:*

- а) прогулу;
- б) появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- в) нез'явлення на роботу протягом більш як 2 місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
- г) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;
- д) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

Завдання 6.

6.1. Виключити зайве: *до надурочних робіт забороняється залучати:*

- а) вагітних жінок;
- б) осіб, молодших 14 років;
- в) осіб, молодших 18 років;
- г) жінок, які мають дітей віком до 3-х років;
- д) працівників, які навчаються в день заняття, без відриву від виробництва, в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах.

6.2. Виключити зайве: *відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:*

- а) матері або батьку, який виховує дітей без матері;
- б) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці;
- в) ветеранам війни;
- г) інвалідам;
- д) працівникам, допущеним до вступних іспитів у середніх або професійно-технічних навчальних закладах.

6.3. Виключити зайве: *при укладені трудового договору громадянин зобов'язаний подати:*

- а) відомості про свою прописку;
- б) паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
- в) трудову книжку;
- г) у випадках, передбачених законодавством, документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію);
- д) у випадках, передбачених законодавством, документ про стан здоров'я.

6.4. Виключити зайве: *випробування не встановлюється при прийнятті на роботу:*

- а) осіб, які не досягли 16 років;
- б) осіб, які не досягли 18 років;
- в) осіб, звільнених у запас з військової служби;
- г) інвалідів;
- д) осіб, звільнених у запас з альтернативної (невійськової) служби.

6.5. Виключити зайве: *повна матеріальна відповідальність встановлюється у випадках, коли:*

- а) шкоди завдано зіпсуттям або знищенням через недбалість матеріалів, виробів (продукції), спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;
- б) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;
- в) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
- г) майно на інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;
- д) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків.

12. ЗАВДАННЯ ДЛЯ ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ З ТРУДОВОГО ПРАВА ДЛЯ СТУДЕНТІВ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ

Методичні вказівки

Метою контрольної роботи є вивчення трудового права, допомогти студентам глибше засвоїти найбільш важливі питання курсу, перевірити їх уміння самостійно викладати теоретичні положення, працюю-

вати з літературою, нормативним матеріалом, вирішувати конкретні правові задачі, правильно застосувати і тлумачити чинне законодавство.

Контрольні роботи виконуються за одним з наступних варіантів:

Студенти, прізвища яких починаються з букв

А, Б, В, Г – 1 варіант;

Д, Е, Ж, З – 2 варіант;

І, К, Л, М – 3 варіант;

Н, О, П, Р – 4 варіант;

С, Т, У, Ф, Х – 5 варіант;

Ц, Ч, Ш, Щ, Є, Ю, Я – 6 варіант.

Заміна варіантів не допускається. Роботи, що не відповідають вказаним варіантам, рецензуванню не підлягають.

Перш ніж приступити до написання контрольної роботи, необхідно уважно ознайомитися з методичними вказівками, вивчити відповідні розділи в підручниках і необхідну основну і спеціальну літературу. Треба також уважно ознайомитися з чинним законодавством з визначеного питання і практикою його застосування.

Найбільш поширеною помилкою при написанні контрольних робіт є механічне переписування тексту з учбової, спеціальної або довідкової літератури. Студенти мають з'ясувати суть проблем, що досліджуються в контрольній роботі, і потім самостійно викласти їх.

Розкриваючи теоретичні питання, студенти повинні прагнути до максимально повного і чіткого викладу всіх проблем, що досліджуються. При цьому важливо показати діалектику їх розвитку, можливі відмінності в трактуванні положень, що досліджуються, дати порівняльний аналіз питань, які висвітлюються у відповідних розділах різних підручників і в спеціальній літературі.

Аналізуючи зміст правових норм, що досліджуються, студенти повинні в обов'язковому порядку давати точні і конкретні посилання на відповідні акти: вказати, ким і коли вони прийняті, де опубліковані, відповідні статті (пункти, підпункти та ін.). При цьому необхідно звертатися до самих правових норм, а не викладати її зміст за учбовою, довідковою або популярною літературою. Використовуючи коментар до законодавства, необхідно відрізняти текст коментаря від тексту самого закону.

Вирішуючи задачу, потрібно пам'ятати, що відповіді на поставлені в ній питання повинні бути повними і обґрунтованими як нормативно, так і логічно. Логічного і повного нормативного обґрунтування повинен зазнати кожний висновок, зроблений у відповіді на те або інше питання, кінцеве або проміжне. Не можна робити висновків, в яких тільки фіксується по-

рушення закону. Треба обов'язково показати, які можуть бути наслідки цього порушення і які способи відновлення порушених прав. При цьому потрібно вказувати конкретні норми права, які повинні бути використані (з посиланнями на відповідні статті, пункти та ін.). Використовуючи судову практику, необхідно пам'ятати, що самі по собі постанови і роз'яснення судових інстанцій не є нормами права. Вони тільки дають офіційне їх тлумачення. Тому, посилаючись на керівне роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, треба вказувати, про яку норму права йдеться.

Варіант 1

Контрольні питання

1. Предмет трудового права і його законодавче закріплення.
2. Особливості методу трудового права.

Задача 1

У правилах внутрішнього трудового розпорядку товариства з обмеженою відповідальністю "Нерухомість" було передбачено:

тривалість робочого часу протягом тижня для найманих працівників встановлюється 35 годин, для учасників товариства – 45 годин;

для жінок, які мають дітей віком до 14 років, робочий день скорочується на 1 годину;

оплата праці провадиться за фактично відпрацьований час;

в осінньо-зимовий період підприємство працює в режимі п'ятиденного робочого тижня, у весняно-літній – шестиденного робочого тижня.

Прокоментуйте вказані положення з точки зору відповідності їх чинному законодавству.

Задача 2

Лазарева працювала старшим бібліографом бібліотеки геолого-географічного і біологічного факультетів університету. У 2006 р. вона пішла у відпустку по вагітності і пологах. На її місце був прийнятий інший постійний працівник, а після повернення Лазаревої з відпустки їй запропонували роботу старшого бібліографа бібліотеки фізичного факультету того ж університету. Лазарева звернулася до суду з позовом про поновлення її в колишній посаді. Заперечуючи позов, представник університету в суді указав на те, що працівників можна перемішувати з одного місця на інше, якщо при цьому не змінюються умови трудового договору. Лазарева наполягала на поновленні в колишній посаді, оскільки нова робота їй незнайома.

Яке рішення повинен винести суд?

Задача 3.

Інженер машинобудівельного підприємства Ларіонов пішов у відпустку з 2 вересня 2009 р. на 26 календарних днів згідно з графіком відпусток. Однак у зв'язку з тим, що підприємство отримало вигідне замовлення, Ларіонова було відкликано з відпустки 12 вересня. Директор підприємства пояснив, що виконання отриманого замовлення неможливе без кваліфікованих працівників.

Чи правомірні дії директора?

Чи можливе перенесення відпустки на наступний рік?

Задача 4.

Бригада робітників-котельників у складі 5 чоловік була запрошена для монтажу 20 металевих резервуарів для зберігання нафтопродуктів. Трудові книжки на робітників бригади заведені не були, зарахування на роботу наказом не було оформлено, оплата провадилася за кожний змонтований резервуар. Через 5 місяців робота була закінчена, і котельники попросили виплатити їм компенсацію за невикористану відпустку і вихідну допомогу.

Чи мають бути задоволені вимоги робітників?

Варіант 2

Контрольні питання

1. Сфера дії норм трудового права.
2. Система трудового права. Система трудового законодавства.

Задача 1.

Петрова за домовленістю з головою правління ЖБК "Жовтневий" прибирала сходи між поверхами житлового будинку. Оплата провадилась в кінці кожного місяця по витратних ордерах. Відробивши два роки, Петрова попросила надати їй відпустку і компенсацію за невикористану відпустку. Голова правління відмовив Петровій в наданні відпустки і виплаті компенсації за невикористану відпустку, посилаючись на те, що не було рішення правління ЖБК про прийняття її на роботу.

Чи виникло між Петровою та ЖБК "Жовтневий" трудове правовідношення? Вирішіть спір по суті.

Задача 2.

Волошина працювала завідувачем складу. Наказом від 7 лютого 2010 р. вона була звільнена за ст. 38 КЗпП. Вважаючи звільнення неправильним, Волошина звернулася до суду з позовом про поновлення на ро-

боті, вказавши, що 27 грудня 2009 р. нею на ім'я директора була подана заява про звільнення за власним бажанням. Після закінчення двох тижнів Волошина продовжувала працювати. Однак 7 лютого, під час хвороби Волошиної, було видано наказ про звільнення її за власним бажанням.

Чи правомірний наказ про звільнення Волошиної? Чи підлягає вона поновленню на роботі?

Задача 3.

Інженер Романюк був звільнений з роботи 18 квітня 2009р. за п. 3 ст. 40 КЗпП України за систематичне невиконання обов'язків, покладених на нього трудовим договором.

При розгляді позову про поновлення на роботі в суді з'ясувалося, що за час роботи на підприємстві він дійсно порушував трудову дисципліну, за що адміністрація оголошувала йому догану в листопаді 2006 р., в січні 2008 р. а 15 березня 2009 р. Романюк спізнився на роботу, за що і був звільнений.

Яке рішення повинен винести суд?

Який порядок звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Задача 4.

Шофер Рябцев працював на автомашині 10 годин підряд, після чого йому було наказано працювати ще три години. Рябцев відмовився виконати церопорядження, посилаючись на те, що у зв'язку з втомою він не зможе безпечно вести машину. За це Рябцеву була оголошена догана.

Дайте правову оцінку діям адміністрації.

Варіант 3

Контрольні питання

1. Основні принципи правового регулювання праці, їх види.
2. Трудове правовідношення.

Задача 1.

Лавріненко працювала продавцем у приватному підприємстві "Валентина". Проробивши рік, вона попросила надати їй відпустку тривалістю один місяць, оскільки протягом року вона неодноразово працювала у вихідні дні. Директор підприємства у наданні відпустки відмовив, посилаючись на те, що відпустка надається на державних підприємствах і якщо Лавріненко таке положення не влаштовує, він звільнить її з роботи.

Куди можна оскаржити рішення директора підприємства?

Чи має право Лавріненко на отримання відпустки і якої тривалості?

Задача 2.

Кирєєва працювала черговою покоївкою готелю "Море". Під час її чергування з номера, який займав Ветров, були викрадені шкіряна куртка і хутряна шапка. За позовом Ветрова суд стягнув з готелю 2600 грн. вартість викрадених речей.

Дирекція готелю, відшкодувавши Ветрову збиток, звернулася до Кирєєвої з регресним позовом про стягнення 2600 грн., посиляючись на те, що з нею був укладений договір про повну матеріальну відповідальність. Кирєєва визнала позов частково, вказавши, що повинна нести матеріальну відповідальність у розмірі не вище середнього місячного заробітку, який становить 850 грн. в місяць.

Яке рішення повинен винести суд?

Задача 3.

Завідуючий транспортним відділом фабрики Смирнов запросив на тимчасову роботу двох теслярів для ремонту гараж. Коли теслярі закінчили роботи, бухгалтерія фабрики відмовилася провадити з ними розрахунок, оскільки завідуючий транспортним відділом не користується правом прийняття і звільнення працівників. Теслярі пред'явили позов до Смирнова.

Чи є Смирнов належним відповідачем? Вирішіть спір по суті.

Задача 4.

Ткаченко працював товарознавцем у приватному магазині, а заробітну плату йому нараховували з розрахунку окладу продавця. Ткаченко звернувся до директора магазину з проханням про виплату йому різниці в окладах, оскільки оклад товарознавця більше ніж у продавця. Директор магазину роз'яснив Ткаченко, що він влаштовуючись на роботу, знав про умови оплати праці, зокрема про те, що буде виконувати обов'язки товарознавця, а отримувати зарплату продавця.

До якого органу потрібно звернутися Ткаченко за вирішенням спору?

Вирішіть спір.

Варіант 3

Контрольні питання

1. Поняття і види суб'єктів трудового права та їх правового статусу.
2. Підстави виникнення трудових правовідносин.

Задача 1.

Замість Михайлової, яка пішла у відпустку по догляду за дитиною,

була прийнята на роботу Прохорова на термін відпустки Михайлової, Коли Михайлова вийшла на роботу, Прохорова представила довідку про те, що вона вагітна, і заявила директору заводу, що він не має права її звільняти.

Незважаючи на заперечення Прохорової, директор видав наказ про її звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору без згоди профспілкового комітету.

Чи законні дії директора?

Задача 2.

Начальник відділу кадрів автотранспортного підприємства звернувся до юрисконсульта за роз'ясненням з наступного питання. Один з працівників свого часу був звільнений згідно із поданою заявою з власного бажання у зв'язку з виходом на пенсію за віком з оформленням належної пенсії. Через деякий час він знову був прийнятий на роботу. Проробивши декілька років, він знову написав заяву про звільнення з власного бажання у зв'язку з виходом на пенсію. Однак в наказі про звільнення цього працівника причина звільнення вже не була вказана. Адміністрація звинуватила начальника відділу кадрів в порушенні законодавства.

Чи має право працівник-пенсіонер двічі звільнитися у зв'язку з виходом на пенсію і чи були правильними дії адміністрації?

Начальник відділу кадрів також попросив дати юридичне тлумачення поняття "вихід на пенсію".

Якою повинна бути відповідь юрисконсульта?

Задача 3.

Столяр Лопатюк був звільнений з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України за систематичне порушення трудової дисципліни, оскільки протягом року на нього було накладено два дисциплінарних стягнення.

У суді, куди він звернувся з позовом про поновлення на роботі, було встановлено, що ніяких письмових пояснень до накладення стягнень адміністрація від нього не зажадала. Крім того, профспілковий орган не давав згоди на звільнення.

Що розуміється під систематичним невиконанням трудових обов'язків?

Чи підлягає Лопатюк поновленню на роботі?

Вирішить справу.

Задача 4.

Ларіонова уклала трудовий договір з адміністрацією поліклініки заводу "Холодмаш" про роботу як медсестра з п'ятиденним робочим тижнем.

Через три місяці від дня укладення трудового договору поліклініка почала працювати за шестиденним робочим тижнем, але Ларіонова відмовилася працювати за таким режимом і вимагала зберегти за нею п'ятиденку. За нез'явлення на роботу по суботах вона була звільнена за прогули без поважних причин за п. 4 ст. 40 КЗпП України.

Ларіонова звернулася до суду з позовом про поновлення її на роботі з попередніми умовами режиму праці і оплати вимушеного прогулу.

Що вважається прогулом?

Яке рішення повинен винести районний суд? Які правові наслідки незаконного звільнення?

Варіант 5

Контрольні питання

1. Громадяни (працівники) як суб'єкти трудового права.
2. Загальна характеристика правовідносин, похідних від трудових.

Задача 1.

Хімік-аналітик Сажина відмовилася пройти інструктаж за правилами роботи із новими реактивами, що надійшли до лабораторії. Вона без поважних причин на інструктажі не була, за що адміністрація оголосила їй догану. Наступного дня після цього при змішуванні реактивів у Сажиної в руках вибухнула колба, і вона отримала великі опіки.

Назвіть і проаналізуйте склад правопорушень за цим випадком.

Чи несе власник відповідальність за цей нещасний випадок? А Сажина?

Про який вид відповідальності йдеться?

У чому полягає, зокрема, матеріальна відповідальність?

Задача 2.

Робітниці експедиції Семенкова і Степанова звернулися до начальника цеху з проханням перевести їх на більш легку роботу у зв'язку з тим, що обидві мають грудних дітей двох- і чотиримісячного віку відповідно. У зв'язку з тим, що Семенкова годує дитину грудним молоком, її перевели на роботу діловодом, а Степановій в її проханні відмовили, мотивуючи відмову тим, що її дитина вигодовується штучно. Степанова звернулася із скаргою до КТС.

Чи законне рішення адміністрації підприємства? Які пільги в галузі праці та заробітної плати надаються жінкам, які мають дітей віком до трьох років?

Задача 3.

Ляменков працював помічником машиніста тепловоза в локомотивному депо станції Роздільна. Наказом начальника депо його було звільнено з роботи за прогул без поважних причин.

Вважаючи звільнення неправильним, Ляменков звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Районний суд у позові відмовив і постановив стягнути з Ляменкова судові витрати. Ляменков оскаржив рішення в частині стягнення судових витрат.

Якою повинна бути ухвала апеляційного суду?

Задача 4.

У зв'язку з необхідністю завершення укладання асфальту при ремонті швидкісної траси начальник дільниці шляховиків віддав розпорядження залишитися всім робітникам на роботі до повного укладення привезеного асфальту. Через це встановлена тривалість робочого дня праці робітників перевищила три години. Працівники поцікавилися у начальника, як буде компенсована така переробка. Начальник дільниці відповів, що оскільки асфальт було привезено з порушенням встановленого часу його підвезення, а робітники деякий час протягом робочого дня не працювали, тому ніяка компенсація за додаткові години роботи працівникам не може бути виплачена.

Робітники звернулися до КТС із заявою про оплату надурочної роботи.

Яким повинне бути рішення КТС?

Варіант 6

Контрольні питання

1. Власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа як суб'єкт трудового права.
2. Профспілкову органи як суб'єкти трудового права.

Задача 1.

Робітник Сухарев був відкликаний з чергової відпустки у зв'язку з виробничою необхідністю. Однак за відпрацьований після відкликання відпускний час заробітна плата йому не була нарахована. Сухарев звернувся до КТС.

Яке рішення повинна винести КТС?

Чи можна працівника відкликати з відпустки?

Задача 2.

Мале підприємство "Вест" уклало трудову угоду строком на шість місяців із гр. Яремчуком. За умовами цієї угоди Яремчук зобов'язався побудувати підприємству ремонтний бокс – гараж, за що підприємство зобов'язалося після закінчення робіт виплатити винагороду в розмірі 12 мінімальних заробітних плат.

Виконавши роботу, Яремчук вимагав, щоб крім обумовленої винагороди йому виплатили компенсацію за невикористану відпустку і видали належним чином оформлену трудову книжку. Діставши відмову, Яремчук звернувся до суду із заявою про задоволення своїх вимог.

У яких відносинах з МП "Вест" перебував Яремчук?

Визначте підвідомчість спору.

Чи підлягають задоволенню вимоги Яремчука?

Задача 3.

Глобчастий 18 грудня 2008 р. був прийнятий на завод на посаду економіста планового відділу. Наказом від 12 березня 2009 р. Глобчастого перевели на посаду головного економіста заводу без його згоди. Директор заводу посилався на те, що після переведення на посаду головного економіста умови роботи Глобчастого не змінилися, а заробітна плата збільшилася на 300 грн. Крім того, директор заводу вважав, що згоди працівника на таке переміщення не потрібно. Глобчастий же переведення заперечував, оскільки змінився характер та обсяг роботи, і подав заяву в косію по трудових спорах.

Яке рішення повинна винести КТС?

Задача 4.

У районному центрі зайнятості звільненому через невідповідність займаний посаді внаслідок стану здоров'я (п. 2 ст. 40 КЗпП України) хірургу Леонову (58,5 років) запропонували достроково перейти на пенсію за віком, оскільки у нього 35 років загального трудового стажу. Він від цієї пропозиції відмовився і просив зареєструвати його як безробітного та виплачувати йому допомогу по безробіттю.

Чи правомірна пропозиція центра зайнятості та відмова від неї Леонова?

Протягом якого строку він може отримувати допомогу по безробіттю і в якому розмірі?

Чи може він, отримуючи допомогу, працювати на громадських роботах?

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Основна література

1. Трудове право України. Підручник. Під ред. *Болотіної Н.Б.* 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006.
2. *Болотіна Н.Б.* Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., стер. – К.: Вікар, 2004.
3. Трудове право України. Академічний курс: Підручник, 3-тє вид., перероб. і доп. – За ред. *П.Д. Пилипенка*. – К.: Концерн "Видавничий Дім "Ін Юре", 2007.
4. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. / За ред. *П.Д. Пилипенка*. – К.: Концерн "Видавничий Дім "Ін Юре", 2004.
5. *Прокопенко В.І.* Трудове право України: Підручник. Видання друге, стереотипне. – Х.: Консул.
6. *Прокопенко В. І.* Трудове право України. – Харків, 1998.
7. Трудове право України. Практикум. кол. авт. – Юрінком. – К.: – 1999.
8. Трудове право України: Академічний курс. Підручник за загальною редакцією *Н.М. Хуторян*. – К.: Видавництво "Економіка, фінанси, право". – 2004 .

Нормативно-правові акти

9. Конституція України. – К., 1996.
10. Кодекс законів про працю з постатейними матеріалами. – К. Юрінком Інтер. – 1998.
11. Кодекс законів про працю України. – К.: Правова єдність, 2009 р.
12. Закон України "Про зайнятість населення", від 1 березня 1991 р., із змінами і доповненнями. (Відомості Верховної Ради України. 1991 р., № 13).
13. Закон України "Про колективні договори і угоди" від 1 липня 1993 р. (Відомості Верховної Ради України. 1993 р., № 30, ст. 361).
14. Закон України "Про охорону праці" від 14 жовтня 1992 р. (Відомості Верховної Ради України. 1992 р., № 49. Ст. 668).
15. Закон України "Про державну службу" від 16 грудня 1993 р. із зміни і доповненнями (Відомості Верховної Ради України. 1993 р., № 52, ст. 490).
16. Закон України "Про встановлення величини вартості межі мало-забезпеченості та розміру мінімальної заробітної плати на 1999 рік", від 25 грудня 1998 р.

17. Закон України "Про індексацію грошових доходів населення", від 25 квітня 1997р.

18. Закон України "Про статус суддів" від 15 грудня 1992 р. // ВВР України. – 1993. – № 8. – С. 56.

19. Закон України "Про державні нагороди України" від 16.03.2000 // ВВР України. – 2000. – № 21. – С. 162.

20. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) від 03.03.1998 р. // ВВР України. – 1998.

21. Закон України "Про пенсійне забезпечення" від 5 листопада 1991 р.

22. Закон України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування" від 14 січня 1998 р.

23. Закон України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 р. (Відомості Верховної Ради України. 1997 р., № 2, ст. 4).

24. Закон України "Про оплату праці" від 24 березня 1995 р. (Відомості Верховної Ради України. 1995 р., № 17.)

25. Закон України "Про пожежну безпеку" від 17 грудня 1993 р. (Відомості Верховної Ради України – 1994 р. № 5, ст. 21).

26. Закон України "Про зв'язок" від 16.05.1995 р. // ВВР України. – 1995. – № 20. – С. 143.

27. Закон України "Про кваліфікаційну комісію, кваліфікаційну атестацію і дисциплінарну відповідальність суддів судів України" від 02.02.1994 р. // ВВР України. – 1994. – № 22 – С. 140.

28. Закон України "Про визначення розміру збитків, завданих підприємствам, установам, організаціям розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дог оцінних металів, дорогоцінного камінні та валютних цінностей " від 6 червня 1995 р. // ВВР України. – 1995. – № 22. – С. 173.

29. Постанова Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів". Від 6.11 1992 р. № 9 (Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України /1963 – 1997 р.р. Сімферополь, 1998.

30. Постанова Кабінету Міністрів України " Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій" від 3 квітня 1993 р. № 245, ЗПУ – 1993 – № 9, ст. 184.

31. Постанова Кабінету Міністрів України " Про трудові книжки працівників." Від 27 квітня 1993 р. № 30І, ЗПУ 1993. – № 19. – С. 197.

32. Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, установах, організаціях, затверджена наказом Мін. Праці України,

Мін. Юсту України, Мінсоцзахисту України від 29 липня 1993 р. № 58. (Людина і праця, 1993 р. № 9-Ю, 1996, № 5).

33. Постанова Кабінету Міністрів України "Про типову форму контракту з керівником підприємства що є у загальнодержавній власності" від 2 серпня 1995 р. № 597, із змінами і доповненнями (ЗПУ 1995, № 11, ст. 264).

34. Постанова Кабінету Міністрів України "Положення про порядок укладання контракту при прийнятті на роботу працівників" від 19 березня 1994 р. № 170, (ЗПУ, 1994 р, № 7, ст. 172).

35. Постанова Кабінету Міністрів України "Положення про порядок проведення атестації державних службовців органів виконавчої влади" від 14 серпня 1996 р. №950.

36. Постанова Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів". Від 6.11 1992 р. № 9 (Збірник постанов Пленуму Верховного Суду України /1963 – 1997 р.р. Сімферополь, 1998р.

37. Постанова Кабінету Міністрів України "Про порядок , тривалість і умови надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах, вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості" від 14 квітня 1997 р. № 346. Офіційний вісник України, 1997р., № 16, с. 73.

38. Постанова Кабінету Міністрів України "Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні відчуження і безумовного (Обов'язкового) відселення після повного відселення жителів 11 від 30 червня 1998 р. № 982. Урядовий кур'єр, 1998, 9 липня.

39. Постанова Кабінету Міністрів України "Про порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівникам, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам " від 14 квітня 1997 р. № 346. Офіційний вісник України. – 1997. – № 6.

40. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток" від 19 січня 1998 р. № 45 (Людина і праця, 1998 р. № 2).

41. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. № 7 із змінами. (Людина і праця. 1997 р. № 12).

42. Про затвердження Показників і критеріїв умов праці, при яких надаються щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на робо-

тах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих чинників. Наказ Міністерства охорони здоров'я України і Міністерства праці та соціальної політики України від 31 грудня 1997 р. № 383 (55) (Людина і праця 1998р. № 3).

43. Про затвердження Порядку застосування Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та особливий характер праці Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 30 січня 1998 р. № 16 (Людина і праця 1998р. № 2).

44. Про нарахування виплат за час щорічної відпустки, додаткових відпусток, у зв'язку з навчанням, творчою відпустки, додаткової відпустки працівникам яки мають дітей, або для виплати компенсації за невикористанні відпустки, які надаються у календарних днях, якщо працівник з незалежних від нього причин працював у режимі неповного робочого тижня чи перебував у відпустці без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням. Роз'яснення Міністерства праці та соціальної політики України від 21 липня 1997 р, № 4-3022 (Людина і праця 1998 р.; № 1).

45. Постановление секретариата ВЦСПС от 2. 04. 1954 г" О дежурствах на предприятиях и в учреждениях". Справочник профсоюзного работника М. 1966р. "Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні безумовного відселення після повного відселення жителів", Постанова КМ України від 30 червня 1998 р. № 982 / Урядовий кур'єр, 1998 р. 9 липня.

46. Положення про розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах в установах і організаціях, Затверджено постановою КМ України від 10 серпня 1993 р. № 623 (ЗПУ. – 1994. – № 1. – С. 437)

47. Правила відшкодування власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом шкоди заподіяної працівникові пошкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків: Затверджені постановою КМУ від 23 червня 1993 р., № 472 (Праця і зарплата. – 1994. – № 17.

48. Положення про державну інспекцію праці Міністерства праці України: Затверджено постановою КМУ від 2 серпня 1996 р. № 906.

49. Про практику розгляду судами цивільних справ за позовами про відшкодування шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 2 березня 1992 р. № 6 (Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах – К, 1995. – с. 310.

50. Порядок обчислення середньої заробітної плати Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1997 р.

51. Положення про порядок компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 20 грудня 1997 р.

52. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку, затверджені Постановою Держкомпраці від 20.07.1984 р.

53. Про практику розгляду судами трудових спорів Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (вісник Верховного Суду України. – 1998. – № 4.

54. Про визначення розмірів збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей : Закон України від 6 червня 1995 р. (Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22. – С. 173).

55. О порядке заключения письменных договоров о полной материальной ответственности рабочих и служащих за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения или для других целей: Постановлена Совета Министров СССР от 3 октября 1977. – № 889 (СП СССР. – 1977. – № 26).

56. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.1992 р. "Про практику розгляду судами трудових спорів" – Постанови Пленуму Верховного суду України в кримінальних та цивільних справах // Бюл. Законодавства і юридичної практики України. – 1995. – № 1. – С. 375.

57. Постанова Кабінету Міністрів України "Про порядок , тривалість і умови надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах, вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості" від 14 квітня 1997 р. № 346. Офіційний вісник України, 1997. – № 16. – С. 73.

58. Постанова Кабінету Міністрів України "Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні відчуження і безумовного (Обов'язкового) відселення після повного відселення жителів 11 від 30 червня 1998 р. № 982. Урядовий кур'єр, 1998 р., 9 липня.

59. Постанова Кабінету Міністрів України "Про порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам " від 14 квітня 1997 р. № 346. Офіційний вісник України. – 1997. – № 6.

60. Постанова Кабінету Міністрів України "Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток" від 19 січня 1998 р. № 45 (Людина і праця, 1998 р. № 2).

61. Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств, затв. Постановою КМУ від 13.03.2002 р. № 294 // Урядовий кур'єр. – 2002. – 22 травня.

62. Постанова Пленуму Верховного Суду України "Про судову практику в справах про відшкодування шкоди заподіяної підприємствам, установам, організаціям, їх працівникам" від 29 грудня 1992 р. № 14 із змінами і доповненнями, внесеними постановою Пленуму Верховного Суду України від 29 березня 1997 р. № 3 // Вісник Верховного Суду України – 1997. – № 2.

63. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затв. Пост. КМУ від 22.01.1996, № 116 // ЗП України. – 1996. – № 6. – С. 192.

64. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджені наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997 р. № 7 із змінами. (Людина і праця. 1997 р. № 12).

65. Про затвердження Показників і критеріїв умов праці, при яких надаються щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих чинників. Наказ Міністерства охорони здоров'я України і Міністерства праці та соціальної політики України від 31 грудня 1997 р. № 383 (55) (Людина і праця 1998 р. № 3).

66. Додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та особливий характер праці Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 30 січня 1998 р. № 16 (Людина і праця 1998 р. № 2).

67. Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні безумовного відселення після повного відселення жителів, Постанова КМУ України від 30 червня 1998 р. № 982 / Урядовий кур'єр, 1998 р. 9 липня/.

68. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993р. №256 // Законодавство України про охорону праці: збірник нормативних актів . – К., 1995. – Т. 3. – С. 61.

69. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх

Затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46.

70. Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками: Затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р. № 241 // Законодавство України про охорону праці: збірник нормативних актів. – К. Д1995. ТД. – С. 61.

71. Дисциплінарний статут прокуратури України від 6 листопада 1991 р. // ВВР України. – 1992. – № 4. – С. 15.

72. Постанова Пленуму Верховного суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів". Бюлетень законодавства і юридичної практики України". – 1995. – № 1. – С. 375.

73. Перелік робіт при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальні відповідальність // Людина і праця: Ін фор. Бюлетень Міністерства праці України. – 1997. – № 1.

74. Про нарахування виплат за час щорічної відпустки, додаткових відпусток, у зв'язку з навчанням, творчою відпустки, додаткової відпустки працівникам яки мають дітей, або для виплати компенсації за невикористанні відпустки, які надаються у календарних днях, якщо працівник з незалежних від нього причин працював у режимі неповного робочого тижня чи перебував у відпустці без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням. Роз'яснення Міністерства праці та соціальної політики України від 21 липня 1997 р, № 4-3022 (Людина і праця 1998р; № 1).

75. Постановление секретариата ВЦСПС от 2. 04. 1954 г" О дежурствах на предприятиях и в учреждениях". Справочник профсоюзного работника. – М., 1966.

76. Типове положення про навчання, інструктаж і перевірку знань працівників з питань охорони праці: Затверджене наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 4 квітня 1994 р. № 30.

Додаткова література

77. Баранюк Ю. Особливості змісту трудових контрактів (Право України. – 1998. – № 9).

78. Барабаш О. Деякі властивості трудових правовідносин. (Право України. – 1997. – № 8).

79. Гончаренко О.М., Права людини в Україні: – К.: Знання, 2008 р.

80. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. – М., 1969.

81. Орловская Ю.П. Вопросы применения трудового законодатель-

ства в организациях, подпадающих под действие Закона "О несостоятельности (банкротстве)" // Право и экономика. – 1998. – № 3. – С. 63–67.

82. *Пашутинський Є.К.* Правило внутрішнього розпорядку. – К.: КНТ, 2005 р.

83. *Хусточкін А.* Контракт у трудовому праві України // Право України. – 1995. – № 5–6.

84. Загальна декларація прав людини: Основи міжнародного стандарту в галузі прав людини.

85. Працевлаштування громадян за кордоном. Нормативні акти / За ред. *Л.П. Ляшенка*. – К.: Юрінком Інтер, 2005 р.

86. *Воловик В.* Про трудо-правовий статус державних службовців // Право України. – 1997. – № 1.

87. *Свінарьова Я.* Трудові права працюючих акціонерів // Право України. – 1998. – № 7.

88. *Чанишева Г.І.* Значення правильного оформлення трудового договору // Право України. – 1992. – № 7.

89. *Болотіна Н.Б.* Трудовий договір за законодавством України: навч. посіб. – К., 2002. – 120 с.

90. *Прокопенко В.* Розмежування підстав припинення трудового договору за угодою сторін від звільнення з ініціативи працівника // Право України. – 1998. – № 9.

91. *Венедиктов В.С.* Теоретичні проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві. – Харків: Консул, 1995. – 136 с.

92. *Хуторян Н.М.* Матеріальна відповідальність сторін трудового договору: монографія / За ред. *Н.М. Хуторян*. – К.: Ін-Юре, 1999. – С. 103–116.

93. *Рогалева Г.А.* Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный организации // Трудовое право. – 1997. – № 1.

94. *Лосиця І.* Колективний договір у нових умовах господарювання // Право України. – 1997. – № 5. – С. 43–76.

95. *Черленяк М.* Гарантії трудових прав працівників недержавних підприємств // Право України. – 1997. – № 6. – С. 56–60.

96. *Прокопенко В.І.* Власник і уповноважений ним орган як суб'єкти трудового права // Право України. – 1994. – № 10. – С. 22.

97. *Барабаш О.* Деякі властивості трудових правовідносин // Право України. – 1997. – № 8.

98. *Маврин С.П.* Реалізація права на працю в умовах переходу до ринкової економіки // Правознавство. – 1991. – № 3.

99. *Єрмоменко В.В.* Підстави виконання трудових правовідносин в колективних сільськогосподарських підприємствах, селянських фермерських господарствах, кооперативах // *Право України*. – 1997. – № 6.

100. *Дубовой П.* Как разработать тарифную сетку хозрасчетного предприятия // *Человек и труд*. – 1993. – № 1. – С. 90–95.

101. *Солдатенко М., Колот А.* Політика заробітної плати: потреби часу // *Урядовий кур'єр*. – 1998. – 12 листопада.

102. *Гончарова Г.С.* Переведення та переміщення у судовій практиці. – Харків, 1982.

ЗМІСТ

1. Загальні відомості	3
2. Розподіл навчального часу	5
3. Мета і завдання дисципліни	5
4. Тематичний план	6
5. Зміст тем лекцій	6
6. Практичні заняття	9
7. Індивідуальна робота студентів	36
8. Самостійна робота студентів	37
9. Форми проведення занять: лекції, практичні заняття, індивідуальні заняття, самостійна робота студентів	41
10. Контрольні питання з дисципліни "Трудове право"	44
11. Тестові завдання	47
12. Завдання для виконання контрольних робіт з трудового права для студентів заочної форми навчання	55
Список рекомендованої літератури	65

ДЖУЛАЙ Галина Григорівна

ПРАКТИКУМ
з дисципліни "Трудове право"
для студентів неюридичних спеціальностей

(українською мовою)

Комп'ютерне складання та верстання А.Й. Лихіна

Формат 60×84/16. Ум. друк. арк. 4,4.
Тираж 100 прим. Зам. № 289.

Видавець і виготівник Національний університет кораблебудування
54025, м. Миколаїв, пр. Героїв Сталінграда, 9

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції

ДК № 2506 від 25.05.2006 р.