МІНІСТЕРСТВО ЮСТИЦІЇ УКРАЇНИ
АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СЛУЖБИ

Кафедра теорії та історії держави і права, конституційного права

ЗАТВЕРДЖУЮ
Начальник кафедри
кандидат юридичних наук, доцент
підполковник внутрішньої служби
Наталія ШАМРУК
«___»_____202_ р.

СИЛАБУС
навчального курсу «Трудове право»
за спеціальностями 081 «Право», 262 «Правоохоронна діяльність»
форма навчання: денна та заочна

РОЗРОБНИКИ:
Заступник начальника кафедри
капітан внутрішньої служби
Антн СІКУН

Доцент кафедри
кандидат юридичних наук, доцент
Оксана МІРОШНИЧЕНКО

ЗАТВЕРДЖЕНО:
На засіданні кафедри теорії та історії
держави і права, конституційного права
Протокол № __ від «__»_____202_ р.

*** задачі та тести з приміткою, означають перевірку знань для самоконтролю (див. відповіді в додатку 2).**

© Академія Державної
пенітенціарної служби, 202_

Чернігів – 202_

Анотація курсу

Трудове право є однією з фундаментальних навчальних дисциплін, основою для засвоєння студентами найважливіших положень законодавства України про працю.

Вивчення й аналіз сучасного трудового законодавства, що регулює формування ринку праці, організацію і застосування праці найманих працівників є важливою складовою частиною розвитку сучасної правової держави. Кожній людині, котра реалізує закріплене в статті 43 Конституції України право на працю, доводиться стикатися з нормами трудового права.

Трудове право за своєю суттю є правом захисту інтересів людини праці, захисту працівника від експлуатації з боку роботодавця. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Таким чином, держава гарантує кожному право на працю шляхом встановлення рівних можливостей для працевлаштування за вільним вибором. Відповідно, громадяни мають змогу самі обирати види і тривалість своєї трудової зайнятості та своєю працею заробляти на життя. Держава приймає на себе обов'язок забезпечити кожному таку можливість.

Мета курсу

Метою викладання навчальної дисципліни «Трудове право» є отримання здобувачами вищої освіти глибоких і міцних знань у галузі права, яке регулює суспільні відносини у найважливішій сфері життєдіяльності людей – праці, розкриття ролі трудового права у вирішенні завдань соціального і економічного розвитку суспільства, показ значення забезпечення додержання законності в трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах, що передують або випливають з трудових; набуття теоретичних знань і практичних навичок у питанні правового регулювання трудової діяльності в умовах формування ринкових відносин в Україні.

Курс трудового права має на меті розв'язання насамперед двох основних задач. По-перше, за допомогою курсу студент повинен засвоїти зміст правових інститутів, об'єктивні закономірності їх становлення і розвитку, а також суть правових категорій, передбачених трудовим законодавством. По-друге, вивчення курсу трудового права не можна обмежувати засвоєнням лише теоретичних положень даного права, необхідно набути навички практичного використання його норм стосовно до конкретних життєвих ситуацій. Цьому сприятиме ознайомлення із практикою правозастосування судових та інших органів державної виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Організація навчання
Тематичний план за спеціальністю 262 «Правоохоронна діяльність»

Назва теми	Всього годин	Лекції	Семінари	Практичні заняття	Самостійна робота
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ, ПРЕДМЕТ, МЕТОДИ, СИСТЕМА ТА ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА					
Тема 1. Поняття, предмет, методи, система та принципи трудового права.	9	2	2		5
РОЗДІЛ 2. ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ					
Тема 2. Трудові правовідносини	8	2	2		4
РОЗДІЛ 3. ДЖЕРЕЛА (ФОРМИ) ТРУДОВОГО ПРАВА					
Тема 3. Джерела (форми) трудового права	9	2	2		5
РОЗДІЛ 4. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО (СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ) ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ					
Тема 4. Колективні договори та угоди	10	2	2		6
Тема 5. Правове забезпечення зайнятості та працевлаштування громадян	10	2	2		6
РОЗДІЛ 5. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР (КОНТРАКТ)					
Тема 6. Трудовий договір (контракт)	11	2	4		5
Тема 7. Підстави припинення умов трудового договору	11	2	4		5
РОЗДІЛ 6. РОБОЧИЙ ЧАС					
Тема 8. Робочий час	11	2	4		5
РОЗДІЛ 7. ЧАС ВІДПОЧИНКУ					
Тема 9. Час відпочинку	11	2	4		5
РОЗДІЛ 8. ОПЛАТА ПРАЦІ (ЗАРОБІТНА ПЛАТА). ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ ПРАЦІВНИКА					
Тема 10. Оплата праці (заробітна плата). Гарантії і компенсації працівника	7	2	2		3
РОЗДІЛ 9. ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ					
Тема 11. Дисципліна праці. Дисциплінарна відповідальність	9	2	2	2	3
РОЗДІЛ 10. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ					
Тема 12. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	9	2	2	2	3
РОЗДІЛ 11. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ГАРАНТІЇ ПРАВ					

ПРАЦІВНИКІВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ					
Тема 13. Правове забезпечення охорони праці та гарантії прав працівників на охорону праці	7	2	2		3
РОЗДІЛ 12. ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ) ТА ПОРЯДОК ЇХ ВИРІШЕННЯ. НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ					
Тема 14. Трудові спори (конфлікти) та порядок їх вирішення. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю	9	2	2	2	3
РОЗДІЛ 13. ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗДСС В УКРАЇНІ. СТРАХОВИЙ СТАЖ (ВИСЛУГА РОКІВ): ЮРИДИЧНИЙ ЗМІСТ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ					
Тема 15. Право на соціальний захист: конституційні засади та співвідношення з трудовими (службовими) відносинами	3				3
Тема 16. Правові засади загальнообов'язкового державного соціального страхування (ЗДСС) в Україні	3				3
Тема 17. Страховий стаж (вислуга років): юридичний зміст в трудовому праві	3				3
РОЗДІЛ 14. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ (УВ`ЯЗНЕНИХ) ОСІБ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ					
Тема 18. Правове регулювання праці засуджених (ув`язнених) осіб до позбавлення волі	7	2	2		3
РОЗДІЛ 15. МІЖНАРОДНИЙ ТА ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН					
Тема 19. Міжнародний та закордонний досвід правового регулювання соціально-трудових відносин	3				3
Всього	**150**	**30**	**38**	**6**	**76**

Тематичний план за спеціальністю 081 «Право»

Назва теми	Всього годин	Лекції	Семінари	Практичні заняття	Самостійна робота
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ, ПРЕДМЕТ, МЕТОДИ, СИСТЕМА ТА ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА					
Тема 1. Поняття, предмет, методи, система та принципи трудового права.	12	2	2	2	6
РОЗДІЛ 2. ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ					
Тема 2. Трудові правовідносини	13	2	2	2	7
РОЗДІЛ 3. ДЖЕРЕЛА (ФОРМИ) ТРУДОВОГО ПРАВА					
Тема 3. Джерела (форми) трудового права	13	2	2	2	7
РОЗДІЛ 4. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО (СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ) ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ					
Тема 4. Колективні договори та угоди	13	2	2	2	7
Тема 5. Правове забезпечення зайнятості та працевлаштування громадян	13	2	2	2	7
РОЗДІЛ 5. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР (КОНТРАКТ)					
Тема 6. Трудовий договір (контракт)	13	2	2	2	7
Тема 7. Підстави припинення умов трудового договору	19	4	4	4	7
РОЗДІЛ 6. РОБОЧИЙ ЧАС					
Тема 8. Робочий час	12	2	2	2	6
РОЗДІЛ 7. ЧАС ВІДПОЧИНКУ					
Тема 9. Час відпочинку	12	2	2	2	6
ВСЬОГО за 3 семестр	120	20	20	20	60
РОЗДІЛ 8. ОПЛАТА ПРАЦІ (ЗАРОБІТНА ПЛАТА). ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ ПРАЦІВНИКА					
Тема 10. Оплата праці (заробітна плата). Гарантії і компенсації працівника	7	2	2		3
РОЗДІЛ 9. ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ					
Тема 11. Дисципліна праці. Дисциплінарна відповідальність	7	2	2		3
РОЗДІЛ 10. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ					
Тема 12. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	7	2	2		3
РОЗДІЛ 11. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ					

Тема 13. Правове забезпечення охорони праці та гарантії прав працівників на охорону праці	7	2	2		3
РОЗДІЛ 12. ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ) ТА ПОРЯДОК ЇХ ВИРІШЕННЯ. НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ					
Тема 14. Трудові спори (конфлікти) та порядок їх вирішення. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю	9	2	2	2	3
РОЗДІЛ 13. ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗДСС В УКРАЇНІ. СТРАХОВИЙ СТАЖ (ВИСЛУГА РОКІВ): ЮРИДИЧНИЙ ЗМІСТ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ					
Тема 15. Право на соціальний захист: конституційні засади та співвідношення з трудовими (службовими) відносинами	3				3
Тема 16. Правові засади загальнообов'язкового державного соціального страхування (ЗДСС) в Україні	3				3
Тема 17. Страховий стаж (вислуга років): юридичний зміст в трудовому праві	7	2	2		3
РОЗДІЛ 14. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ (УВ`ЯЗНЕНИХ) ОСІБ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ					
Тема 18. Правове регулювання праці засуджених (ув`язнених) осіб до позбавлення волі	7	2	2		3
РОЗДІЛ 15. МІЖНАРОДНИЙ ТА ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН					
Тема 19. Міжнародний та закордонний досвід правового регулювання соціально-трудових відносин	3				3
Всього за 4 семестр	60	14	14	2	30
Всього	**180**	**34**	**34**	**22**	**90**

ТЕМА 1. Поняття, предмет, методи, система та принципи трудового права

І. Питання на заняття:

1. Поняття трудового права.
2. Предмет трудового права України.
3. Метод правового регулювання трудових правовідносин.
4. Функції трудового права України.
5. Система трудового права.
6. Місце трудового права у системі права України.

ІІ. Питання на самостійне вивчення:

1. Принципи трудового права: рівноправність у праці й зайнятості, заборона дискримінації в праці; принцип свободи праці; принцип поєднання централізованого, договірного і локального регулювання з питань праці; принцип єдності і диференціації з питань праці; принцип ефективності права на працю, інших трудових прав; принцип розвитку трудового права і законодавства відповідно до міжнародних стандартів.
2. Ознайомитися зі змістом ст. 43-45 Конституції України.
3. Ознайомитися з розміром мінімальної заробітної плати на відповідний рік згідно ЗУ «Про державний бюджет на 20__рік».

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Історія становлення та розвитку трудового права в Україні.
2. Система трудового права і законодавства про працю.
3. Співвідношення трудового і цивільного законодавства України.
4. Міжнародне регулювання прав людини на працю.

IV. Основні поняття та терміни:

Право на працю – одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами і визнане усіма державами світу. Це право належить до групи соціально-економічних прав. (Ст. 43 Конституції України – «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується»).

Галузь права — це система правових норм, що регулюють певну сферу суспільних відносин специфічним методом правового регулювання.

Трудове право як окрема галузь — це система правових норм, що регулюють сукупність трудових відносин працівників із роботодавцями, а також інші відносини, що випливають з трудових та тісно пов'язані з ними і встановлюють права й обов'язки в сфері праці на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та відповідальність у разі їх порушення.

1. *Предмет правового регулювання* — сукупність якісно однорідних суспільних відносин, урегульованих правовими нормами (відповідає на запитання «що?»).

Предмет правового регулювання розглядають як визначальний критерій системи права.

Предметом трудового права є трудові відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору (контракту) та відносини, що тісно пов'язані з трудовими: працевлаштування, навчання та перекваліфікація працівників; час відпочинку, охорона праці, вирішення трудових спорів, відносини соціального партнерства тощо.

2. *Методи правового регулювання* — сукупність прийомів і засобів правового впливу на суспільні відносини (відповідає на запитання «яким чином право регулює суспільні відносини?»). Він показує, як регулюються суспільні відносини, якими прийомами та у які способи.

Первинні методи правового регулювання:

- *імперативний* (директивний, централізований) — суворо обов'язковий, побудований на засадах влади і підпорядкування, на відносинах субординації (метод «вертикалі»). Відносини зверху донизу регулюються владно-імперативним шляхом і як наслідок, характер відносин між суб'єктами перетворюється на відносини субординації, прямої підпорядкованості. Він припускає заборони, обов'язки, покарання.
- *диспозитивний* — побудований на засадах автономії, юридичної рівності суб'єктів, угоди сторін (метод «горизонталі»). Застосовується до юридично рівних суб'єктів у відносинах, що складаються на основі обопільної волі їх учасників. Головним інструментарієм при диспозитивному методі регулювання є дозвіл.

Методи трудового права — це сукупність специфічних способів і прийомів правового регулювання праці. Методи трудового права:

- **імперативний (державно-нормативний) метод трудового права – це метод, у ході якого держава розробляє і приймає закони та інші форми нормативних актів, що спрямовані на здійснення державного управління суспільством у сфері трудової діяльності;**
- **диспозитивний (локальний) метод трудового права – це метод, який проявляється переважно у формі колективного договору, що вміщує основні положення з питань праці і заробітної плати, робочого часу, часу відпочинку, охорони праці, що розробляється власником або іншим уповноваженим трудовим колективом органом у межах наданих йому прав;**
- **договірний метод трудового права – це договірний характер праці та встановлення її умов. Значення договірного методу у регулюванні трудових відносин в умовах ринкової економіки значно підвищується: визначаються основні права і обов'язки сторін, умови праці та її оплати, соціальне-побутове забезпечення працівників та інші питання. Але договірний метод поєднується з імперативним та диспозитивним способами регулювання трудових відносин.**

3. Соціальне призначення права в суспільстві виявляється у його функціях. За визначенням сучасної теорії права такими є основні напрями правового впливу на людину і суспільство (суспільні відносини).

У перехідний до ринку період, можна виділити такі функції трудового права:

1) захисна, яка виражається в розширенні договірного методу регулювання трудових відносин, забезпеченні зайнятості, встановленні високого рівня умов праці, нагляді та контролі за дотриманням трудового законодавства, порядку розгляду трудових спорів (індивідуальних і колективних);

2) виробнича (економічна або господарська), метою якої є раціональне використання трудових ресурсів, стимулювання продуктивної та якісної праці, зміцнення трудової дисципліни тощо;

3) соціальна як напрям впливу на формування особистості працівника, його сумлінного ставлення до суспільної праці, участі у справах трудового колективу і громадських формуваннях.

4) виховна функція, спрямована на справедливе регулювання трудових відносин, реальну оцінку власної праці, формування потреби в суспільне корисній праці й усвідомлення її необхідності.

4. *Система права* – певна внутрішня організація права, яка виражається диференціацією пронизаних внутрішньою єдністю, узгоджених між собою правових норм по галузях та інститутах.

<u>Система трудового права</u> — це об'єктивно зумовлена внутрішня організація галузі права, що виявляється в єдності, узгодженості й розподілі правових норм за інститутами та іншими галузевими структурними утвореннями.

Невід'ємною складовою, що притаманна кожній галузі права, є її система. Трудове право поділяється на дві групи. Перша — загальна частина, до якої належать такі інститути: а) поняття та предмет трудового права; б) основні принципи трудового права; в) джерела трудового права; г) суб'єкти трудового права; д) трудові правовідносини; е) колективний договір; є) правова організація працевлаштування працівників. Основна риса зазначених інститутів загальної частини трудового права полягає в тому, що вони поширюються на всі трудові відносини.

Друга група самостійних інститутів трудового права утворює особливу частину трудового права, до якої належать: а) трудовий договір; б) робочий час і час відпочинку; в) оплата праці; г) трудова дисципліна; д) матеріальна відповідальність; е) охорона праці; є) поєднання роботи з навчанням; ж) нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю; з) трудові спори.

<u>Система трудового законодавства</u>, на відміну від системи трудового права, що містить правові норми, являє собою сукупність нормативно-правових актів про працю. Система трудового права співвідноситься з системою трудового законодавства як зміст і форма. Слід констатувати, що сучасна система трудового права вийшла за рамки тієї структури, яка відображена в КЗпП.

Принципи права - вихідні засади, основні положення і загальну спрямованість розвитку правових норм у межах всієї системи права або окремих галузей чи інститутів.

Принципи трудового права – це система зумовлених станом розвитку суспільства і держави основних, керівних положень, тенденцій, які спрямовані на забезпечення ефективного правового регулювання відносин з питань праці з метою забезпечення єдності, цілісності, системності трудового права.

V. Тестові завдання:

1. Предметом трудового права є:

а) будь-які відносини, пов'язані з працею;

б) тільки індивідуальні трудові відносини;

в) трудові та інші відносини, тісно пов'язані з трудовими відносинами;

г) всі відповіді вірні.

2. Імперативний метод трудового права полягає в тому, що:

а) держава забезпечує право на працю;

б) держава створює систему органів державного управління;

в) держава розробляє і приймає закони та інші форми нормативних актів у сфері правового регулювання суспільних відносин;

г) всі відповіді вірні.

3. Система трудового права і система трудового законодавства – це поняття:

а) тотожні;

б) несумісні один з одним;

в) їх існування об'єктивно обумовлене умовами розвитку суспільних відносин;

г) всі відповіді вірні.

4. Функції трудового права відображають:

а) особливі процесуальні форми;

б) особливі санкції, що застосовуються в разі захисту порушених прав;

в) ефективність прийнятих норм трудового законодавства;

г) основні напрями правового впливу на суспільні відносини, що визначають службове призначення трудового права в житті суспільства.

5. Захисна функція трудового права спрямована на:

а) захист прав людини;

б) формування особистості працівника;

в) захист трудових прав і законних інтересів працівників.

6. У принципах трудового права розкриваються:

а) закономірність суспільного розвитку;

б) зміст права і його сутність;

в) тенденції і потреби суспільного життя;

г) сутність колективного договору;

д) особливості джерел трудового права.

7. Зміст принципу права на працю забезпечується нормами інституту:

а) трудового договору;

б) охорони праці;

в) зайнятості та працевлаштування;

г) трудових спорів;

д) державного соціального страхування.

VI. Практичні ситуації

1. Громадянин Т. протягом 5 років навчався в Київському національному університеті ім. Т. Шевченка. Після закінчення навчального закладу отримав кваліфікацію юриста та звернувся до міського центру зайнятості з метою працевлаштування. Протягом 4-х місяців гр. Т. перебував на обліку в центрі зайнятості як безробітний та працював офіціантом у знайомого за усною з ним домовленістю. За час перебування на обліку в центрі зайнятості пройшов місячні курси програмування та був працевлаштований системотехніком у державне підприємство «Інформцентр» Міністерства юстиції України.

Визначте, які з наведених правовідносин належать до предмета трудового права, а які – ні. Відповідь обґрунтуйте.*

_____

_____

2. За систематичне запізнення на роботу громадянці С. була оголошена догана. Яку функцію трудового права реалізував роботодавець в наведеній ситуації ?*

_____

_____

3. Предмет трудового права, метод трудового права, трудовий договір, принципи правового регулювання, робочий час, час відпочинку, права суб'єктів трудового права, заробітна плата, охорона праці, обов'язки суб'єктів трудового права, дисципліна праці, матеріальна відповідальність, трудові спори.

Які з перелічених норм належать до Загальної, а які до Особливої частини трудового права? Відповідь обґрунтуйте.*

_____

_____

4. Громадянка Н. – бухгалтер І категорії працевлаштувалася у будівельну компанію «Чернігівоблбуд» (уклала трудовий договір). Через 2 місяці після працевлаштування її направили на бухгалтерські курси підвищення кваліфікації. Ще через 2 місяці компанію перевіряла Державна служба з питань праці.

Визначте які з наведених правовідносин є предметом трудового права та які з них є основними, а які допоміжними? Відповідь обґрунтуйте.

_____
_____

5 Громадянин Г. систематично порушував виробничий процес, перериваючись на перекури протягом робочого часу. Роботодавець при цьому не застосовував заходів дисциплінарного впливу до підлеглого.

Проаналізуйте наведену ситуацію з точки зору реалізації способів правового регулювання в трудовому праві. Для якого методу правового регулювання характерні ці способи?

_____
_____

6. Голова виробничого кооперативу дав розпорядження громадянці К., працюючій в виробничому кооперативі на підставі членства, відправитись в 10-денне відрядження. Громадянка К. відмовилась, мотивуючи рішення тим, що має дворічну дитину. Голова кооперативу заявив, що діяльність членів кооперативу регулюється виключно Статутом кооперативу. Громадянка К. звернулась за юридичною консультацією в колегію адвокатів.

Чи включаються в предмет трудового права відносини по застосуванню праці громадян в кооперативах на підставі членства? Відповідь обґрунтуйте.

_____
_____

7. Які із зазначених принципів трудового права можна визнати конституційними: а) верховенства права; б) верховенства прав і свобод особи; в) принцип добровільності праці; г) принцип охорони праці.

Відповідь обґрунтуйте.

_____
_____

8. Які із зазначених принципів не належать до галузевих принципів трудового права України: а) охорони праці; б) визначеності трудової функції; в) договірного характеру праці; г) стабільності трудових відносин; д) дисципліни праці; е) рівності трудових прав громадян перед законом.

Дайте правову характеристику зазначеним принципам.

_____
_____

VII. Контрольні питання

1. Які причини зумовили формування трудового права як галузі права?
2. Тенденції розвитку трудового права в умовах формування ринкової економіки.
3. Пригадайте, які ще критерії, крім предмета і методу, юридична наука ставить в основу поділу системи права на окремі галузі. Чи характерні вони для трудового права?

4. На які категорії працівників поширюється трудове право?

5. Чи регулює трудове право відносини між людьми в процесі праці?

6. Наскільки правомірно вважати, що трудові відносини це завжди відносини колективної праці?

7. Яка стаття у чинному тепер Кодексі законів про працю України є визначальною щодо сфери дії трудового права: третя чи двадцять перша?

8. Чи можна вважати, що і предмет, і метод правового регулювання є однаковими за значенням критеріями для обґрунтування самостійності трудового права?

9. Які методи і способи використовуються трудовим правом для забезпечення регулювання трудових відносин?

10. Чи впливає складна структура предмета трудового права на характер системи цієї галузі? Яким чином?

11. Функції трудового права в сучасних умовах.

12 Проблеми предмета сучасного трудового права: індивідуальні та колективні трудові відносини у сфері найманої праці.

13. Індивідуальне і колективне трудове право.

14. Яка роль держави в забезпеченні права людини на працю?

15. У чому полягає відмінність між системою трудового права і системою науки трудового права?

VIII. Рекомендована література: *основна № 1-3, 7-12; допоміжна № 1-3, 12, 18, 72, 107.*

ТЕМА 2. Трудові правовідносини

І. Питання на заняття:

1. Поняття та структура трудових правовідносин.
2. Зміст трудових правовідносин.
3. Суб’єкти трудових правовідносин.

ІІ. Питання на самостійне вивчення:

1. Правовий статус громадянина (працівника) як суб’єкта трудового права.
2. Роботодавці як суб'єкти трудового права, їх види, права та обов'язки.
3. Трудовий колектив як суб’єкт трудового права.
4. Правовий статус профспілок в Україні: поняття, функції, законодавство про профспілки.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Визначення сторін трудових відносин у проєкті Трудового кодексу України.
2. Європейський досвід правового регулювання трудових відносин.
3. Фізична особа – підприємець як роботодавець та найманий працівник.
4. Колективне трудове право: проблеми його становлення та розвитку в Україні.

ІV. Основні поняття та терміни:

Трудові правовідносини (об'єкт трудового права) - це юридична форма вираження суспільно-трудових відносин, які виникають на двосторонній основі між роботодавцем і працівником. При цьому працівник зобов'язується виконувати визначену трудову функцію відповідно до трудового розпорядку, а роботодавець зобов'язується забезпечити належні умови праці відповідно до чинного законодавства.

Трудові правовідносини, як і будь-які інші, мають свою структуру (будову, внутрішню організацію). Ця структура включає в себе три елементи:

- ✓ Суб’єктів трудових правовідносин;
- ✓ Об’єкти;
- ✓ Зміст трудових правовідносин.

1. **Суб’єкти трудового права** – це учасники індивідуальних і колективних трудових відносин, які на основі чинного законодавства мають трудові права і відповідні обов’язки. Слід пам’ятати, що поняття суб’єкти трудового права є більш широким ніж поняття суб’єкти трудового правовідношення.

Основними (класичними) суб’єктами трудового права є, з одного боку, працівник, а з іншого – роботодавець, в особі якого виступає власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа. Крім цього суб’єктами трудового права України визнаються :

- трудовий колектив;

- профспілковий орган підприємства, установи, організації або інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган;

- соціальні партнери на державному, галузевому, регіональному рівнях в особі представників відповідних об'єднань профспілок або інших представницьких організацій трудящих і об'єднань власників або уповноважених ними органів;

2. **Суб'єктами, учасниками трудових правовідносин є працівники** – лише фізичні особи, і роботодавці – юридичні та фізичні особи.

Головним суб'єктом трудових правовідносин є працівник за умови наявності в нього трудової правосуб'єктності. Працівником може бути тільки фізична особа: громадянин України, іноземний громадянин чи особа без громадянства.

Специфікою роботодавця як другого суб'єкта трудового правовідношення є такі складові, як реєстрація підприємства та виникнення трудової правосуб'єктності, наявність фонду оплати праці. Роботодавцем можуть бути як юридичні так і фізичні особи.

4**. Трудова правоздатність** – здатність громадянина мати трудові права і обов'язки. Таким чином, фізична особа як суб'єкт трудового правовідношення набуває трудової право- і дієздатності не з настанням певного віку, а на основі складного юридичного факту - укладення трудового договору (контракту) і початку роботи на його основі. У цьому контексті вік, з якого законодавством допускається прийняття на роботу, слід розглядати не як підставу для набуття особою трудоправової дієздатності, а як гарантію від експлуатації дитячої праці.

Трудова правоздатність за заг. правилом, виникає з 16-річного віку, тобто лише особи, яким виповнилося 16 років, допускаються до прийняття їх на роботу робітником або службовцем. І лише за згодою одного з батьків або особи, котра його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, що досягай 15 років. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів ЗОШ, ПТУ для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними 14-річного віку за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює (ст. 188 КЗпП України). **Отже, Т. п. у повному обсязі виникає в особи з 16-річного віку**, а з 15- і 14-річного віку обмежена необхідністю дозволу одного з батьків або особи, що його замінює, та виконанням легкої роботи. Т. п. може бути обмежена за вироком суду (напр., позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 5 років (ст. 55 КК України)).

5. Зміст трудових правовідносин – визначені законом і взаємною угодою права та обов'язки їхніх суб'єктів. Для трудового правовідношення, особливо з переходом країни до ринкової економіки, характерне постійне збагачення його змісту. Воно відбувається як за рахунок появи нових правових зав'язків усередині правовідношення (щодо збереження комерційної таємниці, забезпечення захисту трудової честі через відшкодування заподіяної моральної

шкоди), так і завдяки подальшому розвитку традиційних взаємовідносин, появи нових гарантій реалізації суб'єктивних прав та здійснення юридичних обов'язків. Як приклад можна навести значне вдосконалення правового регулювання відпусток, яке посилило гарантії права працівників на відпочинок.

V. Тестові завдання:

1. Трудові правовідносини можуть виникати:

а) між особою, що виконує роботу та особою яка її надає;

б) в утвореннях зі змішаною формою кооперації;

в) тільки між фізичною та юридичною особою;

г) на підприємствах, в установах та організаціях.

2. До тісно пов’язаних з трудовими відносин не відносяться:

а) відносини з підвищення кваліфікації;

б) відносини, що виникають із трудової угоди;

в) відносини із вирішення спорів;

г) відносини у зв’язку з працевлаштуванням.

3. Фізичні особи можуть бути суб'єктами трудового права лише за умови:

а) досягнення певного віку;

б) наявності відповідної професійної підготовки;

в) підвищення кваліфікації (професії) ;

г) укладення трудового договору (контракту) і початку роботи на його основі.

4. **Визначення поняття правовідносин включає:**

а) вид суспільних відносин;

б) учасників як носіїв юридичних прав і обов'язків;

в) визначеність правовими нормами;

г) систему правових норм.

VI. Практичні ситуації

1. Працівник заводу «Будкераміка» І. Смирнов звернувся до суду про поновлення його на роботі. У позовній заяві він указав, що працівник може бути звільнений лише з підстав визначених законом, а не самовільно придуманих роботодавцем.

Визначте на основі якого принципу трудового права ґрунтується така позиція.*

_____

_____

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

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

_____
_____

3. Громадянин К. влаштувався на фірму «ТЕК» системним адміністратором, керівник компанії мотивуючи тим, що функції необхідні лише тоді, коли є певні поломки з комп'ютером запропонував йому укласти договір цивільно-правового характеру на що гр-н К. погодився.

Вкажіть в які трудові правовідносини вступили гр-нин К. та керівник фірми?

_____
_____

4. Трудовий колектив підприємства «СОЛОР» підняв питання про необхідність укладення колективного договору з адміністрацією підприємства. На зборах колектив обирав своїх представників і уповноважив їх на проведення колективних переговорів та укладання колективного договору з власником чи уповноваженим ним органом. Директор підприємства відмовився вести переговори з обраними представниками, оскільки вважає, що трудовий колектив не є суб'єктом правовідносин, оскільки суб'єктами правовідносин є лише роботодавець та працівник.

Чи правильне твердження директора підприємства?

_____
_____

VII. Контрольні питання

1. З якими обставинами пов'язують виникнення трудових правовідносин?
2. Що є елементами трудових правовідносин?
3. Які види суб'єктів трудового права ви знаєте?
4. В яких випадках законодавство визнає громадян суб'єктами трудового права?
5. Чи є безробітний суб'єктом трудового права?
6. Охарактеризуйте правове становище роботодавця як суб'єкта трудового права згідно із законодавством України.
7. Які існують критерії й оцінки, що визначають трудову правосуб'єктність підприємств?
8. Чи є, на ваш погляд, органи управління організації суб'єктами трудового права?
9. Чим гарантована діяльність професійних спілок?
10. Який досвід зарубіжних країн у правовому регулюванні індивідуальних трудових відносин?

VIII. Рекомендована література:*основна № 2, 3, 7-10; допоміжна № 2, 9, 11, 14, 18, 19, 26, 27, 68.*

ТЕМА 3. Джерела (форми) трудового права

І. Питання на заняття:

1. Джерела (форми) трудового права: поняття, види, особливості.
2. Загальне і спеціальне законодавство.
3. Класифікація джерел трудового права.

ІІ. Питання на самостійне вивчення:

1. Міжнародні договори і нормативні акти міжнародних організацій у соціально-трудовій сфері.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Місце рішень судової гілки влади у системі джерел трудового права.
2. Проєкт Трудового кодексу - нові можливості чи нові обмеження?
3. Міжнародно-правове регулювання праці.
4. Єдність і диференціація у трудовому праві.
5. Дія нормативних актів у часі, просторі та за категоріями працівників.

IV. Основні поняття та терміни:

1. *Джерела права* – конкретні форми виразу правових приписів, що виходять від органів державної влади, які видають нормативні акти, у межах своєї компетенції, котрі призначені регулювати суспільні відносини.

Джерела трудового права — це зовнішні форми виразу (за кріплення) норм трудового права, які виступають результатом нормотворчих повноважень уповноважених органів та/або суб'єктів з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці.

Оскільки джерело трудового права є формою вираження трудового законодавства у відповідному нормативному акті, такі нормативні акти за змістом можуть бути двох видів:

1) що містять лише норми трудового права, наприклад Кодекс законів про працю України;

2) що містять норми різних галузей права, у тому числі трудового (їх називають комплексними).

Джерела трудового права можна класифікувати на:

основні (наприклад, акти трудового законодавства, акти соціального партнерства, локальні нормативні акти);

допоміжні (наприклад, рішення Конституційного Суду України, рішення ЄСПЛ, постанови Пленуму Верховного Суду України, рішення адміністративних судів з питань правомірності окремих актів трудового законодавства, акти трудового законодавства колишнього Союзу РСР, Української РСР та ін.).

V. Тестові завдання:

1. Диференціація джерел трудового права залежить від:

а) галузі виробництва або умов праці;

б) віку і статі працівника;

в) характеру трудового зв'язку;

г) мети регулювання трудових відносин;

д) економічної та соціальної основи держави.

2. Диференціація джерел трудового права здійснюється стосовно:

а) працюючих жінок і молодих працівників;

б) працівників зі зниженою працездатністю;

в) пенсіонерів і ветеранів праці.

3. До джерел трудового права належать такі акти:

а) Конституція України;

б) генеральна угода;

в) Закон України «Про державну службу»;

г) Закон України «Про соціальний захист військовослужбовців та членів їх сімей»;

д) галузева угода;

е) трудовий договір;

є) контракт.

4. За Конституцією України державні органи наділені:

а)державно-владними повноваженнями;

б) правом встановлювати обсяг прав для працівників.

5. За органами правотворчості джерела права можуть видаватися:

а) вищими органами влади й управління;

б) центральними органами управління;

в) місцевими органами народовладдя;

г) власниками (керівниками) підприємств;

д) трудовими колективами спільно з профспілками.

6. За сферою вираження джерела трудового права поділяються на такі:

а) закони, укази, постанови;

б) накази, розпорядження, інструкції;

в) правила, положення, рішення;

г) порядки, списки, переліки.

7. За юридичною силою джерела трудового права поділяються на такі:

а) закони вищих органів державної влади;

б) підзаконні нормативні акти;

в) правила та відомчі накази.

8. За сферою дії джерела трудового права поділяються на такі;

а) загальнодержавні;

б) галузеві (відомчі), локальні та спеціальні;

в) відомчі, місцеві та міжрегіональні.

9. Характерні ознаки джерел трудового права:

а) особливі види суспільних відносин;
б) нормотворча діяльність держави;
в) наявність численних локальних норм права;
г) джерела, що приймаються спеціальними органами;
д) спеціальні нормативні акти.

10. Локальні (місцеві) норми права — це:
а) положення, статути юридичних осіб;
б) посадові та технічні інструкції;
в) правила внутрішнього трудового розпорядку;
г) колективні договори і нормативні накази;
д) положення про структурні підрозділи юридичних осіб.

11. Основні джерела трудового права:
а) Конституція України і закони України;
б) укази, постанови, розпорядження;
в) окремі акти професійних спілок;
г) рішення профспілок і комісій з трудових спорів;
д) правила та інструкції.

12. Єдність джерел трудового права проявляється в такому:
а) політичній, економічній і соціальній основі;
б) конституційних принципах суспільної організації праці;
в) рівних правах і обов'язках у галузі праці.

13. Диференціація джерел трудового права зумовлена:
а) об'єктивними умовами;
б) суб'єктивним становищем працівників;
в) територіальним розміщенням підприємств.

14. Спеціальні джерела трудового права:
а) конкретизують загальні норми права;
б) встановлюють пільги чи переваги;
в) містять винятки із загальних норм.

VI. Практичні ситуації

1. В обґрунтуванні позовних вимог до ВАТ «Західбудсервіс» М. Самчук посилався на положення Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» як підстави для поновлення його на роботі. Юрисконсульт ВАТ, заперечував у суді такий аргумент тим, що постанови Пленуму Верховного Суду України не є джерелами трудового права, не є обов'язковими на території України і посилання на них у позовних заявах суперечить вимогам статей 1, 8, 124 Конституції України.

Дайте правову оцінку ситуації.*

_____

_____

2. При розгляді справи у суді про поновлення на роботі Аронов свої позовні вимоги обґрунтовував рішенням суду з аналогічного спору Кирилова.

Проте його роботодавець заперечував, вказавши на те, що вони не є джерелом права і не можуть регулювати трудові відносини.

Чи можна віднести рішення Конституційного Суду України до джерел трудового права України?

Відповідь обґрунтуйте.*

_____

_____

3. Обґрунтуйте чи спростуйте тезу: «Трудовий договір є локальним джерелом трудового права України».

_____

_____

4. У судовому засіданні Алієв заперечував доводи позивача, мотивуючи тим, що він обґрунтовував свої вимоги на підставі роз'яснення Міністерства соціальної політики України, яке не зареєстроване у Міністерстві юстиції України. Суд погодився з думкою Алієва.

Дайте правову оцінку ситуації. Поясніть яке місце в системі джерел трудового права України посідають акти Міністерства соціальної політики України.

Яке правове значення має державна реєстрація підзаконних актів?

_____

_____

5. До джерел трудового права належить: а) наказ роботодавця про призначення А. Литвина на роботу; б) наказ про застосування до І. Осташа дисциплінарного стягнення у вигляді догани; в) наказ директора ТОВ «Мрія» «Про затвердження «Положення про преміювання працівників служби охорони ТОВ «Мрія»; г) жодні з перерахованих.

Відповідь обґрунтуйте.

_____

_____

6. Іваненко при прийнятті на роботу вимагав від роботодавця надати йому для ознайомлення правила внутрішнього трудового розпорядку. Проте роботодавець зазначив, що вимоги дисципліни праці щодо нього передбачені трудовим договором, правила внутрішнього трудового розпорядку на нього не поширюються, оскільки вони поширюються на окремих категорій працівників.

Дайте правову оцінку ситуації. Охарактеризуйте правила внутрішнього трудового розпорядку як джерело трудового права України.

_____

_____

IV. Контрольні питання

1. Як співвідносяться між собою законодавство про працю, трудове законодавство і трудове право?
2. Чи може правовий звичай вважатися джерелом трудового права?
3. Що означає пріоритетність норми міжнародного права за трудовим правом України?
4. Чи може роботодавець самостійно ухвалювати правові норми? Наведіть приклад.
5. Принцип ієрархії юридичних джерел трудового права.
6. Проблеми вдосконалення норм трудового законодавства в нових економічних умовах.

VIII. Рекомендована література: *основна № 1-3, 7-10; допоміжна № 2, 14, 17, 29, 73, 106.*

ТЕМА 4. Колективні договори та угоди

І. Питання на заняття:

1. Поняття, сторони, зміст та сфера дії колективного договору.
2. Порядок (стадії) укладення та форма колективного договору.
3. Дія колективного договору.

ІІ. Питання на самостійне вивчення:

1. Колективні угоди та їх значення у регулюванні трудових відносин.
2. Колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Міжнародно-правове регулювання колективно-договірних відносин.
2. Етапи розвитку колективних договорів.
3. Колективні угоди та їх значення у регулюванні трудових відносин
4. Процедура ведення колективних переговорів.
5. Звіти про виконання колективних договорів.
6. Відповідальність сторін соціального партнерства "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)".

IV. Основні поняття та терміни:

1. Колективний договір – це угода, яка укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців (Ст. 1 ЗУ «Про колективні договори і угоди»).

2. Сфера укладення колективних договорів - колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі - підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.

Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів. Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі: на національному рівні - генеральна угода; на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні - територіальні угоди (Ст. 2 ЗУ «Про колективні договори і угоди»).

3. Сторони колективного договору - колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів - представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони (Ст. 3 ЗУ «Про колективні договори і угоди»).

4. Співвідношення законодавства і колективного договору, угоди, трудового договору умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали. Умови колективних

договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів і угод.

Забороняється включати до трудових договорів умови, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами (Ст. 5 ЗУ «Про колективні договори і угоди»).

5. **Інформативні умови колективного договору** – умови колективного договору, що містять норми здебільшого централізованого законодавства з питань оплати праці, робочого часу і часу відпочинку, охорони праці і т. ін.

6. **Зобов'язальні умови колективного договору** – умови колективного договору, що містять взаємні зобов'язання сторін.

7. **Нормативні умови колективного договору –** умови колективного договору, в яких сторони на рівні підприємства встановлюють умови праці.

8. **Збори (конференція трудового колективу)** – основна організаційна форма здійснення трудовими колективами своїх повноважень, направлених на вирішення основних питань організації праці.

9. *Адміністративна відповідальність* – це процес або кінцевий результат накладення на правопорушників загальнообов'язкових правил, які діють у державному управлінні, а також адміністративних стягнень, що тягне за собою для цих осіб несприятливі наслідки матеріального та/або морального характеру.

10. *Дисциплінарна відповідальність* – один із видів юридичної відповідальності, який полягає в обов'язку працівника відповідати перед власником або уповноваженим ним органом за скоєний дисциплінарний проступок і понести дисциплінарні стягнення, передбачені нормами трудового права.

11. **Колективні переговори** – це стадія укладення колективного договору, спрямована на розробку його структури і змісту. Ця стадія передбачає такі етапи: а) ініціювання колективних переговорів; б) створення робочої комісії; в) врегулювання розбіжностей; г) розробка проекту колективного договору (ст. 10 ЗУ «Про колективні договори і угоди».

V. Тестові завдання:

Дайте правильну відповідь, застосовуючи ЗУ «Про колективні договори і угоди») або ЗУ "Про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)":

1. Колективний договір підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через _____ днів з моменту його схвалення;

2. У разі, якщо збори трудового колективу відхиллять проект колективного договору, сторони відновлюють переговори. Термін цих переговорів не повинен перевищувати _____ днів;

3. Укладенню колективного договору передують _____;

4. Сторони, які уклали колективний договір, не менше разу на _____ р. взаємозвітують про його виконання;

5. Згідно з Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» роботодавець або уповноважена ним особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців зобов'язані розглянути вимоги найманих працівників, категорій найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представників про своє рішення у ____ строк з дня одержання вимог;

6. Галузева угода підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через _____ днів після завершення колективних переговорів;

7. Після отримання пропозиції про початок переговорів з укладення колективного договору друга сторона протягом _ днів повинна розпочати переговори;

8. Орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов’язаний повідомити про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) у _____- денний строк;

9. У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше _____ р;

10. На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у _____ - місячний строк після реєстрації підприємства;

11. Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї з сторін на виробничому рівні у _____- денний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту) ;

12. Примирна комісія розглядає колективний трудовий спір (конфлікт) щодо укладення колективного договору у _____- денний строк з моменту її утворення;

13. Як називається тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) ;

14. Діяльність якого суб’єкта полягає у сприянні поліпшенню трудових відносин та запобіганні виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів)?

15. Який суб’єкт призначений для вироблення взаємоприйнятного рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту) та складається з представників сторін?

16. Як називається особа, визначена за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту), яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення?

17. Як називаються неврегульовані в результаті взаємних переговорів протиріччя, які виникають з приводу виконання окремих положень колективного договору?

18. Хто вирішує колективний трудовий спір (конфлікт), коли останній не був вирішений за допомогою примирних процедур, а законодавством заборонено подальше його вирішення шляхом проведення страйку?

19. У разі, коли інтереси найманих працівників з укладення колективного договору представляє профспілковий орган, інтереси власника не можуть представляти особи які є членами:

20. Угода, що укладається на основі чинного законодавства і прийнятих сторонами зобов'язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів – це:

21. Яким документом оформляються вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок у ході виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)?

22. У якому випадку рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання сторонами?

23. Сфера укладення колективного договору визначається:

24. Зміни до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися:

25. З якого моменту виникає колективний трудовий спір (конфлікт)?

26. Колективний договір, що подається на повідомну реєстрацію, повинен відповідати наступним вимогам:

27. Згідно з КЗпП України сторонами колективного договору є:

28. З якого моменту колективний договір є чинним?

29. Кого зобов'язаний повідомити орган, який представляє інтереси найманих працівників, про виникнення колективного трудового спору (конфлікту)?

30. Який час продовжує діяти колективний договір після закінчення строку дії?

VI. Практичні ситуації

1. На конференції трудового колективу по обговоренню проєкту колективного договору було зроблено ряд зауважень щодо його змісту, у зв'язку з чим проект не був схвалений. Сторони – директор фірми і голова профспілкового комітету – допрацювали колективний договір з урахуванням зауважень, висловлених на конференції, підписали договір і ввели його в дію.

Чи правильні дії директора фірми і голови профспілкового комітету ?*

_____

_____

2. Через відсутність на малому підприємстві профспілкової організації його директор відмовився вести колективні переговори з представниками, обраними трудовим колективом, і укладати колективний договір. Представники трудового колективу звернулись до Держпраці з клопотанням усунути порушення закону і зобов'язати директора вступити в переговори по

укладенню колективного договору.

Які заходи впливу може використати Держпраці?*

_____

_____

3. У ТОВ “Кишеня” роботодавець запропонував профспілці внести положення про те, що заробітна плата буде виплачуватися один раз на місяць – 16 числа кожного місяця. Усі працюючі погодились з цим.

Органи місцевої виконавчої влади, які реєструють колективні договори, відмовили в реєстрації колективного договору і запропонували це положення привести у відповідність до вимог ст. 115 КЗпП України.

Ваша думка?

_____

_____

4. У зв’язку з початком роботи по укладенню колективного договору в акціонерному підприємстві у профорганах трьох професійних спілок, утворених на цьому підприємстві, виникли запитання, пов’язані з проведенням колективних переговорів, зокрема, чи повинен кожний профспілковий орган відокремлено вести переговори від імені своїх працівників чи необхідно утворити спільну комісію?

Вирішіть дане питання, аргументуючи свою відповідь.

_____

_____

5. У результаті перевірок, які проводили органи прокуратури, було виявлено, що в багатьох організаціях колективні договори або не укладалися через відмову власників чи уповноважених ними органів їх укладати, або мали формальний характер.

У деяких колективних договорах передбачалася можливість власника або уповноваженого ним органу направляти працівників у довгострокові відпустки без збереження заробітної плати на період призупинення роботи у зв’язку з відсутністю сировини або тимчасовою затовареністю продукцією.

Чи обов’язкове укладення колективного договору власником або уповноваженим ним органом? У чому особливості колективно-договірних угод і яка їх відповідність нормам законодавства про працю? Чи законне включення до колективного договору вказаної умови ?

_____

_____

6. Власник і профспілка універмагу “Україна”, ураховуючи пропозиції, що надійшли від працівників магазину, розробили проєкт колективного договору.

Після обговорення проекту договору на загальних зборах колективу магазину було укладено колективний договір, до якого включені такі

положення:

1) надавати працівникам соціальні відпустки (весілля – 3 дні, похорон – 3 дні). Проводити виплату допомоги на обрядові послуги за наявності необхідних документів і грошових коштів;

2) контролювати виконання працівниками магазину трудової дисципліни, застосовувати до її порушників адміністративні засоби впливу згідно із законом про працю;

3) заробітну плату виплачувати за місцем роботи по мірі надходження грошових коштів на розрахунковий рахунок магазину;

4) усі працівники зобов'язалися без дозволу адміністрації не знаходитись у приміщенні магазину в неробочій час з причин, не пов'язаних з роботою, а також не запрошувати на робочі місця сторонніх осіб.

Чи законні дані положення ? Аргументувати свою думку, посилаючись на закон.

_____

_____

7. При укладенні колективного договору власник вимагав включити в колективний договір умови, що працівники підприємства вправі поступати на роботу на інші підприємства за умови, що ця робота за сумісництвом не завдає шкоди підприємству. На вимогу профспілки власник пояснив, що під шкодою він має на увазі роботу на підприємстві, що випускає конкурентну продукцію.

Чи може бути включена така умова в колективний договір?

_____

_____

VIII. Контрольні питання

1. Чи вимога законодавця про репрезентативність сторін соціального діалогу є порушенням їх права на колективні переговори з укладення колективного договору, угоди?
2. Укладення колективного договору є правом чи обов'язком його сторін? Обгрунтуйте.
3. Чи можна колективний договір розглядати як інститут трудового права?
4. Окресліть проблеми правового регулювання сфери укладення колективних договорів і угод.
5. Чи може юридична або фізична особа представляти інтереси найманих працівників або роботодавця у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод?
6. Підготовка проекту колективного договору.
7. Компетенція загальних зборів (конференції) трудового колективу.
8. Класифікація колективно-договірних умов.

VIII. Рекомендована література: *основна № 3, 7-10; допоміжна № 2, 14, 17, 29, 73.*

ТЕМА 5. Правове забезпечення зайнятості та працевлаштування громадян

І. Питання на заняття:

1. Право на зайнятість за законодавством України.
2. Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.
3. Допомога по безробіттю: умови та розмір її призначення.

ІІ. Питання на самостійне вивчення:

1. Державна служба зайнятості, її структура та повноваження.
2. Міжнародні стандарти у сфері зайнятості (див. Додаток 1).

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Соціальний захист безробітних у зарубіжних країнах.
2. Досвід європейських країн та України у сфері організації працевлаштування.
3. Особливості працевлаштування іноземців в Україні.

IV. Основні поняття та терміни:

1. Безробітний - особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи (Ст. 1 ЗУ «Про зайнятість населення», 2012р.);

2. Зайнятість - не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у т.ч. безоплатно(Ст. 1 ЗУ «Про зайнятість населення», 2012р.);

3. Молодий працівник - громадянин до 35 років, випускник ПТУ або ВНЗ, який у шестимісячний строк після закінчення навчання працевлаштувався самостійно або за направленням навчального закладу чи центру зайнятості, та продовжує працювати протягом трьох років за кваліфікацією, яку він набув під час навчання, в т.ч. незалежно від місця першого працевлаштування (Ст. 1 ЗУ «Про зайнятість населення», 2012р.);

4. Працездатні особи - особи віком від 16 років, які проживають на території України і за станом здоров'я здатні до активної трудової діяльності (Ст. 1 ЗУ «Про зайнятість населення», 2012р.);

5. Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (Ст. 14 ЗУ «Про зайнятість населення», 2012р.):

1) один з батьків (особа, яка їх замінює) і: має на утриманні дитину (дітей) віком до 6 р; виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 р. або дитину з інвалідністю; утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку) та/або особу з інвалідністю І групи;

2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 р. та які за згодою одного з батьків (особи, яка їх замінює) можуть прийматися на роботу;

3) особи, звільнені після відбуття покарання;

4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, ПТУ та ВНЗ; звільнені із строкової військової або альтернативної служби (протягом шести місяців після закінчення або припинення навчання чи служби) і яка вперше приймається на роботу;

5) особи, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше р.;

6) особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку, встановленого ст. 26 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;

7) особи, яким виповнилося 15 р. та які за згодою одного з батьків (особи, яка їх замінює) можуть прийматися на роботу.

Для працевлаштування зазначених громадян (крім осіб з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку…) підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік.

V. Тестові завдання:

1. До категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

а) вагітні жінки;

б) особи, яким виповнилося 16 років і які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

в) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років і які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;

г) одинокі матері, які мають дітей віком до п’ятнадцяти років.

2. Хто належить до зайнятого населення?

а) громадяни, які проживають на території держави на законних підставах;

б) непрацюючі працездатні особи, які фактично здійснюють догляд за дитиною з інвалідністю;

в) іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов’язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій;

г) обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об’єднаннях.

3. Не заборонена законодавством діяльність осіб, пов’язана із задоволенням їхніх особистих і суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім’ї, які здійснюють

господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно, називається:

а) зайнятість;

б) неповна зайнятість;

в) повна зайнятість;

г) продуктивна зайнятість.

4. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є:

а) Кабінет Міністрів України;

б) місцеві державні адміністрації;

в) Державна служба зайнятості;

г) центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики.

5. Що з переліченого можна віднести до заходів забезпечення сприяння зайнятості населення:

а) забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру;

б) сприяння зайнятості вагітним жінкам;

в) інформування населення, органи виконавчої влади та навчальні заклади про попит і пропонування робочої сили на ринку праці , права та гарантії у сфері зайнятості населення та у разі настання безробіття;

г) сприяння зайнятості іноземців та осіб без громадянства.

6. Яким категоріям осіб роботодавець зобов'язаний повідомити у письмовій формі причини відмови у прийнятті на роботу?

а) неповнолітнім;

б) вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей;

в) усім особам, яким відмовлено у прийнятті на роботу.

7. До яких із зазначених категорій працівників чинним законодавством встановлено заборону на роботу за сумісництвом:

а) викладачі вищих навчальних закладів;

б) державні службовці;

в) наукові співробітники;

г) медичні працівники.

8. Як називається соціально-економічне явище, за якого частина осіб не має змоги реалізувати своє право на працю та отримання заробітної плата (винагороди) як джерела існування?

а) зайнятість; б) ваучер; в) безробіття.

9. Безробітній це особа віком від … і до … ?

а) від 14 і до 60; б) від 15 і до 70; в) від 15 і до 75.

10. Як забезпечується зайнятість населення?

а) шляхом встановлення відносин, що регламентуються трудовими договорами, провадження під підприємницької та інших видів діяльності, не заборонених законом;

б) обранням підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;

в) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії.

11. Чи має право громадянин України займатись трудовою діяльністю за кордоном?

а) так, має право якщо така діяльність не заборонена законодавством України та держави перебування;

б) ні, такого права не має згідно із законодавством України;

в) таке право надається тільки особам, які досягла 35 річного віку і є випускниками вищих навчальних закладів.

12. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сфері зайнятості є:

а) ВРУ; б) КМУ; в) Центральний орган виконавчої влади у сфері соціальної політики.

13. Хто здійснює громадський контроль у сфері зайнятості населення:

а) професійні спілки та їх об'єднання;

б) роботодавці та їх об'єднання;

в) обидва варіанти є вірними.

14. Документ встановленого зразка, що дає особі право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи роботодавця:

а) сертифікат; б) диплом; в) ваучер.

15. Фінансування організацій громадських робіт здійснюється за рахунок_____

16. Строк стажування за договором не може перевищувати:

а) 3 міс.; б) 4 міс.; в) 6 міс.; г) 1 рік.

17. З безробітними, які залучаються до виконання робіт тимчасового характеру, укладаються трудові договори на строк, що не може перевищувати?

а) 120 кал. днів; б) 160 кал. днів; в) 180 кал. днів.

18. Молодий працівник - це особа віком до:

а) 18 років; б) 30 років; в) 35 років.

19. В якому розмірі встановлюється квота для працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванні?

а) 5%; б) 10%; в) 15%.

20. До основних принципів зайнятості населення не належать:

а) пріоритетності;

б) гуманізму;

в) відповідальності;

г) використанні трудового потенціалу.

21. Страховий стаж обчислюється в:

а) роках; б) днях; в) місяцях.

22. Чим регламентується зайнятість населення?

а) трудовими договорами; б) договорами; в) контрактами.

VI. Практичні ситуації

1. Підкажіть, будь ласка, я звільнилась 24 квітня за згодою обох сторін. Хочу стати в центр зайнятості, чи буде мені виплата з першого місяця і в якому розмірі? Останній безперервній стаж 3 роки, страховий стаж 6 років.*

_____
_____

2. Коли розпочинається виплата матеріальної допомоги по безробіттю після реєстрації в Центрі зайнятості? 7 вересня поставили на облік, 14 березня зробили запис у трудовій книжці про початок виплат, але досі ніяких виплат не отримано. Страхового стажу 12 років.

Яким документом оформляється рішення про призначення допомоги по безробіттю? *

_____
_____

3. Чи нараховується та виплачується допомога по безробіттю в разі невідвідування центру зайнятості з поважних причин? *

_____
_____

4. У яких випадках допомога по безробіттю скорочується на строк до 90 календарних днів? У яких випадках розмір допомоги по безробіттю може бути зменшений і на який термін? *

_____
_____

5. Яка причина звільнення з роботи впливає на умови виплати допомоги по безробіттю ?*

_____
_____

6. Чернігівський міський центр зайнятості відмовив 15-річному Самойленку Д.І. у визнанні його безробітним, посилаючись на те, що він не досяг 16 років.

Чи правомірні дії центру зайнятості? За яких обставин Самойленко Д.І. може бути визнаний безробітним?

_____
_____

7. Неповнолітній, якому виповнилося 16 років, звернувся до відділу кадрів підприємства з проханням прийняти його на літній період на роботу. Начальник відділу кадрів відповів, що питання про прийняття його на роботу може бути вирішене тоді, коли він отримає паспорт.

Неповнолітній одержав паспорт і знов звернувся, але начальник відділу

кадрів запропонував прийти з батьками, мотивуючи, що батьки повинні написати заяву, що у разі нещасного випадку вони не будуть мати претензії до підприємства.

Які права щодо вступу в трудові відносини мають неповнолітні?

_____

_____

8. Іноземець звернувся до дирекції підприємства з проханням прийняти його на роботу на посаду менеджера. Директор відмовив йому у прийнятті на роботу, пославшись на те, що він не являється громадянином України, а іноземці на посаду менеджера не приймаються.

Чи правильна позиція, висловлена директором підприємства?

_____

_____

9. Розв`яжіть рівняння: $\frac{(A+B+C)* 4}{(X - Y) : (M - N) + K}$ = , *де:*

A) Допомога по безробіттю виплачується з ____ дня після реєстрації застрахованої особи в установленому порядку в державній службі зайнятості.

B) Загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати _____ календарних днів протягом 2 років.

C) Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до настання права на пенсію) тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати _____ календарних днів.

X) Залежно від страхового стажу розмір допомоги по безробіттю виплачується : понад 10 років — _____%.

Y) Залежно від страхового стажу розмір допомоги по безробіттю виплачується : до двох років — _____%.

M) Залежно від страхового стажу розмір допомоги по безробіттю виплачується : від шести до 10 — _____%.

N) Залежно від страхового стажу розмір допомоги по безробіттю виплачується : від двох до шести років — _____%.

K) Допомога по безробіттю не може перевищувати _____ розміру прожиткового мінімуму, для працездатних осіб, установленого Законом.

_____

_____

VII. Контрольні питання

1. Визначте поняття "зайнятість" і "працевлаштування". Як вони співвідносяться між собою?

2. Які категорії зайнятого населення визначено за ст. 4 ЗУ « Про зайнятість населення»?

3. Які види зайнятості не пов'язані з укладанням трудового договору?

4. Завдання та функції центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, його територіальних органів за ст. 22 ЗУ « Про зайнятість населення».

5. Стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці за ст. 27 ЗУ « Про зайнятість населення».

6. Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді за ст. 29 ЗУ « Про зайнятість населення».

7. Розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності деяких категорій громадян за ст. 30 ЗУ « Про зайнятість населення».

8. Які особи можуть бути визнані безробітними і які особи не можуть набути статусу безробітного за ст. 43 ЗУ « Про зайнятість населення»?

9. Допомога по частковому безробіттю за ст. 47 ЗУ « Про зайнятість населення».

10. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця за ст. 48 ЗУ « Про зайнятість населення».

11. Особливості працевлаштування іноземців в Україні.

12. Які види допомоги, гарантій і компенсацій надаються безробітним?

VIII. Рекомендована література: *основна № 3, 7-10; допоміжна № 4, 6, 8, 14, 26, 39, 52, 73.*

ТЕМА 6. Трудовий договір (контракт)

І. Питання на заняття:

1. Поняття трудового договору та його характеристика. Контракт як особлива форма трудового договору.
2. Трудовий договір та його відмінність від ЦПД.
3. Випробування при прийнятті на роботу.
4. Переведення та переміщення як види зміни умов трудового договору. Зміна істотних умов праці в трудовому договорі.
5. Трудові книжки. Електронний облік трудової діяльності.

ІІ. Питання на самостійне вивчення:

1. Ел. трудовий договір (контракт) як новація трудового законодавства.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Трудові договори (контракти) в зарубіжних країнах
2. Особливості укладання трудових договорів з іноземцями.

IV. Основні поняття і терміни:

Трудовий договір (ст. 21 КЗпП) –

це угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Строки трудового договору (ст.23 КЗпП) - трудовий договір може бути:

1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами (ст. 23 КЗпП).

Цивільно-правова угода (договір)– договір, укладений на певний строк, про виконання однією стороною визначеної роботи на свій ризик, самостійно організовуючи виконання роботи, не підлягаючи внутрішньому трудовому розпорядку, на основі власних засобів виробництва, за умови отримання грошової винагороди за результат праці (глава 61, 63 Цивільного кодексу України).

Контракт – особлива форма трудового договору, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін (ст. 21 КЗпП).

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом - це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею.

Гіг-контракт - цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V ЗУ «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» № 1667-IX від 15.07.2021 р.;

Стаття 26. Випробування при прийнятті на роботу

Стаття 27. Строк випробування при прийнятті на роботу

Стаття 28. Результати випробування при прийнятті на роботу

Сумісництво – це виконання працівником, крім своєї основної роботи, іншої регулярно оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або в громадянина за наймом (п. 1 Наказу № 43 від 28.06.93 «Про затвердження Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій»).

Суміщення професій і посад – форма організації праці, при якій працівник, за його згодою, протягом робочого дня або робочої зміни за своєю основною роботою, зумовленою трудовим договором, виконує додаткову роботу за іншою професією або на іншій посаді на тому ж підприємстві, в установі, організації, за що отримує відповідну оплату (Інструкція про порядок і умови суміщення професій (посад) №53-ВЛ 14.05.1982).

Сезонна робота – це робота, яка з природних і кліматичних умов виконується не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше шести місяців (п.1 Указу Президії Верховної Ради СРСР № 310-09 від 24.09.1974).

Тимчасова робота – це робота, яка виконується працівником, прийнятим на роботу на термін до двох місяців, а для заміщення тимчасового відсутнього працівника – до чотирьох місяців (п.1 Указу Президії Верховної Ради СРСР №311-09 від 24.09.1974).

Тимчасове заступництво – це виконання службових обов'язків за посадою тимчасово відсутнього працівника, коли це викликано виробничою необхідністю (п.1 роз'яснення Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29.12.65 р. № 30/39 «Про порядок оплати тимчасового заступництва»).

Переведення на іншу роботу (ст. 32 КЗпП) - переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією,

допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 КЗпП.

Власник або уповноважений ним орган не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я.

Зміна істотних умов праці (ст. 32 КЗпП)- зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом 6 статті 36 цього Кодексу.

Власник або уповноважений ним орган **має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди,** якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, **але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.**

Забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до 18 років без їх згоди.

V. Практичні ситуації

1. Працівник Сімонов був переміщений на інше робоче місце на тому ж підприємстві у зв’язку з його реорганізацією для виконання робіт токаря. В перший день роботи на новому робочому місці він з’ясував, що окрім переміщення йому ще понижений кваліфікаційний розряд, що суттєво впливає на розмір його заробітної плати. Сімонов відмовився працювати і пред’явив претензії власнику підприємства, вказуючи на те, що в трудовому договорі вказані зовсім інші його обов’язки (ч. 1 ст. 21 КЗпП), а власник, згідно ст. 31 КЗпП не має права вимагати від нього виконання інших обов’язків.

Яким чином кваліфікувати дану ситуацію?*

_____

_____

2. Наумов В.І. приступив до виконання своїх трудових обов'язків з умовою про випробування 3 місяці. Фактично пропрацювавши 1 місяць, було з'ясовано, що документи про прийняття на роботу ще так і не оформлені, а власник вже хоче звільнити відповідного працівника як такого, що не пройшов випробування. Працівник наполягав на тому, що його можна звільнити як такого, що не пройшов випробування тільки через 3 місяці.

Як вирішити спір?*

_____

_____

3. При укладенні трудового договору між працівником Павленко П.А.

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

Як кваліфікувати дану ситуацію?*

_____

_____

4. 20 квітня Котюк підписав договір з підприємством «КАТЕТ», за яким взяв на себе обов'язок виконати будівельні роботи по ремонту гаража підприємства. Відповідно до договору Котюк приходив на роботу о 9:00, виконував роботу в зручний для нього час. Угода була укладена на три місяці. Яка, на Вашу думку, природа цього договору?

Відповідь обґрунтуйте. Визначте спільні та відмінні риси трудового та цивільно-правового договору.

_____

_____

5. Після домовленості про прийняття Куриленко на посаду інженера, уповноважений власником орган підприємства зажадав від нього: трудову книжку; паспорт; диплом про освіту; характеристику з попереднього місця роботи; довідку про забезпеченість житловою площею. Куриленко надав всі ці документи, крім характеристики, яку він зобов’язався надати протягом тижня. Уповноважений власником орган допустив Куриленка до роботи, але попередив, що коли він протягом тижня не надасть характеристику, угода про укладення трудового договору буде розірвана. Такої характеристики Куриленко не надав, бо йому відмовили її видати.

Які документи може вимагати власник або уповноважений ним орган при прийнятті на роботу?

Які правові наслідки наступають при ненаданні Куриленко характеристики?

_____

_____

6. Петров уклав трудовий договір з індивідуальним підприємцем Головко. Пропрацювавши якийсь час, Петров став вимагати оформлення трудової книжки, але Головко відмовив з посиланням на те, що Інструкція про порядок ведення трудових книжок не передбачає ведення трудових книжок при роботі у приватних підприємців.

Чи правомірні дії Головко? Як Петров зможе підтвердити страховий стаж роботи у Головка, коли у нього виникне така потреба?

_____

_____

7. У газеті «Дніпро вечірній» було опубліковано оголошення, що фірма запрошує на роботу менеджера по реалізації продукції фірми: чоловіка не старше 35 років, зі знаннями англійської та української мов, вмінням працювати на комп'ютері.

За об'явою до керуючого фірми звернулась жінка, яка відповідає усім вимогам, крім однієї – вона жінка. Їй відмовили у прийнятті на роботу, пославшись на часті відрядження, і фірма хоче прийняти тільки чоловіка. Жінка оскаржила відмову в прийнятті на роботу у прокурора міста.

Які заходи впливу може вжити прокурор?

Чи щось зміниться, коли виявиться, що жінка вагітна?

_____

_____

8. Семенов в червні уклав з фірмою «Локон» контракт відповідно до якого він повинен був з 1 серпня приступити до роботи. 1 серпня він вийшов на роботу, але виявилось, що наказ про його зарахування на роботу не видавався, директор у відпустці, а на посаді, яку повинен зайняти Семенов, працює інший робітник, тому Семенову відмовлено у наданні роботи за контрактом.

Чи виникли трудові відносини Семенова з фірмою «Локон»? Як Семенов може захистити своє право на працю?

_____

_____

9. Яремчук після закінчення металургійної академії як молодий спеціаліст був направлений на металургійний комбінат. Наказом по комбінату він був призначений інженером технічного відділу з трьохмісячним строком випробування.

Чи правильно був прийнятий Яремчук на роботу з випробувальним строком?

_____

_____

VI. Контрольні питання

1. Чим, на Вашу думку, можна замінити громіздке формулювання «власник підприємства, установи, організації, уповноважений ним орган або фізична особа»?

2. Якщо «контракт – особлива форма трудовго договору», то як це узгоджується з п.3 ст. 24 КЗпП?

3. Що Ви можете сказати з приводу популярної останнім часом для деяких законів України формули «прийом на роботу здійснюється за трудовим договором (угодою), контрактом»?

4. Чим відрізняється трудовий договір від трудової угоди?

5. Чи може сфера укладення контракту визначатися локальними актами?

6. Як Ви гадаєте, на скількох підприємствах одночасно може працювати працівник за трудовим договором, виходячи з ч. 2 ст.21 КЗпП?

7. Чи можна за сумісництвом отримувати зарплату більшу, ніж за основною роботою?

8. Чи має ст.74 КЗпП якесь відношення до сезонних і тимчасових працівників?

9. Спробуйте схематично зобразити види трудових договорів, виходячи при цьому з різних критеріїв класифікації.

VII. Рекомендована література: *основна № 2, 3, 7-10; допоміжна № 2, 9-11, 14, 24, 31, 40, 45, 64.*

ТЕМА 7. Підстави припинення умов трудового договору

І. Питання на заняття:

1. Загальні підстави припинення трудового договору.
2. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
3. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.
4. Роль виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) під час розірвання трудового договору.

ІІ. Питання на самостійне вивчення:

1. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Порівняльно правовий аналіз розірвання трудового договору в зарубіжних країнах.
2. Особливості правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та працівника: історико-правовий аспект.
3. Правова характеристика підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

IV. Основні поняття і терміни:

Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника (ст. 38 КЗпП) - працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною-інвалідом; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або інвалідом I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або **уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.**

Розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника (ст. 39 КЗпП) - строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі його хвороби або інвалідності, які перешкоджають виконанню роботи за договором, порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного або трудового договору та у випадках, передбачених частиною першою статті 38 КЗпП.

Стаття 36. Підстави припинення трудового договору

Стаття 40. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу

Стаття 41. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов

Стаття 42. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

V. Тестові завдання:

1. Вид трудового договору, що може припинятися за угодою сторін:

а) будь-який;

б) трудовий, який укладено на невизначений строк;

в) строковий;

г) трудовий з молодим спеціалістом;

д) трудовий за суміщенням, сумісництвом і конкурсом.

2. Вид трудового договору, що може припинятися з ініціативи працівника:

а) трудовий, який укладено на тимчасову або сезонну роботу;

б) трудовий, укладений на час виконання певної роботи;

в) трудовий, укладений на невизначений строк;

г) будь-який за наявності поважних причин;

д) про роботу вдома.

3. Власник або вповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір з таких підстав:

а) Закон передбачає загальні та додаткові підстави;

б) нез'явлення на роботу протягом більш як двох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

в) після закінчення строку договору або в разі ліквідації підприємства;

г) через втрату довіри до окремих працівників;

д) через недостатню кваліфікацію працівника.

4. Порядок звільнення працівника з ініціативи власника або вповноваженого ним органу:

а) за обов'язковою попередньою згодою профкому;

б) за обов'язковою попередньою згодою профспілкового органу, якщо звільняється член профспілки;

в) за попередньою згодою профспілкового органу в разі звільнення члена профспілки за систематичне невиконання трудових обов'язків;

г) за попередньою згодою профспілкового органу в разі вчинення працівником крадіжки громадського майна;

д) без попередньої згоди профспілкового органу в разі незадовільних результатів випробування.

5. Власник має право розірвати трудовий договір без попередньої згоди профспілкового органу з таких підстав:

а) у разі ліквідації підприємства, установи, організації;

б) у разі незадовільного результату випробування, обумовленого під час прийняття на роботу;

в) у разі звільнення з роботи за сумісництвом, коли поновлюється працівник, який раніше виконував цю роботу;

г) у разі звільнення працівника, який не є членом профспілки, або коли на підприємстві немає профспілкової організації;

д) у разі звільнення керівних працівників і їх заступників, які обирались, затверджувались або призначались на посаду.

6. Вид трудового договору, який працівник може розірвати з власної ініціативи:

а) будь-який;

б) строковий;

в) тимчасовий або сезонний;

г) на невизначений строк, попередивши власника за два тижні;

д) будь-який з поважних причин.

7. Власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника з таких підстав:

а) Законом передбачено дві групи підстав — загальні та додаткові;

б) через прогули або систематичне порушення трудової дисципліни;

в) у разі виявлення невідповідності працівника виконуваній роботі або нез'явлення його на роботу більше чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

г) у разі звільнення через втрату довіри або вчинення аморального проступку;

д) у разі звільнення за розкрадання за місцем роботи державного чи громадського майна.

8. Чи може неповнолітній працівник звільнитися з роботи за власним бажанням:

а) може, попередивши власника письмово за два тижні;

б) може за своїм розсудом;

в) може, але попередньо повідомивши комісію в справах неповнолітніх;

г) може лише з дозволу профкому;

д) не може до досягнення 18 років.

9. До поважних причин розірвання трудового договору з ініціативи працівника належать:

а) вступ до вищого навчального закладу;

б) переїзд в іншу місцевість;

в) необхідність догляду за особою з інвалідністю першої групи або дитиною з інвалідністю;

г) обрання на іншу посаду за конкурсом;

д) зміна умов праці, коли працівник не згодний із ними.

10. До прогулу належать:

а) невихід на роботу без поважних причин протягом усього робочого дня (зміни) ;

б) відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня;

в) поява на роботі в нетверезому стані;

г) самовільне використання днів відгулу чи відпустки;

д) поява на роботі в стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

11. Підстави для припинення трудового договору:

а) за угодою сторін трудового договору;

б) з ініціативи самого працівника;

в) з ініціативи власника або уповноваженого ним органу;

г) з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору;

д) з ініціативи органів прокуратури та МВС України.

12. При звільненні з роботи працівникові виплачується вихідна допомога:

а) у разі призову або вступу працівника на військову службу;

б) у разі відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством;

в) у разі порушення власником законодавства про працю, колективного або трудового договору;

г) у разі зміни в організації праці або зміни істотних умов праці;

д) у разі скорочення штату, перепрофілювання підприємства або поновлення на роботу працівника, який раніше виконував цю роботу.

13. У разі зміни власника підприємства:

а) трудові відносини, як правило, припиняються;

б) трудовий договір припиняється за скороченням штатів;

в) дія трудового договору працівника продовжується;

г) дія трудового договору переходить у стан тимчасового.

14. Додаткові підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника не реалізуються в разі:

а) тимчасової непрацездатності працівника;

б) перебування працівника у відпустці;

в) відсутності попередньої згоди профкому;

г) пропущення місячного строку порушення трудових обов'язків.

15. Трудовий договір має бути розірваний:

а) на вимогу будь-якого профспілкового органу;

б) на вимогу профкому, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір;

в) тільки з керівником, який порушує законодавство про працю та колективний договір;

г) на вимогу іншого органу, крім профкому, який за дорученням трудового колективу підписав колективний договір.

16. Власник повинен звільнити працівника за його заявою у вказаний ним строк у разі:

а) неможливості проживання в даній місцевості;

б) наявності дитини з інвалідністю;

в) необхідності догляду за хворим членом сім'ї;

г) прийняття на роботу за конкурсом;

д) вступу до навчального закладу.

17. Без попередньої згоди профкому власник має право звільнити працівника:

а) який вчинив за місцем роботи розкрадання (у тому числі й дрібне) майна власника;

б) за наявності вироку суду, що набрав законної сили;

в) за наявності адміністративного стягнення компетентного органу;

г) у разі застосування заходів громадського впливу до працівника, який вчинив розкрадання майна власника.

18. До осіб, з якими допускається розірвання трудового договору за одноразове порушення трудових обов'язків, належать:

а) керівники підприємств і їхні заступники;

б) головні бухгалтери підприємств і їхні заступники;

в) службові особи митних органів і податкових інспекцій;

г) службові особи контрольно-ревізійної служби;

д) службові особи органів державного контролю за цінами.

19. Власник зобов'язаний розірвати трудовий договір у зазначений працівником строк у разі:

а) переїзду на нове місце проживання;

б) вступу до навчального закладу;

в) переведення на роботу в іншу місцевість;

г) вагітності чи догляду за дитиною;

д) догляду за хворим членом сім'ї, особою з інвалідністю першої групи;

е) виходу на пенсію та в інших випадках.

20. Переважне право на укладення трудового договору під час повторного прийняття на роботу визначається:

а) безпосередньо законом;

б) на підставі закону колективним договором;

в) правилами внутрішнього трудового розпорядку;

г) за угодою сторін трудового договору.

21. Орган, що має право вимагати від власника розірвання трудового договору з працівником:

а) будь-який профспілковий;

б) профспілковий, який підписав колективний договір;

в) будь-який інший, що підписав колективний договір за дорученням трудового колективу;

г) будь-який, що підписав колективний договір, але лише стосовно керівного працівника, який порушує трудове законодавство;

д) будь-який стосовно будь-якого працівника.

22. Переважне право залишення на роботі в разі звільнення працівників мають:

а) учасники бойових дій та особи з інвалідністю внаслідок війни;

б) особи, на яких поширюється Закон України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";

в) працівники, які перебували на окупованій території.

23. Власник має право відсторонити працівника від роботи у разі:

а) появи на роботі в нетверезому стані чи стані наркотичного сп'яніння;

б) відмови чи ухилення від обов'язкового медичного огляду;

в) відмови від перевірки знань з охорони праці;

г) небажання виконувати роботу за дорученням власника.

24. Вимоги, що можуть встановлюватися щодо укладення чи зміни трудового договору:

а) забороняється відмова в прийнятті на роботу залежно від віку чи освіти;

б) забороняється відмова в прийнятті на роботу залежно від стану здоров'я і родинних зв'язків;

в) вимоги щодо віку, освіти, стану здоров'я працівника можуть установлюватися законодавством України.

25. Підставою для розірвання трудового договору можуть бути постанови органів:

а) будь-якого, що виявив порушення працівником трудових обов'язків;

б) який має право накладати адміністративне стягнення за вчинення за місцем роботи розкрадання майна підприємства;

в) про застосування заходів громадського впливу за вчинення дрібного розкрадання майна власника.

26. Переважне право на залишення на роботі під час вивільнення мають:

а) колишні військовослужбовці протягом двох років з дня звільнення їх зі служби;

б) особи, які проходили альтернативну (невійськову) службу;

в) депортовані з України протягом п'яти років з часу повернення в Україну.

27. Вихідна допомога виплачується:

а) у розмірі двох третин середньомісячного заробітку;

б) не менше середньомісячного заробітку;

в) не менше двомісячного середнього заробітку;

г) у розмірі тримісячного середнього заробітку.

28. З ініціативи працівника строковий трудовий договір підлягає достроковому розірванню у разі:

а) хвороби працівника, що перешкоджає виконанню роботи за договором;

б) інвалідності, що перешкоджає виконанню роботи;

в) порушення власником законодавства про працю або умов трудового договору;

г) досягнення обопільної угоди сторін трудового договору.

29. Підстави для припинення трудового договору:

а) призов працівника на альтернативну (невійськову) службу;

б) вимога профспілкового чи іншого органу, уповноваженого трудовим колективом;

в) попередження працівником власника письмово за два тижні, якщо трудовий договір є безстроковим;

г) підстави, що передбачені трудовим контрактом.

30. Звільнення працівника з ініціативи власника не допускається у період:

а) тимчасової непрацездатності працівника;

б) перебування працівника у відпустці;

в) нез'явлення на роботу більше двох місяців підряд унаслідок хвороби;

г) невиходу на роботу більше чотирьох місяців підряд.

31. Відновлення соціально-побутових пільг, які працівники мали до їх звільнення з роботи, визначається:

а) власником разом із профкомом;

б) трудовим колективом на загальних зборах;

в) колективним договором.

32. Відсторонення працівника від роботи допускається у разі:

а) появи на роботі у нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння;

б) ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу;

в) ухилення від перевірки знань з охорони праці та протипожежної безпеки;

г) невиконання норм виробітку з вини працівника;

д) прогулу більше трьох днів.

VI. Практичні ситуації

1.Працівник Петренко переміщений в інший структурний підрозділ для роботи за тією ж спеціальністю. Внаслідок переміщення він втратив право на отримання доплати за збільшення обсягу виконуваної роботи (у зв’язку з відсутністю такого обсягу в новому структурному підрозділі). Працівник у зв’язку з цим відмовився виконувати таку роботу і вимагав його повернення на попередню. Власник не задовольнив його прохання, пояснюючи це тим, що він попередив його про це ще за 2 місяці.

Вирішить практичну ситуацію.*

_____

_____

2. Працівник Герасимів В.Д. працював на автотранспортному підприємстві водієм автомобіля ГАЗ - 52. Оскільки адміністрація змінила режим роботи чергового автомобіля, то вона запропонувала даному працівнику роботу на автомобілі ГАЗ - 51, про що попередила за два місяці. Після його відмови працювати за новим режимом роботи (по змінах тривалістю 8 год. замість визначеного раніше режиму роботи по 12 год.) його було звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП України. Працівник в суді заперечував проти звільнення і вимагав поновити його на роботі з виплатою заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Визначить підставу припинення трудового договору працівника та його трудові права.*

_____

_____

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

Вирішить дану ситуацію.*

_____

_____

4. 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?*

_____

_____

5. Гр — н Кузьменко Т.П. 4 березня звернувся до керівника підприємства з проханням прийняти його на роботу слюсарем. Керівник підприємства направив Кузьменка у ремонтний цех і сказав, щоб той з 5 березня приступив до роботи . Кузьменко приступив до роботи 5 березня, але наказ про прийняття Кузьменка на роботу не був оформлений і письмової заяви працівника про прийняття на роботу, також не було. У квітні місяці Кузьменку не нарахували заробітні плату.

Як вирішити дану ситуацію?*

_____

_____

6. Робітник м'ясокомбінату Самойленко В.О. за крадіжку м'яса вироком суду був засуджений до виконання виправних робіт. Адміністрація, вважаючи що з набранням законної сили вироку суду вона має право розірвати трудовий договір, звільнила його за п.7. ст.36 КЗпП України.

Чи правильні дії адміністрації?*

_____

_____

7. У зв'язку з відсутністю бензину начальник автопарку запросив до себе 5 водіїв і в присутності голови профкому повідомив їх, що вони будуть звільнені через місяць по п. 1 ст. 40 КЗпП України. Через місяць вони були звільнені з виплатою їм місячного заробітку. Профком питання про дачу згоди

на звільнення не розглядав. На момент звільнення один водій був тимчасово непрацездатний. На момент звільнення в автопарку були вакантні посади слюсарів по ремонту автомобілів.

Крім того водіїв попередили, що якщо вони не працевлаштуються на протязі місяця місяців, то втратять право на збереження безперервного стажу і збереження, середнього заробітку.

Дайте кваліфіковану оцінку ситуації.*

_____

_____

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

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

Як вирішити дану ситуацію?*

_____

_____

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

Чи можна звільнити дану працівницю ?

Якщо можна, то за яких умов?

_____

_____

10. Бухгалтер будівельно-монтажного управління Миколаєва подала заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Через два тижні адміністрація управління заявила, що вона не може знайти на цю посаду іншого працівника, відмовилася приймати бухгалтерську документацію і видати їй трудову книжку. Миколаєва звернулася до юридичної консультації за роз'ясненням: чи може вона самовільно залишити роботу і куди їй потрібно звернутися з вимогою про розірвання трудового договору.

Вирішіть дану справу.

_____
_____

11. Сергіїв працював економістом у АТ "Добробут". 12 серпня він звернувся із заявою до адміністрації з проханням звільнити його за угодою сторін після закінчення двотижневого терміну. 25 серпня Сергіїв звернувся до адміністрації з проханням повернути раніше подану заяву про звільнення, однак адміністрація АТ йому в цьому відмовила і 27 серпня видала наказ про звільнення Сергієва за п. 1 ст. 36 КЗпП України.

Чи правомірні дії адміністрації?

Який порядок припинення трудового договору за п. 1 ст. 36 КЗпП України?

_____
_____

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

Чи можна звільнити даного працівника?

Якщо можна, то за якою підставою і за яких умов?

_____
_____

13. Столяр Лопатюк був звільнений з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України за систематичне поруш ення 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.

_____
_____

14. Барсукова, працюючи на кондитерській фабриці охоронницею, пропускала свою родичку з краденими кондвиробами. Про цей факт стало відомо адміністрації, яка звільнили Барсукову по п.2 ст. 41 КЗпП України за згодою профкому.

Барсукова, думаючи, що звільнення являється незаконним звернулася в суд з позовом про поновлення на роботі.

Як буде вирішено спір?

_____
_____

15. 25 березня токаря Вакуленка начальник цеху не допустив до роботи, тому що він з'явився на роботі у нетверезому стані. В зв'язку з цим директор 20 квітня звернувся до профкому з проханням дати згоду на звільнення Вакуленка за п. 7 ст. 40 КЗпП України.

На черговому засіданні профкому прохання начальника цеху було задоволене. 27 квітня В. наказом був звільнений з роботи.

Вакуленко звернувся із скаргою до суду. Незаконність звільнення він пояснив тим, що його не запросили на засідання профкому, коли вирішувалося питання про звільнення.

Яке рішення повинен винести суд?

_____

_____

16. Техніка Кравченка прийняли на завод 13 вересня з двотижневим строком випробування. 24 вересня надійшла доповідна записка від начальника цеху про те, що Кравченко з'явився на роботу не о восьмій годині, як це передбачено заводськими правилами внутрішнього трудового розпорядку, а о 13 год. причину відсутності на роботі власник визнав без поважною. "Вважаю, що Кравченка необхідно звільнити за п. 4 ст. 40 КЗпП" - сказав директор заводу. "Завтра заберемо профспілковий комітет і обговоримо вашу пропозицію" - відповів голова профкому. Присутній при розмові начальник відділу кадрів здивувався: "Наскільки я знаю, особи, що не витримали випробування, звільняються без погодження з профкомом".

Дайте кваліфіковану оцінку ситуації.

_____

_____

17. Старшого економіста Ярошенка за сварливий характер, який заважав всьому колективу нормально працювати, звільнили з роботи за рішенням загальних профспілкових зборів. В трудову книжку був зроблений запис про звільнення на вимогу профспілкового органу.

Яка Ваша думка відносно звільнення Ярошенка?

_____

_____

18. Директор заводу Антонов прийняв Сидоренко на посаду інженера конструкторського бюро зі строком випробування три місяці. До закінчення цього строку Сидоренко був звільнений з роботи як такий, що не витримав випробування.

Вважаючи своє звільнення неправомірним, Сидоренко подав до суду позов і відповідачем визнав директора заводу Антонова. Суддя відмовив Сидоренку у прийнятті позовної заяви, пославшись на те, що відповідачем повинен бути не Антонов, а завод. Сидоренко не погодився з таким рішенням і подав скаргу на рішення суду, посилаючись на те, що трудовий договір він

укладав не з підприємством, а з уповноваженим від підприємства, тобто з Антоновим.

Як повинна бути вирішена справа? Мотивуйте своє рішення.

_____

_____

19. Самійло домовилась з директором малого підприємства про прийняття її на роботу бухгалтером у порядку переведення. Директор малого підприємства дав Самійло листа з проханням звільнити її з попередньої роботи у зв'язку з переведенням. Але звільнившись з роботи і подавши документи на оформлення трудового договору у прийнятті на роботу, їй було відмовлено за мотивом кризового стану малого підприємства.

Чи не допущено тут порушення прав Самійло? Як що так, то у чому ці порушення полягають і як їх можна усунути?

_____

_____

20. На підприємстві відбувається скорочення штату працівників і вони попереджені про звільнення. Частина з них підшукала собі іншу роботу і хоче, щоб їх звільнили за пунктом 1 статті 40 КЗпП України до закінчення двомісячного строку попередження.

Адміністрація підприємства заявила, що до закінчення двомісячного строку вона може звільнити тільки на підставі статті 38 КЗпП України.

Як у даному випадку повинно бути вирішене непорозуміння між сторонами?

_____

_____

21. Електрозварника Управління захисних споруд Дніпровської ГЕС Сєдого звільнено з роботи «за пияцтво, хуліганство, нанесення образ».

Яка підстава звільнення мала місце?

_____

_____

22. Бухгалтер Овчиннікова за попередньою згодою профкому була звільнена з роботи в зв'язку з поновленням на роботу Шелехова, який раніше працював на посаді бухгалтера. Не погоджуючись із звільненням, Овчиннікова звернулась до суду з позовом про поновлення на роботі, в якому, посилаючись на свою вагітність, просила поновити її на роботі.

Який порядок звільнення з роботи вагітних жінок? Чи правильні дії адміністрації?

_____

_____

23. Іванов був прийнятий у автогосподарство водієм і за ним була закріплена легкова автомашина. Але згодом, наказом по автогосподарству, Іванова було переведено для роботи на автобусі. При цьому режим роботи та заробітна плата залишились без зміни. Та Іванов відмовився працювати на автобусі. Вважаючи, що таке переведення можливе тільки за його згодою, він вирішив звернутися до суду за захистом свого порушеного права й вимагати поновлення на попередній роботі.

Які правила переведення на іншу роботу?

Чи було порушення прав працівника Іванова? Відповідь обґрунтуйте.

_____

_____

24. У зв'язку з переїздом на нове місце проживання, бухгалтер Халимон 20 травня подала заяву про звільнення за власним бажанням. Директор підприємства звільнив її після закінчення двох тижнів з моменту дня подання заяви.

Який установлено порядок звільнення за особистим бажанням працівника? Чи законне рішення директора?

_____

_____

25. У зв'язку із зменшенням обсягу роботи постало питання про скорочення одного економіста відділу постачання заводу. У якості кандидатів на звільнення були представлені Сергієнко та Анікіна, які мали однакову кваліфікацію. Сергієнко має двох малолітніх дітей, її чоловік працює. Анікіна утримує 60-річну матір, інших членів сім'ї немає.

Вирішіть, хто з них має переважне право залишитися на роботі?

Який порядок вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці?

_____

_____

26. Працівник заводу Симоненко за хуліганські дії був затриманий міліцією і через два тижні був засуджений до 2 років позбавлення волі умовно. Коли Симоненко прийшов на завод, то дізнався, що його звільнили за прогул згідно ст. 40 п. 4 КЗпП.

Які підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця?

Чи правильно було звільнено Симоненка?

_____

_____

27. Директор машинобудівного заводу видав наказ про переведення п'ятьох слюсарів інструментального цеху на три дні на розгрузку залізничного вагону із сировиною з метою запобігання простою технологічного оснащення. Він також розпорядився перемістити економіста Свиридова з механічного цеху

№ 1 в механічний цех № 2 з тим же посадовим окладом. Працівники відмовилися виконати наказ директора, вважаючи, що переводи і переміщення повинні відбуватись за їх згодою, а вони її не надавали. Директор видав новий наказ, в якому оголосив кожному з них догану за порушення трудової дисципліни.

Охарактеризуйте сутність та види переведення. У якому порядку відбувається переведення? Чим відрізняється переведення від переміщення?

Чи законні накази директора?

_____

_____

VII. Контрольні питання

1. Чим відрізняється відсторонення від роботи від припинення трудового договору?
2. Назвіть класифікацію підстав припинення трудового договору.
3. Які обов'язки роботодавця при звільненні працівника?
4. Які існують додаткові гарантії при звільненні для деяких категорій працівників?

VIII. Рекомендована література: *основна № 3, 5, 7-12; допоміжна № 10, 11, 14, 68.*

ТЕМА 8. Робочий час

І. Питання на заняття:

1. Поняття та режим робочого часу.
2. Види робочого часу.
3. Поняття та співвідношення скороченого і неповного робочого часу
4. Режим робочого часу та його види.

ІІ. Питання на самостійне вивчення:

1. Облік робочого часу, його види.
2. Поняття роботи за сумісництвом.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Надурочні роботи і порядок залучення до них.
2. Табель обліку робочого часу.

IV. Основні поняття і терміни:

А) Норма тривалості робочого часу (ст. 50 КЗпП) - нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу.

Б) Скорочена тривалість робочого часу встановлюється (ст. 51):

1) для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу **може встановлюватись за рахунок власних коштів** на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.

!!! Встановлення скороченого робочого часу НЕ ВПЛИВАЄ на розмір заробітної плати.

В) неповний (ст. 56 КЗпП) – **на прохання** вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14 р. або дитину з інвалідністю або здійснює догляд за хворим

членом сім'ї відповідно до медичного висновку або (ст. 172 КЗпП) роботодавець **повинен** встановити неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

ОПЛАТА - пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

Г) ненормований – законом не визначений, оплата за понаднормову працю не проводиться, але надається додаткова відпустка до 7 к.д.

Д) надурочні роботи - граничні норми застосування надурочних робіт (ст. 65 КЗпП) не повинні перевищувати 4 год. протягом 2 днів підряд і 120 год. на рік. ОПЛАТА здійснюється в подвійному розмірі.

До надурочних робіт (ст. 62 КЗпП) забороняється залучати (ст. 63 КЗпП):

1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (стаття 176 КЗпП);

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192 КЗпП);

3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (стаття 220 КЗпП).

Законодавством **можуть бути передбачені і інші категорії працівників**, що їх забороняється залучати до надурочних робіт.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою (стаття 177 КЗпП).

Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе **лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям** (стаття 172 КЗпП).

Е) нічний час оплачується у підвищеному розмірі, **не нижче 20 відсотків** тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Забороняється залучення до роботи в нічний час (ст. 55 КЗпП):

1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176 КЗпП);

2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192 КЗпП);

3) інших категорій працівників, передбачених законодавством.

Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 КЗпП.

Робота інвалідів у нічний час **допускається лише за їх згодою** і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172).

Дистанційна (надомна) робота (ст. 60 КЗпП) - це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але **поза** приміщенням роботодавця.

Гнучкий режим робочого часу (ст. 60 КЗпП) - це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

V. Практичні ситуації

1. Макарова — студентка денного відділення державного університету — одночасно працювала на півставки лаборантом кафедри філософії. За академічну заборгованість вона була відрахована з університету і одночасно звільнена з посади лаборанта. Макарова звернулася до суду з позовом про поновлення на роботі.

Суддя, вважаючи, що Макарова працювала за сумісництвом і звільнена у зв'язку з припиненням навчання, визнав звільнення законним. Макарова оскаржила рішення в апеляційному суді.

Що таке сумісництво? Який порядок укладення і розірвання трудового договору про роботу за сумісництвом? У яких правовідносинах з університетом знаходилася Макарова ? Якою повинна бути ухвала апеляційного суду?*

_____

_____

2. Працівник Розанов О.Н. працював економістом на державному підприємстві в режимі неповного робочого часу. У зв'язку з наявністю вільного робочого часу він вирішив влаштуватися на роботу за сумісництвом на приватне підприємство "Аспек" консультантом з економічних питань. Аналізуючи свої можливості, Розанов О.Н. вирішив працювати в режимі повного робочого часу саме на приватному підприємстві, оскільки там пропонували вищу заробітну плату. Дізнавшись про це, власник державного підприємства попередив Розанова, що він, як працівник державного підприємства, взагалі не може працювати за сумісництвом і тому буде звільнений з основного місця роботи.

Як вирішити дану ситуацію?*

_____

_____

3. 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 оплату вимушеного прогулу.

Що вважається прогулом? Яке рішення повинен винести суд?

Які правові наслідки незаконного звільнення?*

_____

_____

4. Для виконання річного плану директор заводу видав наказ про встановлення протягом 2 місяців 6-ти денного робочого тижня із збереженням 8-годинного робочого дня.

Які види робочого тижня встановлює чинне законодавство? Яка їх тривалість? Які порушення допущені директором?

_____

_____

5. Відповідно до медичного висновку МСЕК бібліотекар Поліщук була визнана особою з інвалідністю 3 групи загального захворювання і може працювати на попередній роботі, але не більше 6 годин. На підставі цього висновку директор бібліотеки встановила для гр. Поліщук 6-годинний робочий день з оплатою пропорційно відпрацьованому часу. Гр. Поліщук з цим не погодилася і вважала, що їй директор повинна встановити скорочений робочий день з оплатою за робочий день нормальної тривалості, а директор фактично встановила неповний робочий день. Прокоментуйте дану ситуацію.

Що таке робочий час нормальної тривалості? Скорочений робочий час? Неповний робочий час?

_____

_____

6. 17-річний Семенюк був прийнятий на роботу з тривалістю робочого тижня 30 годин. При нарахуванні заробітної плати за перший місяць роботи виникло питання, чи є встановлений Семенюку робочий тиждень скороченим чи неповним, і, відповідно, як повинна йому нараховуватись і виплачуватись заробітна плата: пропорційно відпрацьованому часу чи повністю як при скороченій тривалості робочого часу.

Проаналізуйте дану ситуацію і дайте відповідь.

_____

_____

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

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

_____

_____

8. Черговий електромонтер заводу Ломов, для якого був встановлений помісячний підсумковий облік робочого часу, в першій половині листопада 2018 року перепрацював 12 годин і зажадав оплати їх як за надурочні роботу. Адміністрація заводу, не заперечуючи перевищення робочого часу, відмовила в оплаті, дозволивши Ломову недопрацювати цей час у другій половині місяця. Ломов звернувся зі скаргою до комісії по трудових спорах.

Чи допускається заміна надурочних робіт відгулом? Як вирішити спір?

_____

_____

VI. Контрольні питання

1. Дайте визначення понять «робочий час», «норма робочого часу», «режим робочого часу». Де в законодавстві закріплені ці поняття?
2. Назвіть спільні та відмінні ознаки скороченого та неповного робочого часу.
3. Чи можна надурочні роботи вважати примусовою працею?
4. Які ви можете запропонувати періоди для обліку робочого часу при його підсумованому обліку?
5. Обгрунтуйте необхідність, назвіть особливості та перерахуйте спеціальні режими робочого часу.
6. Який порядок проведення надурочних робіт, якщо на підприємстві немає профспілки?
7. Чи є вахтовий метод роботи режимом робочого часу?
8. Особливість роботи працівників з ненормованим робочим днем.
9. Обмеження щодо роботи в нічний час.
10. Поняття надурочних робіт і порядок їх застосування. Чергування.
11. Право на відпустку та порядок надання відпусток за законодавством України.

VII. Рекомендована література: *основна № 3, 5, 7-12; допоміжна № 2, 14, 68-70.*

ТЕМА 9. Час відпочинку

І. Питання на заняття:

1. Поняття та види часу відпочинку.
2. Поняття та види відпусток.
3. Щорічна основна відпустка і порядок її надання.
4. Додаткові відпустки, їх види і порядок надання.
5. Соціальні відпустки.

ІІ. Питання на самостійне вивчення

1. Відпустки без збереження заробітної плати і порядок їх надання.
2. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Творчі відпустки.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Правове регулювання святкових днів в Україні.
2. Правове регулювання часу відпочинку за проєктом Трудового кодексу України.
3. Особливості регулювання часу відпочинку жінок, молоді, осіб з сімейними обов'язками в конвенціях МОП.
4. Європейський досвід становлення та розвитку права на відпустку.

ІV. Основні поняття та терміни:

Перерва для відпочинку і харчування (ст. 66 КЗпП) - працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Одним з видів часу відпочинку, що передбачений трудовим законодавством, є відпустки. Ст. 45 Конституції України передбачає право працюючих на відпочинок, яке забезпечується наданням оплачуваної щорічної відпустки.

Порядок надання відпусток регулюється КЗпП України, ЗУ «Про відпустки», 1996 р., а також іншими законодавчими та підзаконними нормативно-правовими актами.

Закон України «Про відпустки» встановлює наступні види відпусток:

1) щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці та за особливий характер праці;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творчі відпустки;

3-1) відпустка для підготовки та участі в змаганнях

4) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;

5) відпустки без збереження заробітної плати.

Мінімальна тривалість щорічної основної відпустки за відпрацьований повний робочий рік становить 24 к.дн. Робочий рік працівника обчислюється з дня укладення трудового договору.

Для неповнолітніх - надаються відпустки тривалістю 31 к.д., для осіб з інвалідністю I і II груп незалежно від причин інвалідності — 30 к.дн., осіб з інвалідністю III групи — 26 к.дн.

Педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам щорічна основна відпустка надається тривалістю до 56 к.д.

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці тривалістю до 35 к.дн. (з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах підвищеного ризику для здоров'я, за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці).

Законодавством передбачено наступні види соціальних відпусток (зазначена відпустка оплачується в розмірі 100% заробітної плати незалежно від стажу роботи)**:**

а) у зв'язку з вагітністю та пологами: на підставі медичного висновку жінкам надається відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 70 к. дн. до пологів і 56 к. дн. після пологів. У разі народження двох і більше дітей, а також при ускладнених пологах тривалість післяпологової відпустки становить 70 к.дн. Працюючим жінкам, які віднесенні до 1—4 категорій осіб, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, соціальна відпустка надається тривалістю по 90 к.дн. до і після пологів.

б) для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (якщо дитина потребує домашнього догляду і після досягнення нею 3-річного віку, жінці за її бажанням надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю, що визначена у медичному висновку, але не більше як до досягнення дитиною 6-річного віку).

в) працівникам, які мають дітей: жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), **а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, чи одному із прийомних батьків** надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю ***10 к. дн. без*** урахування святкових і неробочих днів. (ст. 19 ЗУ «Про відпустки», №504/96)

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік.

Відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти (ст. 15 ЗУ «Про відпустки»).

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається *на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах:*

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - *10 календарних днів,*

третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - *20 календарних днів,*

незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 30 календарних днів;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається *на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах:*

першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - *20 календарних днів,*

третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - *30 календарних днів,*

незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 40 календарних днів;

3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації - *30 календарних днів;*

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання *першого та другого рівнів акредитації, - два місяці*, а у вищих навчальних закладах *третього і четвертого рівнів акредитації - чотири місяці.*

Додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності (ст. 16^2 ЗУ «Про відпустки» № 504/96-ВР15.11.96 р.)

V. Практичні ситуації

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

цього він більше двох місяців фактично не працював, оскільки перебував на лікарняному листку.

Як вирішити дану ситуацію? Яка тривалість відпустки буде надана відповідному працівнику? Яким чином затверджується графік надання відпусток?*

_____

_____

2. Працівник Сімонов В.П. працює на заводі в цеху зі шкідливими для здоров'я умовами праці в результаті чого має право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, окрім цього дана робота провадиться в особливих природних географічних умовах, що, на думку Симонова В.П., дає йому право ще на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці. Обрахувавши тривалість своєї відпустки, Сімонов В.П. заявив, що вона повинна становитиме 94 кал. дні, але власник не погодився з такою тривалістю відпустки і обмежив її тривалість 59 кал. днями, обґрунтувавши це тим, що Закон України "Про відпустки" встановлює максимальну їх тривалість 59 кал. днів.

Визначить загальну тривалість відпустки даного працівника.*

_____

_____

3. Новопризначеному в приватну компанію Кузьменко Г.А. роботодавець пояснив, що протягом двох років на відпустку він може не розраховувати, а потім матиме відпустку по 18 днів на рік. Чи правомірне рішення роботодавця?*

_____

_____

4. Маслюченко О.К. була зарахована на роботу з 1 лютого. Пропрацювавши 6 місяців, вона звернулася з проханням надати їй відпустку. Директор відмовив їй у цьому, посилаючись на те, що вона повинна відпрацювати 11 місяців на цій роботі.

Чи правомірна відмова директора?

_____

_____

5. Ткаченко І.С. працював викладачем у вищому навчальному закладі. Він звернувся із заявою про надання йому творчої відпустки протягом одного року для закінчення роботи над монографією. Роботодавець погодився надати відпустку терміном 2 місяці без виплати заробітної плати.

Дайте правовий аналіз ситуації: чи має право він на творчу відпустку і якої тривалості? Який порядок надання творчих відпусток? Яку відповідь буде дано Ткаченку І.С.?

_____

_____

6. Для підготовки проєкту дипломної роботи та складання державних іспитів Дмитрова К.О. написала заяву надати їй відпустку чотири місяці із збереженням заробітної плати.

Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок реалізації особою права на відпустку у зв'язку з навчанням?

_____

_____

7. Пилипенко В.А. по закінченню дії трудового договору написав заяву про надання невикористаної відпустки. Однак, перебуваючи у відпустці, працівник захворів. Коли він з' явився на роботі, то дізнався, що його було звільнено відразу після закінчення терміну відпустки. Пилипенко В.А. не погодився з цим і звернувся до суду. У заяві він просив суд поновити його на роботі.

Дайте правову оцінку ситуації.

_____

_____

8. Директор ТОВ «Дніпро» відмовив Гресько С.М. в отриманні відпустки по догляду за дитиною до досягнення трьох років, оскільки це право може реалізувати тільки мати дитини.

Чи правомірні дії директора?

_____

_____

9. Працівник Колосов 16 річного віку пропрацював на транспортному підприємстві з 1 квітня до 1 липня після чого вирішив звільнитися і при цьому використати встановлену законодавством щорічну відпустку. Звільнили Колосова з 2 липня і замість надання відпустки (24 календарних дні) запропонував надати грошову компенсацію за всі невикористані дні відпустки, працівник з цим не погодився і вимагав надання саме відпустки, а не грошової компенсації.

Як вирішити дану практичну ситуацію?

_____

_____

10. Громадянка Калініна приступила до роботи поваром в ресторані “Десна” з 1 липня: перші два місяці вона за власним бажанням та за згодою власника працювала на умовах неповного робочого часу; ще місяць вона знаходилася у відпустці без збереження заробітної плати по догляду за хворим членом сім’ї, який на підставі медичного висновку потребує такого догляду; останні три місяці Калініна пропрацювала в нормальному режимі робочого часу. Після 6 місяців роботи Калініна забажала отримати щорічну основну відпустку тривалістю 24 к.д. Власник погодився надати відпустку, але лише

тільки за фактично відпрацьований час, тобто за три місяці роботи (тривалістю 9 к.днів).

Визначить право на відпустку та її тривалість даної працівниці.

_____

_____

11. Працівниця Коваленко є особою з інвалідністю 1 групи, після 5 місяців роботи на підприємстві вона забажала використати основну щорічну відпустку. Власник погодився надати відпустку Коваленко, але неповної тривалості, як хотіла дана працівниця, а лише тільки її частину, обраховану пропорційно відпрацьованому часу.

Обрахуйте загальну тривалість основної щорічної відпустки даної працівниці та визначте день виходу на роботу, якщо відпустка буде надана з 15 грудня.

_____

_____

12. Продавець Острова була прийнята на роботу з неповним робочим днем, тривалість якого складала 6 годин з відповідною оплатою. При наданні їй чергової відпустки, власник зменшив кількість днів відпустки, мотивуючи це тим, що в Острової неповний робочий день.

Чи правомірні дії роботодавця?

_____

_____

13. Директору фірми терміново знадобилось надрукувати ряд документів, але секретаря-друкарки на робочому місці не було. Був час обідньої перерви і вона знаходилась поза територією підприємства. Після закінчення перерви директор зробив зауваження секретарці, що вона вийшла за межі підприємства, не запитавши його дозволу.

Проаналізуйте дії директора. Які види часу відпочинку Ви знаєте?

_____

_____

14. Слюсар авторемонтного заводу Басов успішно склав вступні екзамени і був зарахований на заочне відділення технологічного інституту. Одержавши виклик на зимову сесію, Басов звернувся до адміністрації з проханням надати йому відпустку. Адміністрація відмовила Басову в наданні відпустки, посилаючись на те, що Басов поступив до інституту без дозволу і не за фахом, який потрібний для заводу. Крім того, завод не виконує план і адміністрація не могла замінити Басова іншим працівником.

Якими пільгами користуються студенти вечірніх і заочних факультетів вищих навчальних закладів? Чи правильні дії адміністрації?

_____

_____

VI. Контрольні питання

1. Назвіть поняття та види часу відпочинку.
2. Які перерви протягом робочого дня встановлено законодавством?
3. Яким чином компенсується робота у вихідні дні?
4. Назвіть святкові та неробочі дні, передбачені у КЗпП України.
5. Коли у працівника виникає право на щорічну відпустку повної тривалості?
6. Який порядок надання щорічної основної та додаткової відпусток?
7. Який порядок оплати відпусток?

VII. Рекомендована література: *основна № 3, 5, 7-12; допоміжна № 2, 14, 43-44, 47, 53-56, 65, 71.*

ТЕМА 10. Оплата праці (заробітна плата). Гарантії і компенсації працівника

І. Питання на заняття:

1. Поняття заробітної плати: сфери її правового регулювання.
2. Системи оплати праці.
3. Тарифна система та її елементи.
4. Оплата праці при відхиленнях від нормальних умов праці (нічний час, простой, надурочні роботи тощо).

ІІ. Питання на самостійне вивчення

1. Гарантійні та компенсаційні виплати.
2. Форми та порядок виплати заробітної плати. Порядок проведення відрахувань із заробітної плати.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Організація оплати праці на підприємствах: загальна характеристика.
2. Право працівника на оплату праці та його захист.
3. Співвідношення державного та договірного регулювання оплати праці.
4. Зарубіжний досвід оплати праці.
5. Реформа оплати праці в Україні.
6. Мінімальна заробітна плата: поняття та функції, порядок встановлення та перегляду.

IV. Основні поняття та терміни:

Заробітна плата (ст.94 КЗпП) – це винагорода за працю, обчислена у грошовому виразі, яку згідно трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Заробітна плата (ст.1 ЗУ «Про оплату праці») – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Структура заробітної плати (ст.2 ЗУ «Про оплату праці»):

- ✓ **Основна заробітна плата** - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.
- ✓ **Додаткова заробітна плата** - це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати,

передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

✓ **Інші заохочувальні та компенсаційні виплати** - до них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Мінімальна заробітна плата (ст.95 КЗпП, ст.3 ЗУ «Про оплату праці»): – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється і переглядається відповідно до статей 9 і 10 Закону України «Про оплату праці» та **не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб.**

Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку.

Оплата праці на підприємствах, в установах і організаціях (ст.6 ЗУ «Про оплату праці»): ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ЗА ПОГОДИННОЮ, ВІДРЯДНОЮ АБО ІНШИМИ СИСТЕМАМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ. ОПЛАТА МОЖЕ ПРОВАДИТИСЯ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ І КОЛЕКТИВНИХ РОБІТ.

Відрядна форма оплати праці — оплата праці, яка прямо залежить від кількості виробленої продукції.

Відрядна оплата праці має такі різновиди :

1. *пряма відрядна*;
2. *відрядно-преміальна*;
3. *відрядно-прогресивна*;
4. *акордна*;
5. *побічно-відрядна*.

- При *прямій відрядній* системі виплата заробітної плати прямо пропорційна кількості виробленої продукції чи виконаної роботи. Помноживши відрядну розцінку на обсяг вироблення, визначають розмір заробітної плати.
- *Відрядно-преміальна* система оплати праці відрізняється від прямої відрядної системи тим, що робітником, крім заробітної плати по основних відрядних розцінках, виплачують премії по встановленій шкалі за ті чи інші якісні і кількісні показники роботи. Такими показниками звичайно бувають: перевиконання норм виробітку, підвищення якості продукції, відсутність браку тощо.

- При *відрядно-прогресивній* системі частина продукції чи робіт, випущеної чи здійсненої в зв'язку з перевиконанням установлених норм, оплачують за підвищеними розцінками.
- *Акордною* формою називають відрядну оплату праці за кінцеві результати виробництва, тобто за виконання у визначений термін закінченого комплексу (циклу) робіт (готовий будівельний об'єкт, монтаж обладнання та ін.). Акордна система оплати праці вводиться для посилення матеріальної зацікавленості у скороченні строків виконання робіт без зниження їх якості.
- *Побічно-відрядна* система заробітної плати, як правило, застосовується для оплати праці допоміжних робітників, які обслуговують основне виробництво, їх заробіток визначається за відрядними розцінками, що встановлені на одиницю продукції, виготовлену робітниками основного виробництва.

При бригадній формі організації праці заробіток кожного члена бригади визначається на підставі загальних результатів роботи бригади. Загальний колективний заробіток бригади розподіляється між членами бригади відповідно до їх кваліфікації і відпрацьованого часу. При цьому застосовується коефіцієнт трудової участі.

Система оплати праці (ст.96 КЗпП, ст.6 ЗУ «Про оплату праці») - є тарифні та інші системи, що формуються на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників:

✓ **Тарифна система оплати праці включає (**тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і професійні стандарти (кваліфікаційні характеристики)).

✓ **Тарифна система оплати** праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників - залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати.

✓ **Тарифна сітка (схема посадових окладів)** формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Схема посадових окладів (тарифних ставок) працівників установ, закладів та організацій, що фінансуються з бюджету, формується на основі (ст.96 КЗпП, ст.6 ЗУ «Про оплату праці»):

✓ мінімального розміру посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України;

✓ міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів.

Повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці (ст.103 КЗпП)*:* про нові або зміну діючих умов оплати праці **в бік погіршення** власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника **не пізніш як за два місяці до їх запровадження або зміни**.

Особливості оплати праці деяких категорій працівників:

✓ *Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника (ст.105 КЗпП):* працівникам, які виконують на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, провадиться доплата за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються на умовах, передбачених у колективному договорі.

✓ *Оплата роботи в надурочний час (ст.106 КЗпП)*:

За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується ***в подвійному розмірі*** годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години.

У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді, у порядку, передбаченому частинами першою і другою цієї статті.

Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

✓ *Оплата роботи у святкові і неробочі дні (ст.107 КЗпП):*

Робота у святковий і неробочий день оплачується ***у подвійному розмірі***…

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

✓ *Оплата роботи у нічний час (ст.108 КЗпП): р*обота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, ***але не нижче 20 відсотків*** тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

✓ *Збереження заробітної плати при переведенні на іншу постійну нижчеоплачувану роботу і переміщенні (ст.114 КЗпП):* при переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника ***зменшується заробіток*** з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку ***протягом двох місяців з дня переміщення***.

Строки виплати заробітної плати (ст.114 КЗпП)*:* заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими

трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.

Заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати (ст.114 КЗпП):

При кожній виплаті заробітної плати загальний *розмір усіх відрахувань не може перевищувати двадцяти процентів,* а у випадках, окремо передбачених законодавством України, - *п'ятдесяти процентів заробітної плати, яка належить до виплати працівникові.*

При відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено п'ятдесят процентів заробітку.

Обмеження, встановлені частинами першою і другою цієї статті, *не поширюються на відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей. У цих випадках розмір відрахувань із заробітної плати не може перевищувати сімдесяти відсотків.*

IV. Тестові завдання:

1. При відрядній формі оплата праці проводиться за:

а) нормами і розцінками, встановленими за розрядом виконуваних робіт;

б) тарифною сіткою;

в) штатним розписом підприємства;

г) штатним розписом плюс преміальні.

2. Основна заробітна плата – це…

а) винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.;

б) встановлений державою розмір зарплати нижче якого не може здійснюватися оплата за фактично виконану роботу;

в) будь-який заробіток, що за трудовим договором оплачується працівникові за виконану роботу та надані послуги.

3. Заробіток працівника, що розраховується шляхом перемноження кількості одиниць виробленої продукції та розцінки за одиницю продукції є заробіток при…

а) відрядно прогресивній системі;

б) прямій відрядній системі;

в) непрямій системі;

г) відрядно – преміальній системі.

4. **До сфери державного регулювання оплати праці згідно чинного законодавства належить регулювання**…

а) мінімальної заробітної плати;

б) оплати праці в організаціях, що фінансуються з бюджету;

в) розмірів посадових окладів керівників державних підприємств;

г) усі наведені відповіді правильні.

5. До погодинної форми оплати праці належить:

а) акордна;

б) непряма відрядна;

в) відрядно – преміальна;

г) жодна з наведених форм.

6. Мінімальна заробітна плата – це…

а) будь – який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;

б) це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата встановлюється одночасно в місячному та погодинному розмірах;

в) будь – який заробіток, що за трудовим договором виплачується працівникові за виконану роботу чи надані послуги.

7. Відрядна форма оплати праці включає:

а) пряма відрядна;

б) відрядно – преміальна;

в) відрядно – прогресивна;

г) акордна;

д) посадові оклади.

8. Основна (тарифна) частина заробітної плати працівників залежить від:

а) результатів його праці;

б) рівня його кваліфікації;

в) складності робіт, що ним виконуються;

г) результатів господарської діяльності підприємства, на якому він працює.

9. Розмір мінімального прожиткового мінімуму на одну працездатну особу в поточному календарному році становить _____.

V. Практичні ситуації

1. Нормувальниці Курилко була надана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Через два роки і три місяці Курилко за власним бажанням приступила до роботи і почала працювати на умовах неповного робочого часу.

Якою має бути оплата її праці – пропорційно відпрацьованому часу чи із виплатою посадового окладу за відпрацьований місяць у повному розмірі?*

_____

_____

2. Керівник будівельної фірми «УСТБ» попросив вийти на роботу 24 серпня завідуючого складом М., оскільки в цей день повинна приїхати машина із матеріалом і керівник не хоче платити водію за ще один день, за це керівник пообіцяв для М. як компенсацію надати вихідний день в наступний понеділок та виплатити половину денної ставки працівника.

Прокоментуйте дії керівника фірми.

_____

_____

3. Економіст Лисенко який працював у АТ "Єврoком". Був переведений за його згодою на роботу до структурного підрозділу підприємства розташованого в іншому населеному пункті. Під час переїзду адміністрація забезпечила за свій рахунок перевезення багажу Лисенка, а також виплатила усі передбачені законодавством суми на нього і членів його сім'ї. Відпрацювавши три місяці Лисенко знайшов іншу роботу в цьому ж місті і подав заяву про звільнення за власним бажанням. Адміністрація відмовилася звільнити Лисенка і вимагає повернути всі компенсаційні виплати отримані працівником раніше при переїзді.

Чи законні вимоги адміністрації?

_____

_____

4. Лазарева працювала економістом у ТОВ "Юган". Після закінчення восьми місяців роботи їй була надана відпустка згідно з графіком відпусток. Однак в оплаті відпустки на яку розраховувала Лазарева їй було відмовлено. Адміністрація мотивувала відмову тим, що підприємство не є державним і працівники отримують досить високу заробітну плату.

Лазарева звернулася за роз'ясненням до юридичної консультації.

Якою повинна бути відповідь Лазаревій?

_____

_____

VI. Контрольні питання

1. Подумайте над термінами «оплата праці» і «заробітна плата». Як вони між собою співвідносяться? Зверніть увагу на назву Закону України «Про оплату праці» та назву його першої статті.

2. Розкрийте поняття заробітної плати, її відмінність від винагороди за цивільно-правовими договорами.

3. Компенсація відрядження – це зарплата? Порівняйте ч.1 ст. 1 та ч.2 ст.2 Закону України «Про оплату праці».

4. До яких працівників, які перебувають у трудових відносинах, не застосовуються норми Закону України «Про оплату праці»?

5. Як оплачується праця при відхиленні від встановлених нормальних умов праці (оплата праці в надурочний час, святкові дні, при суміщенні професій, при невиконанні норм виробітку)?

6. У чому полягає відмінність між термінами “гарантії” і “компенсації”?

7. Яка різниця між доплатами і надбавками? Чи можуть доплати і надбавки встановлюватися локальними актами?

8. Чим відрізняються системи і форми оплати праці?

9. Чи можна здійснювати виплату заробітної плати на території України в іноземній валюті?

10. Вихідна допомога – це зарплата?

11. Що означає і яке юридичне значення має поняття «середній заробіток»? Чим відрізняється «середній заробіток» від «середньої зарплати»?

12. На яких принципах будується організація заробітної плати?

VI. Рекомендована література: *основна № 3, 5-12; допоміжна № 2, 14, 46, 48, 58-60.*

ТЕМА 11. Дисципліна праці. Дисциплінарна відповідальність

І. Питання на заняття:

1. Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення.
2. Дисциплінарна відповідальність у трудових правовідносинах.
3. Види дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування у трудовому законодавстві.

ІІ. Питання на самостійне вивчення

1. Внутрішній трудовий розпорядок.
2. Заохочення за успіхи в роботі.
3. Види дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування до окремих категорій службовців.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Вітчизняний досвід становлення та розвитку системи підстав для притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників.
2. Статути і положення про дисципліну деяких категорій працівників.
3. Правове регулювання кар'єрного зростання.
4. Застосування заходів дисциплінарних стягнень до осіб, що відбувають покарання у вигляді позбавлення волі.
5. Спеціальна дисциплінарна відповідальність.

IV. Основні поняття і терміни:

ВИОКРЕМЛЮЮТЬ ЗАГАЛЬНУ І СПЕЦІАЛЬНУ ДИСЦИПЛІНАРНІ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ (ст. 147 КЗпП).

Загальна дисциплінарна відповідальність передбачена Кодексом законів про працю України і правилами внутрішнього трудового розпорядку для всіх категорій працівників, крім тих правове регулювання трудової діяльності яких лежить в площині застосування спеціального законодавства України або відомчих актів (статутів чи положень про дисципліну).

Слід зазначити, що за загальним правилом за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення, як догана та звільнення.

Для спеціальної ж дисциплінарної відповідальності є характерною можливість застосування до порушника трудової дисципліни крім догани і звільнення, ще й таких заходів дисциплінарного стягнення та впливу, зокрема, як: пониження в класному чині, пониження в посаді, позбавлення нагрудного знаку, звільнення з позбавленням класного чину, попередження про неповну службову відповідність, затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду, усне зауваження, зауваження, сувора догана, пониження в спеціальному званні на один ступінь і.т.п.

Таким чином, вирішуючи питання щодо притягнення конкретного порушника трудової дисципліни до дисциплінарної відповідальності, **слід враховувати правове положення в якому перебуває цей працівник.**

Окремої уваги заслуговує розгляд питання про строки та суб'єкти застосування дисциплінарних стягнень.

Так, Кодексом законів про працю України передбачено, що дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника.

Щодо строків застосування дисциплінарного стягнення слід зазначити, що за загальним правилом строк для застосування дисциплінарного стягнення визначається відповідно до статті 148 КЗпП.

Зазначеною статтею Кодексу передбачено, що дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом *безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення*, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

Також, цією статтею Кодексу визначено, що *дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку*.

Також, слід згадати і про необхідність *отримання* власником або уповноваженим ним органом *письмових пояснень від порушника* трудової дисципліни, саме до моменту застосування дисциплінарного стягнення.

При цьому, відмова порушника трудової дисципліни від надання пояснень не є перешкодою для застосування до нього дисциплінарного стягнення. Однак, у судовій практиці виробилося правило згідно з яким власник або уповноважений ним орган зобов'язаний надати докази того, що він вимагав письмових пояснень від працівника. На практиці таким доказом може бути акт, що складений у вільній формі свідками, в присутності яких власник вимагав надання письмових пояснень, а працівник відмовився їх надати.

Також, слід враховувати, що за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення.

Тому, наприклад, не можна вважати правомірною ситуацію за якою працівнику за прогул оголошують догану і одночасно звільняють на підставі пункту 4 статті 40 (прогул) Кодексу законів про працю України, як за прогул без поважних причин.

Разом з цим, до працівника одночасно можуть бути застосовані одне дисциплінарне стягнення та інші заходи впливу, що передбачені локальними актами.

Так, до працівника, наприклад, можна одночасно застосувати догану та позбавити його премії за період, протягом якого він допустив порушення трудової дисципліни.

Крім цього, роботодавцям слід враховувати, що при обранні виду дисциплінарного стягнення вони зобов'язані враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника, а також те, що рішення про застосування до працівника певного стягнення має бути оголошене в наказі (розпорядженні) і повідомлене працівникові під розписку (частини третя, четверта статті 149 Кодексу законів про працю України).

ВИДИ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ В СТАТУТАХ І ПОЛОЖЕННЯ ПРО ДИСЦИПЛІНУ ДЕЯКИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ:

Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22.02.2006 № 3460-IV	**Закон України «Про дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 року № 2337-VIII**
Дія цього Статуту поширюється на осіб начальницького складу Національного антикорупційного бюро України**, осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України** та податкової міліції, які повинні неухильно додержуватися його вимог.	Дія цього Статуту поширюється на поліцейських та осіб рядового і начальницького складу Державного бюро розслідувань, які повинні неухильно додержуватися його вимог. {Абзац другий преамбули в редакції Закону № 305-IX від 03.12.2019}
ЗАОХОЧЕННЯ	
Стаття 9. Види заохочень До курсантів навчальних закладів …., крім заохочень, передбачених частиною першою цієї статті, можуть також застосовуватися: ✓ нагородження особистою фотокарткою курсанта або слухача, сфотографованого біля розгорнутого прапора навчального закладу; ✓ направлення батькам курсанта листа з подякою; ✓ надання дозволу на позачергове звільнення з розташування навчального закладу; ✓ надання короткострокової відпустки тривалістю до 5 діб.	
Стаття 12. Види дисциплінарних стягнень	**Стаття 13. Дисциплінарне стягнення та його види**
1) усне зауваження;	
2) зауваження;	1) зауваження;
3) догана;	2) догана;
4) сувора догана;	3) сувора догана;
5) попередження про неповну посадову відповідність;	4) попередження про неповну службову відповідність;
6) звільнення з посади;	6) звільнення з посади;
7) пониження в спеціальному званні на один ступінь;	5) пониження у спеціальному званні на один ступінь;
8) звільнення з органів внутрішніх справ.	7) звільнення із служби в поліції.
	4. До курсантів (слухачів), які проходять навчання у вищих навчальних закладах із специфічними умовами навчання, які здійснюють підготовку поліцейських, крім видів дисциплінарних стягнень, визначених цією статтею, застосовується дисциплінарне стягнення у виді призначення **поза чергою в наряд - до п'яти нарядів.**

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

Дисциплінарний проступок *(ст. 2 ЗУ «Про дисциплінарний статут органів внутрішніх справ»)* - невиконання чи неналежне виконання особою рядового або начальницького складу службової дисципліни.

Заохочення (ст. 143 КЗпП) – спосіб забезпечення трудової дисципліни – певна форма визнання заслуг працівника у зв'язку з досягнутими успіхами в роботі.

Заохочувальні виплати (ст. 146 КЗпП) – винагорода за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями та інші грошові й матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Стягнення за порушення трудової дисципліни (ст. 130 КЗпП) - за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано **тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення.**

Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення.

Строк для застосування дисциплінарного стягнення (ст. 148 КЗпП) - дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом *безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення*, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення *не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку*.

Зняття дисциплінарного стягнення (ст. 151 КЗпП) - якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року. Протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються.

V. Тестові завдання:

1. Регулятором організації праці на кожному підприємстві, в установі, організації є:

а) КЗпП України;

б) Правила внутрішнього трудового розпорядку;

в) колективний договір.

2. Дисциплінарна відповідальність є:

а) односторонньою; б) двосторонньою.

3. Існують такі дисциплінарні стягнення за КЗпП:

а) догана; звільнення;

б) попередження; догана; звільнення;

в) попередження; догана; сувора догана; звільнення.

4. Дисциплінарні стягнення застосовуються:

а) трудовим колективом;

б) відділом кадрів;

в) органом, якому надано право прийняття на роботу.

5. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано:

а) лише одне стягнення;

б) два стягнення;

в) кількість стягнень не обмежується.

6. З працівника може бути достроково знято дисциплінарне стягнення:

а) ні, дисциплінарне стягнення діє протягом установленого строку;

б) так, у деяких випадках, передбачених законодавством;

7. В який проміжок часу може бути накладене дисциплінарне стягнення:

а) 6 місяців з моменту вчинення;

б) 1 місяць з моменту вчинення;

в) 3 місяця з моменту вчинення;

г) 2 місяці з моменту вчинення.

8. Дисциплінарне стягнення діє:

а) три місяці; б) шість місяців; в) один рік.

VI. Практичні ситуації

1. У правилах внутрішнього трудового розпорядку торгової фірми містяться пункти, що передбачають позбавлення відпустки за прогул без поважної причини, накладення штрафу в розмірі трьох мінімальних заробітних плат на особу, яка з'явилася на роботі в нетверезому стані, а також за порушення трудової дисципліни, позбавлення премій, передбачених системою оплати праці.

Дайте правову оцінку вказаним положенням.*

_____

_____

2. Начальника відділу проектного інституту Устименка було звільнено за появу на роботі в нетверезому стані за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Устименко 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? Який порядок звільнення за п. 7 ст. 40 КЗпП України?*

_____

_____

3. Програміст Рєзник 20 жовтня був направлений у відрядження для проведення налагоджувальних робіт у філії підприємства, що знаходилась в

іншому населеному пункті. 21 жовтня у перший день свого перебування у відрядженні після закінчення роботи Рєзник із колегами по роботі організував у кабінеті, де він працював, святкування свого приїзду із вживанням алкогольних напоїв. У зв'язку з цим керівник філії через три дні (24 жовтня) направив директору заводу доповідну записку, в якій просив оголосити Рєзнику догану. 28 жовтня доповідна записка надійшла на завод і була зареєстрована канцелярією. Директор заводу направив доповідну для з'ясування обставин безпосередньому керівнику Рєзника – начальнику відділу Скрипнику, який, протримавши в себе доповідну записку протягом 30 днів, наклав резолюцію "Притягти до відповідальності" і передав її у відділ кадрів. 1 грудня було видано наказ про звільнення Рєзника з роботи за появу на роботі в нетверезому стані за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Рєзник оскаржив наказ у суді.

Вирішіть спір.*

_____

_____

4. Сологубова працювала спеціалістом управління соціального захисту населення. З урахуванням того, що вона неодноразово допускала помилки в своїй роботі, керівник управління видав наказ, який зобов'язував її вступити на заочне відділення юридичного коледжу. Сологубова відмовилася виконати цей наказ, за що була притягнута до дисциплінарної відповідальності. При цьому її попередили, що при виявленні першої ж помилки в її роботі вона буде звільнена за п.3 ст. 40 КЗпП України.

Чи відповідають закону дії керівника управління соцзахисту населення?

_____

_____

5. Директор заводу отримав проект наказу про заохочення групи працівників. У той же час йому надійшов проект наказу про оголошення догани інженеру за порушення техніки безпеки. Усі ці документи директор направив у профспілковий комітет для узгодження.

Чи повинен директор узгоджувати ці питання з профкомом?

_____

_____

6. За порушення трудової дисципліни начальник цеху оголосив майстру Муляві сувору догану. Мулява оскаржив наказ до комісії по трудових спорах.

Яким повинно бути рішення КТС?

_____

_____

7. Громадянка М. пред'явила позов до Житомирського районного універмагу про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позивачка зазначила, що вона працювала експедитором універмагу. Наказом від 29 вересня її звільнено за п. 2 ст. 41 КЗпП України, оскільки вона несвоєчасно відзвітувала про одержані від реалізації товару гроші.

За ці дії 9 вересня їй була оголошена догана, раніше стягнень вона не мала, тому просила суд задовольнити її вимоги.

Суд задовольнив позов, виходячи з того, що дирекція універмагу порушила вимоги ст. 149 КЗпП України.

Чи можна погодитись з рішенням суду?

_____

_____

8. 20 березня робітнику Харченку була оголошена догана за запізнення на роботу, а 21 серпня завідувач відділом кадрів, готуючи проєкт наказу про преміювання працівників до Дня незалежності України, вніс також до списку і Харченка, але директор заперечував проти преміювання Харченка.

Чи правий директор?

_____

_____

9. Директор домобудівного комбінату, порадившись з головою профспілкового комітету, вніс до правил внутрішнього трудового розпорядку доповнення про розширення переліку дисциплінарних стягнень відносно порушників трудової дисципліни. Цим же наказом було розширено перелік заохочень за успіхи в роботі. Так, ветеранам праці, згідно з цим наказом, повинні надаватись додаткові відпустки від 4 робочих днів.

Ваша думка відносно правомірності наказу керівника підприємства.

_____

_____

10. Слюсар Клименко при обробці деталей допустив через необачність поломку станка. Наказом директора йому була оголошена догана, а бухгалтерія провела відрахування з його заробітної плати в розмірі повної вартості ремонту. Клименко, вважаючи незаконним застосування двох заходів впливу за один і той же проступок, звернувся в КТС.

Яке рішення слід прийняти по справі?

_____

_____

VII. Контрольні питання

1. Яку роль у забезпеченні трудової дисципліни відіграють Правила внутрішнього трудового розпорядку?
2. Які методи заохочення і примусу трудової дисципліни?
3. Що означає наявність для окремих категорій працівників статутів і положень про дисципліну?
4. Що є підставою дисциплінарної відповідальності?
5. Як слід визначити вид стягнення при вчиненні дисциплінарного проступку?

VIII. Рекомендована література: *основна № 3, 5, 7-12; допоміжна № 14-16, 23, 25.*

ТЕМА 12. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

І. Питання на заняття:

1. Поняття, правові підстави та умови матеріальної відповідальності.
2. Види матеріальної відповідальності працівників.
3. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.
4. Визначення розміру шкоди та порядок її покриття.

ІІ. Питання на самостійне вивчення

1. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Матеріально відповідальна особа: права, обов'язки, відповідальність

***IV.* Основні поняття та терміни:**

Матеріальна відповідальність (ст. 130 КЗпП) – при покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених законодавством, і за умови, коли така шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника. Один із видів юридичної відповідальності, як правило, обмежується певною частиною заробітку працівника і не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за винятком випадків, передбачених законодавством. За наявності зазначених підстав і умов матеріальна відповідальність може бути покладена незалежно від притягнення працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

Матеріальна відповідальність працівників (ст. 130 КЗпП) – працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

Матеріальна відповідальність у межах середнього місячного заробітку (ст. 132 КЗпП) – за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків, працівники, крім працівників, що є посадовими особами, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у законодавстві.

Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників (ст. 133 КЗпП):

1) працівники - за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку. В такому ж розмірі працівники несуть матеріальну відповідальність за зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних

приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

2) керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, а також керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники - у розмірі заподіяної з їх вини шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку, якщо шкоду підприємству, установі, організації заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей, невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям.

Випадки повної матеріальної відповідальності (ст. 134 КЗпП):

1) 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;

2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

5) шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні, а також інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

6) відповідно до законодавства на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов'язків;

7) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;

8) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу;

9) керівник підприємства, установи, організації всіх форм власності, винний у несвоєчасній виплаті заробітної плати понад один місяць, що призвело до виплати компенсацій за порушення строків її виплати, і за умови, що Державний бюджет України та місцеві бюджети, юридичні особи державної форми власності не мають заборгованості перед цим підприємством.

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність (ст. 135-1 КЗпП) може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками (*що досягли вісімнадцятирічного віку*), які займають посади або виконують роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей. Перелік таких посад і робіт, а також типовий договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність затверджуються в порядку, який визначається Кабінетом Міністрів України.

V. Тестові завдання:

1.Працівник, який заподіяв матеріальну шкоду підприємству, перебуваючи в нетверезому стані буде нести:

а) повну матеріальну відповідальність;

б) обмежену матеріальну відповідальність;

в) колективну матеріальну відповідальність.

2. Розпорядження власника про відшкодування матеріальної шкоди повинне бути звернене до виконання ___ з дня повідомлення про це працівника:

а) не пізніше 7 днів; б) не раніше 7 днів; в) не раніше 14 днів.

3. У відповіді під яким номером правильно вказано орган, за рішенням якого здійснюється покриття шкоди, завданої підприємству, якщо її розмір перевищує середньомісячний заробіток?

а) міськ(районний) суд;

б) адміністрація підприємства;

в) господарський суд.

4. Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено з працівником, який досягнув ___ років:

а) 16; б) 17; в) 18.

5. Розпорядження власника про відшкодування матеріальної шкоди повинно бути зроблене не пізніше ___ з дня виявлення заподіяної працівником шкоди:

а) двох тижнів; б) одного місяця; в) 10 днів.

6. У відповіді під яким номером правильно вказано орган, за розпорядженням якого здійснюється покриття шкоди, завданої підприємству працівником, якщо її розмір не перевищує середній місячний заробіток?

а) власник підприємства; б) суд; в) КТС.

7. У відповіді під котрим номером правильно зазначено вид матеріальної відповідальності:

а) повна; б) солідарна; в) часткова.

8. Випадок обмеженої матеріальної відповідальності:

а) шкоду завдано працівником, який був у нетверезому стані;

б) шкоду завдано не при виконанні службових обов’язків;

в) шкоду завдано працівниками зіпсуттям продукції через недбалість.

9. Випадок повної матеріальної відповідальності:

а) шкоду завдано працівниками зіпсуттям продукції через недбалість;

б) шкоду завдано зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку;

в) шкоду завдано службовою особою, винною у незаконному звільненні працівника.

10. Договір про колективну (бригадну) відповідальність підлягає переоформленню, якщо з колективу вибуває його керівник або більше __% початкового складу колективу (бригади):

а) 30; б) 50; в) 70.

11. Матеріальна відповідальність – це:

а) вид кримінальної відповідальності;

б) один з видів юридичної відповідальності;

в) вид адміністративної відповідальності.

12. Неповнолітні працівники також можуть бути притягнуті до матеріальної відповідальності:

а) ні, закон передбачає підвищені гарантії їх захисту;

б) тільки в окремих випадках, передбачених законодавством;

в) так, законодавство не виключає притягнення до матеріальної відповідальності неповнолітніх працівників.

13. За псування або знищення через недбалість матеріалів працівники несуть:

а) повну матеріальну відповідальність;

б) обмежену матеріальну відповідальність;

в) підвищену матеріальну відповідальність.

14. Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією з працівниками, що досягли:

а) 14-річного віку;

б) 16-річного віку;

в) 18-річного віку.

15. Незалежно від того, порушив працівник чи ні свої трудові обов'язки, він може бути притягнений до матеріальної відповідальності:

а) так, це передбачено законодавством;

б) ні, законодавство це забороняє.

16. Обмежена матеріальна відповідальність може покладатися на посадових осіб:

а) ні, тільки на працівників;

б) так, в окремих випадках;

в) за згодою самих посадових осіб.

17. У разі розкрадання, недостачі, умисного знищення або умисного псування матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за цінами, що діють:

а) на час завдання шкоди;

б) на день відшкодування шкоди;

в) на день прийняття рішення про відшкодування шкоди.

18. Покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, проводиться за:

а) розпорядженням власника або уповноваженого ним органу;

б) за рішенням суду;

в) згідно з актом, складеним про наявність шкоди.

19. Чи допускається зменшення розміру шкоди?

а) ні, відшкодуванню підлягає пряма дійсна шкода;

б) так, для окремих категорій працівників;

в) так, в окремих випадках.

VI. Практичні ситуації

1. У результаті ревізії на складі була виявлена недостача матеріалів на суму 8000 грн. Завідувач складом Петренко запропонував бухгалтерії прийняти в нього гроші для покриття шкоди, але головний бухгалтер заборонив приймати від нього гроші, тому що адміністрація уже звернулась в суд з позовом до нього про покриття шкоди в примусовому порядку.

Посадовий оклад Петренка складає 6850 грн. Який порядок покриття шкоди в даному випадку?*

_____

_____

2. Водій автопідприємства Столяров у робочий час на закріпленому за ним автомобілі перевозив за домовленістю з приватними особами, за визначену плату, меблі. Під час руху він потрапив у аварію, в результаті якої заподіяв автопідприємству майнової шкоди на суму 6500 грн. Зазначені збитки складаються з витрат на ремонт автомобіля у розмірі 4000 грн. і грошових сум у розмірі 1500 грн., недоодержаних автопідприємством у зв'язку з простоєм автомобіля на ремонті.

Власник наполягає на стягненні з водія Столярова всієї суми заподіяної шкоди.

Чи законні вимоги власника? В якому порядку може бути покрита шкода, заподіяна Столяровим?*

_____

_____

3. З вини водія таксомоторного парку Василенка сталася аварія, в результаті якої автомашина простояла на ремонті 12 днів. Власник зажадав від Василенка відшкодування збитків, які складалися із вартості ремонту автомашини і сум, неодержаних від пасажирів за час простою таксі.

В якому розмірі Василенко буде нести матеріальну відповідальність і як власник може стягнути завдані збитки?*

_____

_____

4. За несвоєчасне повернення тари порт стягнув з фабрики штраф у сумі 4400 грн. Шкоду заподіяно з вини завідувача складом Савенка, з яким був укладений договір про повну матеріальну відповідальність. Ураховуючи цю обставину, власник став проводити відрахування із заробітної плати Савенка по 1000 грн. щомісячно до повного покриття шкоди. Оклад Савенка 2500 грн.

Ваша думка відносно законності дій керівника порту.

_____

_____

5. З працівниками складу був укладений договір про колективну матеріальну відповідальність. При інвентаризації складу була виявлена недостача інструментів. Керівництво підприємства зобов'язало весь колектив складу погасити суму недостачі. Один із працівників відмовився, заявивши, що не вважає себе винним і не може нести відповідальність, якщо власник не доведе його вину.

Чи обґрунтована така відмова?

_____

_____

6. Матвієнко працював інженером на заводі. 20 жовтня року він виїхав з водієм Мишаковим на автомашині заводу у відрядження. Зупинившись на відпочинок, Матвієнко і Мишаков випили, потім Матвієнко, взявши у Мишакова ключі, поїхав на машині за спиртним. По дорозі машина потрапила в аварію, у зв'язку з чим був значно пошкоджений груз, що знаходився в машині.

Чи повинні Матвієнко і Мишаков нести матеріальну відповідальність і в якому розмірі?

_____

_____

7. Під час роботи стався нещасний випадок зі слюсарем Кушніренком: металевою скалкою, що відскочила, йому було пошкоджено око. Кушніренко пред'явив позов до підприємства, на якому він працював, про відшкодування майнової шкоди, а також про стягнення моральної шкоди. Відповідач позову не визнав і пояснив, що позивач повинен був відрубати невеликий шматочок металу, така робота для нього складною не була. Кушніренко ознайомився з правилами техніки безпеки і був зобов'язаний виконувати дану роботу в захисних окулярах. У разі їх відсутності він мав заявити про це, але не зробив цього. Шрам, що залишився на обличчі, на думку відповідача, не настільки примітний, щоб на цій підставі відшкодовувати моральну шкоду.

Як вирішити справу?

_____

_____

8. Юрисконсульт Рівненської атомної електростанції звернувся до юридичного відділу газети "Праця і зарплата" з таким запитанням: "За який рахунок необхідно провадити відшкодування шкоди та виплачувати одноразову допомогу потерпілим унаслідок ушкодження здоров'я при виконанні ними своїх трудових обов'язків? Яким документом конкретно це визначено та де можна ознайомитись з цим документом?"

Допоможіть юрисконсульту.

_____

_____

VII. **Контрольні питання**

1. Яка різниця між матеріальною відповідальністю за трудовим правом і цивільно-правовою майновою відповідальністю?

2. Які обставини виключають матеріальну відповідальність?

3. Спробуйте обгрунтувати необхідність та практичне значення ст.133 КЗпП.

VIII. Рекомендована література: *основна № 3, 5, 7-12; допоміжна № 14, 77.*

ТЕМА 13. Правове забезпечення охорони праці та гарантії прав працівників на охорону праці

І. Питання на заняття:

1. Поняття та організація охорони праці на виробництві.
2. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на підприємствах, установах, організаціях.
3. Охорона праці жінок.
4. Охорона праці неповнолітніх.

ІІ. Питання на самостійне вивчення

1. Відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Охорона праці за законодавством зарубіжних країн.
2. Міжнародно-правове регулювання охорони праці.
3. Особливості охорони праці жінок, неповнолітніх та інших осіб зі зниженою працездатністю на виробництві: досвід зарубіжних країн.
4. Кримінальна відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці.
5. Охорона праці осіб, яких засуджено до позбавлення волі.

***IV.* Основні поняття та терміни:**

Охорона праці (ст. 1 ЗУ «Про охорону праці») - це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

Роботодавець (ст. 1 ЗУ «Про охорону праці»)- власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Працівник (ст. 1 ЗУ «Про охорону праці») - особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

Сфера дії Закону «Про охорону праці» (ст. 2 ЗУ «Про охорону праці») - поширюється на всіх юридичних та фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, та на всіх працюючих.

Законодавство про охорону праці (ст. 1 ЗУ «Про охорону праці») - законодавство про охорону праці складається з цього Закону, Кодексу законів про працю України, »Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» та прийнятих відповідно до них нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені

законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору.

Права працівників на охорону праці під час роботи (ст. 6 ЗУ «Про охорону праці»): *Працівник має право відмовитися* від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосереднього керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої він є, або уповноваженої працівниками особи з питань охорони праці (якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці.

За період простою з вищеперелічених причин, які виникли ***не з вини працівника, за ним зберігається середній заробіток.***

Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не додержується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, *але не менше тримісячного заробітку.*

Працівника, який за станом здоров'я відповідно до медичного висновку потребує надання легшої роботи, *роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на термін, зазначений у медичному висновку, і у разі потреби встановити скорочений робочий день та організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства.*

На час зупинення експлуатації підприємства, цеху, дільниці, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду за охороною праці чи службою охорони праці *за працівником зберігаються місце роботи, а також середній заробіток.*

Охорона праці жінок (ст. 10 ЗУ «Про охорону праці»: забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт, пов'язаних з санітарним та побутовим обслуговуванням), а також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми, відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я. Праця вагітних жінок і жінок, які мають неповнолітню дитину, регулюється законодавством.

Охорона праці неповнолітніх (ст. 11 ЗУ «Про охорону праці»): *н*е допускається залучення неповнолітніх до праці на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні, а також до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми,

відповідно до переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, граничних норм підіймання і переміщення важких речей, що затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я.

Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду.

Порядок трудового і професійного навчання неповнолітніх професій, пов'язаних з важкими роботами і роботами із шкідливими або небезпечними умовами праці, визначається положенням, яке затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

Вік, з якого допускається прийняття на роботу (з 16 років), тривалість робочого часу (скорочений), відпусток (31 к.д.) та деякі інші умови праці неповнолітніх визначаються законом.

Охорона праці осіб з інвалідністю (ст. 11 ЗУ «Про охорону праці»): підприємства, які використовують працю осіб з інвалідністю, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

Відповідно до ст. 172 КЗпП на роботодавця покладається обов’язок організувати працевлаштування осіб з інвалідністю відповідно до медичних рекомендацій, встановити на їх прохання неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт та робіт у нічний час без їх згоди не допускається (ст. 55, 63 КЗпП).

Якщо працівник особа з інвалідністю бажає працювати неповний робочий час, то роботодавець має встановити відповідний графік його робочого часу.

Правила працевлаштування осіб з інвалідністю:

1. До квоти зараховуються тільки особи з інвалідністю, для яких це місце роботи є основним. Особи з інвалідністю, які є зовнішніми сумісниками у розрахунок квот не входять.

2. Документом, що підтверджує особу з інвалідністю, є висновок МСЕК про групу особи з інвалідністю. У ньому визначено види робіт, рекомендовані чи заборонені конкретному співробітнику. Тому не можна працевлаштувати осіб з інвалідністю на роботу, умови якої йому протипоказані.

3. У працівника-особи з інвалідністю є право пред’явити його індивідуальну програму реабілітації. Це встановлено ст. 39 Закону № 875. Ця програма зобов’язує роботодавця виділити особі з інвалідністю спеціально облаштоване робоче місце. За наявності програми та невиконанні її умов при перевірках Держпраці на роботодавця чекатиме штраф.

4. Відповідно до частини третьої ст. 17 Закону № 875 відмова в укладенні трудового договору не допускається. Але відмовити можна, коли за висновком МСЕК стан здоров’я працівника перешкоджає виконанню професійних обов’язків, загрожує здоров’ю та безпеці праці інших осіб або продовження

трудової діяльності чи зміна її характеру й обсягу загрожує погіршенню здоров’я особі з інвалідністю.

5. Коли особу з інвалідністю направлено на роботу за рекомендаціями МСЕК, то випробувальний строк при прийнятті на роботу йому не встановлюється (ч. 3 ст. 26 КЗпП). А якщо такий працівник самостійно працевлаштується, то роботодавець може встановити йому випробувальний строк.

6. За ст. 18 Закону № 875 роботодавці зобов’язані виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб з інвалідністю, у тому числі спеціальні робочі місця, створювати для них умови праці з урахуванням індивідуальних програм реабілітації та забезпечувати інші соціально-економічні гарантії, передбачені чинним законодавством.

7. Якщо індивідуальною програмою реабілітації створення спеціалізованого робочого місця не передбачено, то роботодавець може надати особі з інвалідністю звичайне робоче місце. Про це вказували фахівці Мінпраці у листі від 06.11.08 р. № 1/6-481/06.

Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій (ст. 17 ЗУ «Про охорону праці»: роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі, щорічного обов'язкового медичного огляду осіб віком до 21 року.

Роботодавець має право в установленому законом порядку притягнути працівника, який ухиляється від проходження обов'язкового медичного огляду, до дисциплінарної відповідальності, а також зобов'язаний відсторонити його від роботи без збереження заробітної плати. ***За час проходження медичного огляду за працівниками зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.***

Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій (на виконання вимог ст. 22 Закону України «Про охорону праці» постановою Кабінету міністрів України від 17.04.2019 р. № 337 був затверджений Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до законодавства.

Розслідування нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) комісією підприємства (установи, організації) проводиться протягом п’яти робочих днів з дня утворення комісії.

Комісія (спеціальна комісія) зобов’язана скласти акти за формою Н-1 (тимчасові акти за формою Н-1 у разі їх складення) у кількості, визначеній рішенням комісії (спеціальної комісії); у разі настання групових нещасного випадку та/або гострого професійного захворювання (отруєння) скласти акти за формою Н-1 на кожного потерпілого.

Розглянути та підписати примірники актів за формою Н-1 (тимчасові акти за формою Н-1 у разі їх складення), а у разі незгоди члена комісії (спеціальної комісії) із змістом розділів 5, 6, 8, 9 такого акта - обов'язково підписати ці акти з відміткою про наявність окремої думки, яка викладається членом комісії письмово, в якій він обґрунтовано викладає пропозиції до змісту розділів 5, 6, 8, 9 акта (окрема думка додається до цих актів та є їх невід'ємною частиною).

У разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння), пов'язаного з виробництвом, крім акта за формою Н-1, скласти картку обліку професійного захворювання (отруєння) за формою П-5.

Передати не пізніше наступного робочого дня після підписання актів за формою Н-1 матеріали розслідування та примірники таких актів керівнику підприємства (установи, організації) або органу, що утворив комісію (спеціальну комісію), для їх розгляду та затвердження.

ПОЗНАЧЕННЯ АКТУ ЗА ФОРМОЮ Н-1

Якщо нещасний випадок та/або гостре професійне захворювання (отруєння) визнається пов'язаним з виробництвом, це позначається великою літерою П (Н-1/П), якщо не пов'язаним з виробництвом — великими літерами НП (Н-1/НП).

V. Тестові завдання:

1. Служба охорони праці створюється на підприємстві виробничої сфери з кількістю працюючих:

а) 20 і більше чоловік; б) 30 і більше чоловік; в) 50 і більше чоловік.

2. У разі ухилення працівника від проходження обов'язкового медичного огляду, власник має право притягнути його:

а) до адміністративної відповідальності;

б) до дисциплінарної відповідальності;

в) до кримінальної відповідальності.

3. Вступний інструктаж проводиться:

а) з усіма працівниками;

б) крім прийнятих на тимчасову роботу;

в) крім прийнятих на роботу за сумісництвом.

4. Забороняється залучати до роботи в нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні:

а) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років;

б) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 6 років;

в) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 14 років.

5. Охорона праці регулюється, крім актів, виданих на державному рівні, локальними актами:

а) так; б) ні.

6. При переведенні за станом здоров'я на легшу нижче оплачувану роботу за працівником зберігається попередній середній заробіток:

а) протягом 10 днів з дня переведення;

б) протягом 14 днів з дня переведення;

в) протягом одного місяця з дня переведення.

7. Жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, за її бажанням, щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю:

а) 5 календарних днів; б) 7 календарних днів; в) 10 календарних днів.

8. Щорічні відпустки працівникам віком до 18 років надаються:

а) згідно з графіком відпусток;

б) у зручний для них час;

в) після 6 місяців роботи;

г) після 11 місяців роботи.

9. Проводити розслідування та вести облік нещасних випадків покладено на:

а) власника;

б) профспілковий комітет;

в) трудовий колектив в особі уповноваженого ним органу.

VI. Практичні ситуації

1. У зв'язку з ліквідацією районної контори серед інших працівників були звільнені бухгалтер Василенко, яка знаходилася у післяпологовій відпустці, та інспектор відділу кадрів Носик, що має дитину віком 14 місяців. Василенко та Носик звернулися до суду з вимогою про поновлення їх на роботі. Заперечуючи позов, директор контори, що ліквідується, пояснив, що звільнення Василенко та Носик – вимушений захід і поновлення їх на роботі неможливе, оскільки контора працює останній тиждень. Районний суд вирішив покласти на виконком міськради обов'язок працевлаштувати Василенко та Носик.

Які пільги працюючим жінкам передбачені нормами КЗпП України?

Зробіть посилання на відповідні статті КЗпП України. Чи правомірне звільнення Василенко та Носик? Чи правильне рішення суду? Обґрунтуйте відповідь.*

_____

_____

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 дво- 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 зі 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?*

_____

_____

3. На підприємстві «СІЧ-02»під час перевірки посадовими особами Держпраці виявилось, що неповнолітніх І.Іванюка, П. Сидорова, директор за їх заявою залучає до роботи в нічний час.

Чи правомірні дії директора? Відповідь обґрунтуйте.*

_____

_____

4. За порушення трудової дисципліни головний редактор газети «Колос» звільнив з роботи бухгалтера. П. П. звернулась до суду про поновлення її на роботі і відшкодування моральної шкоди. У заяві вона пояснила, що правопорушення стались через те, що доглядає хворого батька та сама виховує сина, якому 2 роки два місяці.

Яке рішення має прийняти суд?

_____

_____

5. Маляр-штукатур будівельного управління Онищенко звернулась до начальника РБУ з проханням перевести її у зв'язку з вагітністю на легшу роботу відповідно до медичного висновку. Але начальник РБУ, посилаючись на великий обсяг роботи і, крім цього, на те, що на будівництві легшої роботи немає, відмовив їй у цьому.

Чи правомірна відмова начальника РБУ?

_____

_____

6. Неповнолітній Р., який пропрацював на підприємстві «Радикал» чотири місяці, звернувся до Вас за консультацією щодо порядку реалізації ним права на щорічну основну відпустку.

Відповідь обґрунтуйте.

_____

_____

7. Неповнолітній Ягельський був прийнятий на роботу у будівельну бригаду КСП "Промінь" різноробочим першого розряду. У день прийняття на роботу йому виповнилося 17 років.

За рік роботи у складі бригади він відпрацював 150 годин надурочних робіт, які не були оплачені.

Які порушення трудового законодавства були допущені?

Яка тривалість робочого часу для неповнолітніх передбачена трудовим законодавством?

Який порядок і розміри оплати надурочних робіт передбачені законом?

_____

_____

8. Хімік-аналітик Шкловська, яка працює на приватному підприємстві "Парфуми", відмовилася пройти інструктаж з правил роботи з новими реактивами, що надійшли до лабораторії. Вона без поважних причин на інструктажі не була, за що адміністрація оголосила їй догану. Наступного дня при змішуванні реактивів

Шкловська отримала значні опіки, які сталися через порушення нею правил охорони праці. Директор підприємства повідомив Шкловську, що не збирається оплачувати лікування працівниці, оскільки це приватне підприємство, тим більше, що потерпіла винна у скоєному сама, оскільки не пройшла інструктаж з техніки безпеки.

Проаналізуйте склад правопорушень за цим випадком. Чи поширюються на приватного власника вимоги щодо забезпечення охорони праці на виробництві? Чи є у даному випадку підстави для юридичної відповідальності?

_____

_____

9. Токарю Бударенко було оголошено догану за роботу на верстаті без захисних окулярів, а слюсарю Бабічко – за відмову від проходження медичного огляду. Через три дні Бударенко знову отримав зауваження за роботу без окулярів, а слюсар Бабічко відмовився пройти медичний огляд. Директор заводу, отримавши згоду профкому, звільнив їх за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Чи правильні дії директора?

_____

_____

10. Директор компанії ББМ зобов'язав працівників заводу провадити ремонт закріплених за ними індивідуальних засобів захисту за свій кошт.

Чи правомірні вимоги директора? Відповідь обґрунтуйте.

_____

_____

11. Бідненко відмовився виконувати трудові обов'язки, незважаючи на те, що з ним було укладено трудовий договір. Свою поведінку він мотивував тим, що з ним роботодавець не провів вступного та первинного інструктажу. Директор застосував до працівника догану.

Чи правомірні дії директора? Який порядок проходження працівником вступного та первинного інструктажів?

_____

_____

12. Працюючи на одному з підприємств м. Харкова, Матвієнко добиралась на роботу із передмістя. Робочий день починався згідно із правилами внутрішнього трудового розпорядку і колективним договором підприємства о 8-00. На робочому місці Матвієнко була о 7-30, бо в цей час приїздив її транспорт. На східцях, не доходячи до робочого місця, вона впала і отримала травму. Відділ охорони праці підприємства склав акт про побутову травму (за формою НТ). На підставі цього акту бухгалтерія підприємства здійснила оплату тимчасової непрацездатності (невиробнича травма). Але не погодившись з висновками, зробленими відділом охорони праці підприємства, Матвієнко звернулась до КТС з наступними вимогами: змінити акт,

оформлений за формою НТ на акт за формою Н-1, проте КТС відмовила їй у цьому. Не погодившись з рішенням комісії, вона звернулася із позовом до суду, вимагаючи від підприємства скласти акт за формою Н-1, і компенсувати їй моральну шкоду.

Чи є законними вимоги працівника?

_____

_____

13. Працівник, який робив електромонтером, при плановій перевірці знань з охорони праці не склав іспиту з охорони праці. Служба охорони праці підприємства передала відомості про не складання іспиту та про присвоєння нижчої категорії електромонтеру до відділу кадрів підприємства. Відділ кадрів видав наказ по підприємству про зменшення йому категорії, який надіслав до бухгалтерії підприємства. У зв'язку зі зменшенням електромонтеру категорії бухгалтерія підприємства зменшила йому заробітну плату. Через рік електромонтеру було призначене повторне складання іспиту з охорони праці, який він теж не склав. Після повторного не складання іспитів, підприємство звільнило електромонтера у зв'язку із невідповідністю обійманій посаді. Він не згодився із звільненням і подав позов до районного суду. У своїй позовній заяві він вказував, що працює в учбовому комбінаті інспектором з охорони праці, тому охорону праці знає дуже добре і звільнення з посади вважає незаконним.

Яке рішення може винести суд з цієї справи?

_____

_____

14. Працівник ПП «Земля-01» Орлюк під час проходження повторного інструктажу показав незадовільні результати. Директор видав наказ про притягнення його до дисциплінарної відповідальності у вигляді застосування до нього догани та позбавлення премії. Працівник звернувся з позовом до суду про захист своїх трудових прав, пояснивши, що у нього директор не вимагав жодних пояснень і готовий пройти інструктаж повторно.

Яке рішення має прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте.

_____

_____

15. Монтажник Мойсик неодноразово порушував вимоги інструкції з охорони праці. 10 березня начальник будуправління, побачивши, що Мойсик під час демонтування-риштування на третьому поверсі будинку не користується монтажним поясом, оголосив йому догану. Тим же наказом було оголошено догану начальнику дільниці, де працював Мойсик, за те, що не забезпечує виконання правил з охорони праці.

Чи правомірні дії начальника будуправління?

_____

_____

16. С. відмовився виконувати роботу, оскільки на його думку, роботодавець на робочому місці не створив здорових і безпечних умов праці про що написав заяву директору підприємства. Наступного дня працівника було звільнено за прогул, оскільки він і хоча був на роботі, проте не виконував роботу. У суді С. звернув увагу, що роботодавець, застосовуючи звільнення не витребував у нього письмових пояснень.

Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок застосування до працівників дисциплінарної відповідальності?

_____

_____

VII. Контрольні питання

1. В чому полягає сутність права працівників на безпечні і здорові умови праці?
2. Як співвідносяться поняття "безпека праці" із "охороною праці"?
3. Який стан охорони праці в Україні?
4. Чому термін “охорона праці” вживається в двох значеннях: широкому і вузькому?
5. В яких випадках створюється служба охорони праці?
6. Які права має спеціаліст з охорони праці?
7. Чи не суперечать правила щодо охорони праці жінок принципу “гендерної рівності”?
8. Які обов’язки комісії з розслідування нещасного випадку?
9. Які функції Фонду соціального страхування в Україні?
10. Як та ким здійснюється нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю?

VIII. Рекомендована література: *основна № 3, 5, 7-12; допоміжна № 6, 10, 14, 20, 22, 62, 66.*

ТЕМА 14. Трудові спори (конфлікти) та порядок їх вирішення. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю

І. Питання на заняття:

1. Поняття, види та класифікація трудових спорів.
2. Розгляд трудових спорів у КТС.
2. Розгляд трудових спорів у судах.

ІІ. Питання на самостійне вивчення

1. Ознайомлення з судовою практикою по окремим категоріям справ щодо поновлення на роботі та оплаті за вимушений прогул.
2. Відшкодування моральної шкоди в трудових спорах.
3. Діяльність спеціалізованих трудових судів у зарубіжних країнах.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Розгляд індивідуальних трудових спорів у комісіях по трудових спорах.
2. Судовий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.

***IV.* Основні поняття та терміни:**

Колективний трудовий спір (конфлікт) (ст. 2 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» – розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їхніх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

Найманий працівник (ст. 1 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» - фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їх об'єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю.

Національна служба посередництва та примирення – постійно діючий державний орган, який сприяє поліпшенню соціально-трудових відносин та запобігає виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), прогнозує їх та сприяє своєчасному їх вирішенню, здійснює посередництво для вирішення таких спорів (конфліктів).

Національна тристороння соціально-економічна рада (ст. 11 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні») – постійно діючий орган, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу.

Незалежний посередник (ст. 10 ЗУ «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)») – визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення.

Примирна комісія (ст. 2 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» - орган, призначений для вироблення рішення,

що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.

Роботодавець (ст. 1 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» - це юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Страйк (ст. 17 «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів) – тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

Трудовий арбітраж (ст. 11 ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» – орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення з питань трудового спору (конфлікту).

Соціальний діалог (ст. 1 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні») – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соц. діалогу, що представляють інтереси працівників, роботодавця, держави спрямований на успішне вирішення питань соц.-екон. політики.

V. Тестові завдання:

1. За ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів» колективний трудовий спір (конфлікт)

а) це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин;

б) це розбіжності, що виникли між роботодавцем та профспілковою організацією;

в) це розбіжності, що виникли між роботодавцем, робітником та профспілковою організацією.

2. Організаційно - технічне забезпечення КТС здійснюється:

а) роботодавцем;

б) робітниками;

в) профспілкою.

3. Сторонами в колективному трудовому спорі на територіальному рівні є:

а) наймані працівники підприємств, установ, організацій чи їх структурних підрозділів або профспілок та інших уповноважених працівниками організацій і власниками чи уповноважених власниками органами;

б) наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей профспілкових або адміністративно-територіальних одиниць профспілки і їх об'єднань або інші уповноважених цими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважених ними органи чи представники;

в) наймані працівники однієї або декількох галузей чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені, найманими працівниками органи та власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи (представники) на території більшості адміністративно-територіальних одиниць.

4. Важливою передумовою розгляду спору у КТС є необхідність проведення попередніх переговорів між працівником і роботодавцем з метою врегулювання розбіжностей. Чи може тут представляти інтереси працівника профспілкова організація?

а) так; б) ні.

5. Спори про застосування законодавства про працю – це, як правило:

а) спори непозовного характеру. У цьому випадку спір розглядається неюрисдикційним органом, а самими сторонами або за допомогою примирних органів;

б) спори позовного характеру. Така категорія спорів розглядається за позовом зацікавленої сторони відповідними юрисдикційними органами.

6. До об'єктивних причин виникнення трудових спорів можна віднести:

а) обставини організаційного плану, а саме: недостатній рівень організації праці, низький ступінь забезпечення захисту трудових прав і законних інтересів працівників;

б) порушення законодавства про працю роботодавцями, в основі якого є незнання законодавства або свідоме його порушення з економічних чи інших причин;

в) неоднозначне тлумачення норм трудового права суб'єктами трудових правовідносин. Це може бути зумовлено як суперечностями в самому законодавстві, так і низькою правовою освітою населення.

7. Працівник має право звернутись до КТС у:

а) 2-місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;

б) протягом 30 днів з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;

в) 3-місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

8. За загальним правилом індивідуальні трудові спори вирішуються судом після їх розгляду у КТС. Тобто первинним органом розгляду індивідуальних трудових спорів є комісія по розгляду трудових спорів. Чи може працівник звернутись безпосередньо до суду, не звертаючись до КТС?

а) Так; б**)** Ні.

9. КТС обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих

а) не менше 10 осіб;

б) не менше 25 осіб;

в) не менше 15 осіб.

10. КТС зобов'язана розглянути трудовий спір протягом:

а) 10 днів з моменту реєстрації заяви;

б) 7 днів з моменту реєстрації заяви;

в) 14 днів з моменту реєстрації заяви.

11. Колективний трудовий спір (конфлікт) - це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин, щодо:

а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;

в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;

г) невиконання вимог законодавства про працю.

12. На засіданні КТС спір розглядається у присутності:

а) працівника, який подав заяву, представника профспілкового органу або адвоката (за бажанням працівника) і представника роботодавця. Крім вказаних осіб, на засідання КТС можуть бути викликані свідки, можливе проведення технічних, бухгалтерських та інших перевірок спеціалістами, законною є вимога до роботодавця про подання необхідних розрахунків та документів;

б) працівника, який подав заяву, представника профспілкового органу або адвоката (за бажанням працівника) і представника роботодавця;

в) працівника, який подав заяву, представник роботодавця та свідки.

13. Законодавством визначено систему органів з розгляду індивідуальних трудових спорів. Ними є:

а) комісія по трудових спорах (КТС), спеціальні органи, передбачені законодавством для розгляду спорів окремих категорій працівників;

б) місцеві суди; спеціальні органи, передбачені законодавством для розгляду спорів окремих категорій працівників;

в) комісія по трудових спорах (КТС), місцеві суди; спеціальні органи, передбачені законодавством для розгляду спорів окремих категорій працівників.

14. Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому рівні є:

а) наймані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об’єднання організацій роботодавців;

б) наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об’єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об’єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

в) наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України.

15. Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) на національному рівні є:

а) мані працівники (окремі категорії найманих працівників) підприємства, установи, організації чи їх структурних підрозділів або первинна профспілкова чи інша уповноважена найманими працівниками організація та роботодавець. За дорученням інтереси роботодавця у колективному трудовому спорі (конфлікті) може представляти інша особа, організація роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;

б) наймані працівники підприємств, установ, організацій однієї або декількох галузей (професій) або адміністративно-територіальних одиниць чи профспілки, їх об'єднання або інші уповноважені цими найманими працівниками органи та організації роботодавців, їх об'єднання або центральні органи виконавчої влади, або місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

в) наймані працівники однієї або декількох галузей (професій) чи профспілки або їх об'єднання чи інші уповноважені найманими працівниками органи та всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців або Кабінет Міністрів України.

16. Трудові спори можна класифікувати за різними критеріями. Найбільш поширеними є їх поділ з огляду на:

а) предмет, сторони, та характер;

б) предмет, сторони, характер та за їх підвідомчістю;

в) предмет, характер та за їх підвідомчістю;

г) предмет, сторони та за їх підвідомчістю.

17. За предметом трудові спори можна класифікувати на:

а) спори про застосування законодавства про працю;

б) спори про встановлення чи зміну умов праці;

в) спори про застосування законодавства про працю та спори про встановлення чи зміну умов праці.

18. За сторонами трудові спори можна класифікувати на:

а) індивідуальні;

б) колективні;

в) індивідуальні та колективні.

19. Сторонами індивідуального трудового спору є:

а) роботодавець і працівник;

б) роботодавець та наймані працівники підприємств, установ, організацій чи їх структурних підрозділів;

в) роботодавець, працівник і профспілка.

20. Примирна комісія — це:

а) орган, який утворюється сторонами колективного трудового спору і складається з їхніх представників, метою якого є вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору;

б) юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб;

в) орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту).

21. Термін попередження незалежно від рівня страйку

а) 3 календарних дні до початку страйку;

б) 7 календарних днів до початку страйку;

в) 10 календарних днів до початку страйку.

22. Чи є обов'язковою умова про попередження роботодавця про страйк?

а) так; б) ні.

23. Чи може бути обмежено право на страйк у разі оголошення надзвичайного та/чи воєнного станів?

а) так; б) ні.

24. Чи оплачується працівникові час участі у страйку?

а) так; б) ні.

25. Чи є участь працівників у страйку порушенням трудової дисципліни?

а) так; б) ні.

26. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю – це:

а) особливий спосіб вирішення колективного трудового спору без припинення роботи шляхом пошуку взаємоприйнятного для сторін рішення;

б) діяльність компетентних державних та громадських органів чи їх представників, спрямованих на захист трудових прав працівників;

в) орган, який формується із залучених сторонами колективного трудового спору фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору. Він утворюється за ініціативою однієї із сторін спору або за ініціативою незалежного посередника.

27. Що є предметом колективного трудового спору?

28. За рівнем виникнення і вирішення на які види поділяються колективні трудові спори?

29. Що таке примирні процедури при вирішенні колективних трудових спорів?

30. Які 4 органи сприяють примиренню сторін відповідно до законодавства України?

31. Що є основним завданням примирної комісії?

32. Трудовий арбітраж — це

33. Які основні завдання Національної служби посередництва і примирення?

34. Відповідно до законодавства під страйком розуміють …

35. Хто здійснює державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами – підприємцями, які використовують найману працю?

36. Хто здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про працю?

37. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю – це одне і теж? Чи відмінні між собою явища?

VI. Практичні ситуації

1. Директор заводу «АВТОТРЕЙД» Наливайко заборонив деяким працівникам виконувати свої посадові повноваження, оскільки вони не пройшли повторний інструктаж.

Чи правомірний наказ директора? Які правові наслідки незадовільного проходження інструктажу працівниками?*

_____

_____

2. 1 квітня Мамчур звернувся з позовом до суду про відшкодування ТОВ «Чернігів-агро», де він працював механіком, матеріальної та моральної шкоди. У позові від зазначив, що з 2001 року працює в даного роботодавця. 14 лютого з працівником трапився нещасний випадок, у зв'язку з чим він змушений проходити лікування. Причетність роботодавця до нещасного випадку була підтверджена показами свідків. Акт про нещасний випадок не складався.

Яке рішення має прийняти суд? Відповідь обґрунтуйте.

_____

_____

3. Гр- н К. як потерпілий не погодився з актом про нещасний випадок, оскільки в ньому не було зазначено, чия вина в настанні нещасного випадку, а також було, на його думку, порушено процедуру розслідування нещасного випадку: комісію створили через тиждень після настання нещасного випадку, у роботі комісії не брав участь К. та його представник, директор надав йому акт по формі Н-1через два тижні після його затвердження.

Дайте правову оцінку ситуації.

_____

_____

4. На десятий день після підписання трудового договору зазнав каліцтва Свиридюк через враження електричним струмом. У суді роботодавець заперечував проти своєї вини, мотивуючи тим, що вимоги з охорони праці поміщені на дошці об' яв і працівник повинен їх виконувати. Крім того, до працівника вже застосовувалась догана за недотримання правил поводження з електроприладами. Працівник, у свою чергу, акцентував увагу на те, що його не

було проінформовано про поведінку з охорони праці на робочому місці, не проводились також інструктажі з охорони праці.

Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок організації охорони праці на підприємстві?

_____

_____

VII. Контрольні питання

1. Які причини виникнення трудових спорів?
2. Принципи розгляду трудових спорів.
3. Виконання судових рішень у трудових спорах.
4. Причини виникнення колективних трудових спорів.
5. Вирішення колективних трудових спорів за участю Національної служби посередництва та примирення.
6. Право працівників на страйк.

VII. Рекомендована література: *основна № 3, 5, 7-12; допоміжна № 11, 14, 66.*

ТЕМА 15. Право на соціальний захист: конституційні засади та співвідношення з трудовими (службовими) відносинами

І. Питання на заняття:

1. Конституційні засади права на соціальний захист в Україні.
2. Структура пенсійної системи України.
3. Поняття і загальна характеристика організаційно-правових форм соціального забезпечення:

А) Загальнообов'язкове державне соціальне страхування як організаційно-правова форма соціального забезпечення (ЗДСС);

Б) Державне соціальне забезпечення за рахунок бюджетних коштів як організаційно-правова форма соціального забезпечення;

В) Змішане соціальне забезпечення окремих категорій громадян як організаційно-правова форма соціального забезпечення;

Г) Недержавне соціальне забезпечення як організаційно-правова форма соціального забезпечення.

4. Прожитковий мінімум як базовий державний соціальний стандарт.

ІІ. Питання на самостійне вивчення:

1.Право людини на соціальний захист в системі соціальних прав людини та його реалізація в Україні.

2.Державні соціальні стандарти і соціальні гарантії в системі соціального забезпечення.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Конституційні засади соціальної держави України.
2. Соціально-демографічне та соціально-економічне становище в Україні в умовах ринкових відносин.
3. Система економічних і правових гарантій здійснення права на соціальний захист.
4. Міжнародні акти про право людини на соціальний захист.
5. Системи пенсійного забезпечення в країнах ЄС.
6. Пріоритети добровільної участі у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.
7. Право громадянина на отримання пенсійних виплат та соціальних послуг.
8. Пенсійне страхування підприємців, які обрали спрощену систему оподаткування.

IV. Основні поняття та терміни:

Право на соціальне забезпечення - це визнані й гарантовані державою і міжнародним співтовариством можливості людини задовольняти на прожитковому рівні свої фізіологічні, соціальні та духовні потреби.

Пенсійне забезпечення – основна сфера соціальної політики держави і права соціального забезпечення.

Пенсійна система - це сукупність установ, які поряд із пенсійною політикою, об'єктами та суб'єктами, які беруть участь у реалізації механізму розподілу пенсій, встановлює розмір внесків та виплат, здійснює облік, акумулювання внесків, інвестування та індексацію накопичень.

Пенсійна система як правове поняття – це комплексне утворення. Сукупність її норм регулює, в основному, три різноманітних по характеру групи суспільних відносин. Перша група – це відносини по формуванню відповідних пенсійних фондів, за рахунок яких виплачуються пенсій і інші пенсійні виплати. Друга група – це відносини по матеріальному забезпеченню членів суспільства пенсіями та іншими пенсійними виплатами. Ці відносини регулюються пенсійним правом. Третя група – це відносини по управлінню і організації пенсійного забезпечення. Пенсійну систему необхідно розглядати як сукупність суспільних відносин різних видів: економічних (розподільчих); соціальних (які базуються на становищі людини у суспільстві); політичних (що визначають основні напрями діяльності держави у сфері пенсійного забезпечення) та правових (пов'язаних з правовим регулюванням пенсійних відносин).

Накопичувальний пенсійний рахунок (ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, 1058) - частина персональної облікової картки в системі персоніфікованого обліку, яка відображає стан пенсійних активів застрахованої особи в накопичувальній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;

Накопичувальні пенсійні системи передбачають накопичення кожним працівником під час трудової діяльності капіталу, що використовується при виході на пенсію.

Недержавний пенсійний фонд (ЗУ «Про недержавне пенсійне забезпечення, № 1057) - юридична особа, створена відповідно до цього Закону, яка має статус неприбуткової організації (непідприємницького товариства), функціонує та провадить діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснює пенсійні виплати учасникам зазначеного фонду у визначеному законами України порядку.

Індивідуальний пенсійний рахунок (ЗУ «Про недержавне пенсійне забезпечення, № 1057) - персоніфікований рахунок учасника пенсійного фонду, який ведеться в системі персоніфікованого обліку у визначеному цим Законом порядку з метою обліку накопичених на користь учасника пенсійних коштів.

Державні соціальні стандарти – це встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їхній комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

Соціальні норми – показники необхідного споживання продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг.

Соціальні нормативи – показники забезпечення освітніми, медичними, житлово-комунальними, соціально-культурними послугами.

Нормативи витрат (фінансування) – показники поточних і капітальних витрат з бюджетів усіх рівнів на забезпечення задоволення потреб на рівні, не нижчому від державних соціальних стандартів і нормативів.

Прожитковий мінімум (ЗУ «Про прожитковий мінімум», № 966) – це вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я, набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості.

Державні соціальні гарантії (ЗУ «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», № 2017-III) – це встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.

V. Тестові завдання:

1. Право на соціальний захист в Україні згідно Конституції України мають:

а) громадяни України;

б) будь-які особи, що на момент виникнення соціального ризику знаходились на території України;

в) громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які перебувають на території України на законних підставах.

2. Основними організаційно-правовими формами соціального забезпечення в Україні є:

а) загальнообов’язкове державне соціальне страхування;

б) пенсійне страхування;

в) державне соціальне забезпечення за рахунок бюджетних коштів;

г) медичне страхування;

д) недержавне соціальне забезпечення;

е) змішане соціальне забезпечення окремих категорій громадян;

є) добровільне страхування.

3. Рік набуття чинності Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування»:

а) 1999 р.; б) 2000 р.; в) 2003 р.; г) 2004 р.

4. Рівні системи пенсійного забезпечення України складаються з:

а) солідарна система;

б) система недержавного пенсійного забезпечення;

в) страхова система;

г) накопичувальна система;

д) бюджетна система.

5. Участь фізичних осіб у системі недержавного пенсійного забезпечення є:

а) добровільною;

б) загальнообов’язковою;

в) як добровільною, так і загальнообов’язковою;

г) діючим законодавством це питання не врегульовано.

6. Прожитковий мінімум визначається у розрахунку:

а) на непрацездатних осіб;
б) на одну особу;
в) на дітей до 6 років;
г) на дітей від 6 до 18 років;
д) на працездатних осіб;
е) всі відповіді вірні.

7. Прожитковий мінімум застосовується для:

а) загальної оцінки рівня життя в Україні, що є основою для реалізації соціальної політики та розроблення окремих державних соціальних програм;

б) порівняльного аналізу рівня соціального забезпечення з зарубіжними країнами;

в) визначення права на призначення соціальної допомоги;

г) визначення державних соціальних гарантій і стандартів обслуговування та забезпечення в галузях охорони здоров'я, освіти, соціального обслуговування та інших;

д) встановлення величини неоподатковуваного мінімуму доходів громадян;

е) формування Державного бюджету України та місцевих бюджетів;

є) встановлення розмірів мінімальної заробітної плати і мінімальної пенсії за віком, визначення розмірів соціальної допомоги, допомоги сім'ям з дітьми, допомоги у зв’язку з безробіттям, а також стипендій та інших соціальних виплат, на основі Конституції України та законів України;

ж) приведення законодавства з соціального забезпечення України до міжнародних вимог.

8. Державні соціальні гарантії – це:

а) вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров’я, набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості;

б) встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму;

в) встановлені законами, іншими нормативно-правовими актами соціальні норми і нормативи або їхній комплекс, на базі яких визначаються рівні основних державних соціальних гарантій.

9. Прожитковий мінімум у розрахунку на місяць (у грн.):

Основні соціально-демографічні групи населення	_____р.	_____ р.	_____ р.
На одну особу			
Дітей віком до 6 років			
Дітей віком від 6 до 18 років			

Працездатних осіб			
Осіб, які втратили працездатність			

VI. Практичні ситуації

1. Гр-н Росії Куриляк переїхав на постійне проживання в Україну і звернувся до управління Пенсійного фонду України за місцем проживання з проханням пояснити, який орган буде виплачувати йому пенсію, нараховану в Росії.

Дайте відповідь по даній ситуації. До якої організаційно-правової форми відноситься цей вид соціального забезпечення?*

_____

_____

2. Полковник Н. (51 рік), прослуживши 30 років у органах ДКВС вийшов у відставку.

Яким нормативним актом регулюється призначення пенсій офіцеру органів ДКВС? На який вид пенсії має право полковник та до якого органу потрібно звернутися за її призначенням? З яких джерел виплачуватиметься пенсія? До якої організаційно-правової форми відноситься цей вид соціального забезпечення?*

_____

_____

3. Гр-ка Осипчук звернулася до журналу "Соціальний захист" за консультацією дати роз'яснення з наступного питання. Законом України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" від 9 липня 2003 р. встановлений однаковий пенсійний вік: 60 років для чоловіків і жінок. На її думку, ця норма є дискримінаційною, мотивуючи тим, що вона народила та виховала двох дітей і тому як жінка має вийти на пенсію раніше. Дайте роз'яснення від імені журналу.

_____

_____

4. Громадянка Абрамян має двоє дітей у віці 5 і 7 років, за рішенням органів міграційної служби їй наданий статус біженки.

Чи має вона право на отримання соціальної допомоги на дітей до 16 років? До якої організаційно-правової форми відноситься цей вид соціального забезпечення?

_____

_____

5. Громадянка К., яка займається адвокатською діяльністю народила дитину.

Вкажіть, на який вид соціального забезпечення має право громадянка К.? До якого органу повинна звернутися громадянка К. для його призначення? За рахунок яких джерел фінансується цей вид соціального забезпечення? До якої організаційно-правової форми відноситься цей вид соціального забезпечення?

_____

_____

VII. Рекомендована література: *основна № 3, 4, 6-12; допоміжна № 14, 20, 22, 30, 32-37, 48, 55, 61, 67, 72, 75.*

ТЕМА 16. Правові засади загальнообов'язкового державного соціального страхування (ЗДСС) в Україні

І. Питання на заняття:

1. Поняття та основні риси загальнообов'язкового державного соціального страхування (ЗДСС).
2. Єдиний соціальний внесок (ЄСВ): порядок нарахування.
3. Правовий статус Фонду соціального страхування України (ФССУ).

ІІ. Питання на самостійне вивчення:

1. Правовий статус роботодавця як страхувальника в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.
2. Правовий статус застрахованих осіб у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.
3. Види матеріального забезпечення, що надаються за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.
4. Соціальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності.
5. Страхові виплати потерпілим у зв'язку з втратою ними повністю або частково засобів до існування.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Історія розвитку інституту ЗДСС в Україні.
2. ЗДСС як основний напрям соціальної політики сучасних держав.
3. Принципи ЗДСС: поняття та види.
4. Проблема галузевої належності правових норм, що становлять правовий інститут ЗДСС.

***IV.* Основні поняття та терміни:**

Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» регулює відносини щодо трьох видів соціального страхування: 1) у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; 2) від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; 3) медичного.

***<u>Загальнообов'язкове державне соціальне страхування</u> (ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», №1105 – XIV)* - це система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає матеріальне забезпечення, страхові виплати та надання соціальних послуг застрахованим особам за рахунок коштів Фонду соціального страхування України.**

Завданням загальнообов'язкового державного соціального страхування є формування фінансових коштів з метою встановлення та забезпечення гарантій щодо матеріального забезпечення застрахованих осіб у разі хвороби, постійної або тимчасової втрати працездатності, необхідності догляду за дитиною з

інвалідністю чи хворим членом сім'ї тощо або відшкодування повністю чи частково витрат на їх поховання.

Суб'єктами цього страхування є: 1) застраховані громадяни, а в окремих випадках – члени їх сімей та інші особи; 2) страхувальники – роботодавці, а в окремих випадках застраховані особи; 3) страховик – Фонд соціального страхування України.

Об'єктом соціального страхування є страховий ризик та страховий випадок, із настанням яких у застрахованих осіб (членів їх сімей, інших осіб) виникає право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги відповідно до закону залежно від видів соціального страхування.

Страховими ризиками є:

а) за соціальним страхуванням від нещасного випадку - обставини, внаслідок яких може статися нещасний випадок або професійне захворювання;

б) за соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності - обставина, внаслідок якої застрахована особа або члени її сім'ї можуть тимчасово втратити засоби існування та потребувати матеріального забезпечення або надання соціальних послуг згідно із законом.

Страховими випадками є:

а) за соціальним страхуванням від нещасних випадків - нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання (у тому числі встановлене чи виявлене в період, коли потерпілий не перебував у трудових відносинах з підприємством, на якому він захворів), що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму; нещасний випадок або професійне захворювання, яке сталося внаслідок порушення застрахованим нормативних актів про охорону праці;

б) за соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності - подія, з настанням якої виникає право застрахованої особи, членів її сім'ї або іншої особи на отримання відповідно до закону матеріального забезпечення або соціальних.

Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування - консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Застрахована особа - фізична особа, яка відповідно до законодавства підлягає загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню і сплачує (сплачувала) та/або за яку сплачується чи сплачувався у встановленому законом ЄСВ.

Максимальна величина бази нарахування єдиного внеску - максимальна сума доходу застрахованої особи на місяць, що дорівнює п'ятнадцяти розмірам мінімальної заробітної плати, встановленої законом, на яку нараховується єдиний внесок.

Мінімальний страховий внесок ***(ст. 1 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, №1105 – XIV»)*** - сума коштів, що визначається розрахунково як добуток мінімального розміру заробітної плати і розміру єдиного внеску на соціальне страхування, встановлених законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід).

Основне місце роботи ***(ст. 1 ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, № 2464 - VI»)*** - місце роботи, де працівник працює на підставі укладеного трудового договору, де знаходиться (оформлена) його трудова книжка, до якої вноситься відповідний запис про роботу.

Нещасний випадок ***(ст. 1 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, №1105 – XIV»)*** - обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов'язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров'ю або настала смерть.

Професійне захворювання ***(ст. 1 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, №1105 – XIV»)*** - захворювання, що виникло внаслідок професійної діяльності застрахованого та зумовлюється виключно або переважно впливом шкідливих речовин і певних видів робіт та інших факторів, пов'язаних з роботою.

Фонд соціального страхування України є органом, який здійснює керівництво та управління загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням, проводить акумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат за цими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування та здійснює інші функції згідно із затвердженим статутом.

Передбачаються такі види матеріального забезпечення та соціальних послуг за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності:

1. Допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною):

- допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві;
- допомога по тимчасовій непрацездатності в зв'язку з необхідністю догляду за хворою дитиною;
- допомога по тимчасовій непрацездатності в зв'язку з необхідністю догляду за хворим членом сім'ї;
- допомога по тимчасовій непрацездатності в зв'язку з доглядом за дитиною віком до 3-х років або дитиною з інвалідністю віком до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за цією дитиною;
- допомога по тимчасовій втраті непрацездатності в зв'язку з карантином, накладеного органами санітарно епідеміологічної служби;
- допомога по тимчасовій непрацездатності в зв'язку з тимчасовим переведенням застрахованої особи відповідно до медичного висновку на легшу, нижчеоплачувану роботу;

- допомога по тимчасовій непрацездатності в зв’язку з протезуванням з поміщенням у стаціонар протезно-ортопедичного підприємства;
- допомога по тимчасовій непрацездатності в зв’язку з перебуванням в реабілітаційних відділеннях санаторно-курортного закладу після перенесених захворювань і травм.

2. Допомога по вагітності та пологах.

3. Допомога на поховання.

Страхові виплати потерпілим у зв’язку з втратою ними повністю або частково засобів до існування:

1. Допомога в зв’язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.
2. Щомісячна страхова виплата.
3. Одноразова страхова виплата потерпілому.
4. Щомісячні страхові виплати в разі смерті потерпілого.
5. Одноразова допомога в разі смерті потерпілого.
6. Страхові виплати дитині, яка народилася з інвалідністю внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності.

V. Тестові завдання:

1. Рік прийняття Основ законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування»:

а) 1998 р.; б) 2000 р.; в) 2003 р.; г) 2004 р.

2. Персоніфікований облік було введено в Україні з:

а) 1 липня 2000 року;
б) 1 вересня 2000 року;
в) 31 грудня 2000 року;
г) 1 липня 2005 року.

3. Види загальнообов’язкового державного соціального страхування:

а) пенсійне страхування;
б) приватне страхування;
в) страхування у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності;
г) особисте страхування;
д) медичне страхування;
е) страхування на випадок безробіття;
є) страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності;
ж) добровільне страхування.

4. Характерними рисами загальнообов`язкового державного соціального страхування є:

а) принципи колективної солідарності та взаємодопомоги без страхової підтримки з боку держави;

б) фінансування зі спеціального позабюджетного фонду, який формується із цільового внеску роботодавців, застрахованих осіб та за фінансової підтримки держави;

в) поєднання принципу еквівалентності з принципом об'єднання ризиків і колективної солідарності;

г) реалізується концепція мінімального гарантованого доходу, що є складовою конституційного права на життя.

5. Основне призначення загальнообов'язкового державного соціального страхування полягає в:

а) забезпеченні певними видами соціального забезпечення осіб, які у зв'язку зі специфікою їхньої суспільно корисної діяльності не підлягали обов'язковому соціальному страхуванню, а також усього населення без будь-якого зв'язку з трудовою діяльністю;

б) забезпеченні певними видами соціального забезпечення осіб (належать до застрахованих), які займаються специфічною трудовою діяльністю і отримують матеріальне забезпечення відповідно до спеціальних законів;

в) компенсації втраченого заробітку в разі настання страхового випадку або компенсація інших витрат, пов'язаних з цим.

6. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це:

а) система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом, громадянами, а також бюджетних та інших джерел, передбачених законом;

б) система гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок державного бюджету;

в) система прав, обов'язків і гарантій, яка передбачає надання соціального захисту, що включає матеріальне забезпечення громадян у разі хвороби, повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом, за рахунок тільки грошових фондів, що формуються шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом, громадянами.

7. Фонду соціального страхування України створений шляхом:

а) утворення нової структури;

б) злиттям Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності;

в) утворений завдяки реорганізації Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України.

8. Фонд соціального страхування України є органом, який:

а) здійснює керівництво та управління загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві, у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням;

б) проводить акумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат за цими видами загальнообов’язкового державного соціального страхування та здійснює інші функції згідно із затвердженим статутом;

в) забезпечує фінансування виплат за пенсійним страхуванням; страхуванням у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності; медичним страхуванням; страхуванням від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; страхуванням на випадок безробіття; іншим видам страхування, які передбачені законами України;

г) здійснює керівництво та управління загальнообов’язковим державним соціальним страхуванням від нещасного випадку на виробництві, у зв’язку з тимчасовою втратою працездатності та медичним страхуванням, проводить акумуляцію страхових внесків, контроль за використанням коштів, забезпечує фінансування виплат за цими видами загальнообов’язкового державного соціального страхування та здійснює інші функції згідно із затвердженим статутом.

9. Фонд соціального страхування України є:

а) комерційною організацією, що діє на підставі статуту, який затверджується його правлінням;

б) некомерційною самоврядною організацією, що діє на підставі статуту, який затверджується його правлінням та займається різними видами діяльності, що прописані в статуті;

в) некомерційною самоврядною організацією, що діє на підставі статуту, який затверджується його правлінням та не може займатися іншою діяльністю, крім тієї, для якої його створено (якщо інше не передбачено законами України).

10. Платниками єдиного соціального внеску є:

а) роботодавці;

б) фізичні особи - підприємці, в тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування;

в) особи, які провадять незалежну професійну діяльність, а саме наукову, літературну, артистичну, художню, освітню або викладацьку, а також медичну, юридичну практику, в тому числі адвокатську, нотаріальну діяльність, або особи, які провадять релігійну (місіонерську) діяльність, іншу подібну діяльність та отримують дохід від цієї діяльності;

г) особи, які беруть добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування;

д) центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зовнішніх зносин, уповноважений орган центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики з питань національної безпеки у воєнній сфері, сфері оборони і

військового будівництва у мирний час та особливий період, - за непрацюючого іншого з подружжя працівника дипломатичної служби, який перебуває за кордоном за місцем довготермінового відрядження такого працівника;

е) всі вищеперераховані.

11. Страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності підлягають:

а) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту);

б) особи, які працюють на умовах цивільно-правового договору;

в) особи, які працюють на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання;

г) особи, які працюють в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах;

д) фізичні особи – підприємці;

е) особи, які провадять незалежну професійну діяльність, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності на інших підставах;

ж) всі вищеперераховані.

12. Право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги за страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності мають:

а) застраховані особи - громадяни України;

б) іноземці;

в) особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України;

г) застраховані особи - громадяни України, особи без громадянства та члени їх сімей, які проживають в Україні, якщо інше не передбачено міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, іноземці.

13. Допомога по тимчасовій непрацездатності – це:

а) забезпечення в натуральному виразі застрахованих осіб у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю з причин точно визначених законом та втратою внаслідок цього засобів до існування за рахунок коштів роботодавця та/або Фонду соціального страхування України з метою повного чи часткового відшкодування втраченого заробітку або доходу;

б) матеріальне забезпечення в грошовому виразі застрахованих осіб у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю з причин точно визначених законом та втратою внаслідок цього засобів до існування за рахунок коштів роботодавця та/або Фонду соціального страхування України з метою повного чи часткового відшкодування втраченого заробітку або доходу;

в) матеріальне забезпечення в грошовому виразі застрахованих осіб у зв'язку з непрацездатністю з причин точно визначених законом та втратою

внаслідок цього засобів до існування за рахунок коштів роботодавця та/або Фонду соціального страхування України з метою повного чи часткового відшкодування втраченого заробітку або доходу.

14. Хто підлягає страхуванню від нещасного випадку в обов'язковому порядку?

а) особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту);

б) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час, перед або після занять;

в) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт під час занять, коли вони набувають професійних навичок;

г) учні та студенти навчальних закладів, клінічні ординатори, аспіранти, докторанти, залучені до будь-яких робіт у період проходження виробничої практики (стажування), виконання робіт на підприємствах;

д) особи, які утримуються у виправних закладах та залучаються до трудової діяльності на виробництві цих установ або на інших підприємствах за спеціальними договорами (ч. 1 ст. 35 Закону) ;

е) всі вищеперераховані.

15. Допомога в зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, пов'язаною з нещасним випадком або професійним захворюванням на виробництві, призначається та виплачується страхувальником за місцем роботи потерпілого, де стався страховий випадок, у розмірі:

а) 100 відсотків середньої заробітної плати;

б) 70 відсотків середньої заробітної плати;

в) 60 відсотків середньої заробітної плати.

16. Ступінь стійної втрати професійної працездатності у відсотках установлює:

а) медико-соціальна експертна комісія (МСЕК);

б) головний лікар лікарні, до якої приписана особа, разом з профілюючим лікарем, роботодавцем та профспілкою;

в) профілюючим лікарем, роботодавцем та профспілкою;

г) медико-соціальною експертною комісією з роботодавцем та профспілкою.

VI. Практичні ситуації

1. Гр-н М. працював на підприємстві, але офіційно не був працевлаштований. Під час виконання роботи на підприємстві гр-н М. отримав травму (підсковзнувшись зламав ключицю). Для нормального функціонування руки, потрібне хірургічне втручання (операція), але грошей на операцію немає.

Оцініть ситуацію та надайте правову характеристику.*

_____

_____

2. Васильєва працюючи за трудовим договором в АТ "Зоря" захворіла, в результаті чого перебувала на лікуванні.

Чи підлягає Васильєва загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню? На який вид соціального забезпечення вона має право? До якої організаційно-правової форми відноситься цей вид соціального забезпечення?

_____

_____

3. У зв'язку з простудою Купрієнко мав дотримуватись постільного режиму. Проте, він виїхав на рибалку, після якої прийшов на прийом до лікаря в нетверезому стані. Про ці факти лікар зробив відмітку в історії хвороби. Комісія по соціальному страхуванню відмовила Купрієнку в оплаті лікарняного листа. Чи законне рішення комісії?

_____

_____

VII. Рекомендована література: *основна № 3, 4, 6-12; допоміжна № 14, 49-51.*

ТЕМА 17. Страховий стаж (вислуга років): юридичний зміст в трудовому праві

І. Питання на заняття:

1. Поняття, класифікація стажу та його юридичне значення в трудовому праві
2. Обчислення та підтвердження трудового стажу
3. Страховий стаж (вислуга років) та його значення в трудовому праві
4. Добровільна участь у системі ЗДПС.

ІІ. Питання на самостійне вивчення:

1. Страховий стаж як категорія трудового права.
2. Страховий стаж як категорія права соціального забезпечення.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Принципи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування за національним законодавством?
2. Страховий стаж для призначення допомоги по безробіттю.
3. Страховий стаж для призначення допомоги по тимчасовій втраті працездатності.
4. Страховий стаж для призначення пенсій у солідарній системі.

IV. Основні поняття та терміни:

Зміст страхового стажу порівняно із змістом загального трудового стажу вужчий, оскільки до нього не включаються періоди суспільно корисної діяльності, коли особа не підлягала ЗДСС.

Страховий стаж – період (строк), протягом якого особа підлягає ЗДСС та за який щомісяця сплачено страхові внески в сумі, не меншій, ніж мінімальний страховий внесок (ст. 24 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування).

Мінімальний єдиний страховий внесок (МЄСВ) — (ст. 1 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування) - сума коштів, що визначається розрахунково як добуток розміру мінімальної заробітної плати і розміру єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, встановлених законом, на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід). ***(з 01.01.16 р. - 22%, до 01.01.16 в різні роки було – 33,2%; 31,8%).***

Страховий стаж обчислюється в місяцях. Неповний місяць роботи зараховується до страхового стажу як повний за умови, що сума сплачених за цей місяць страхових внесків не менша, ніж мінімальний страховий внесок.

Отже, страховий стаж, необхідний для обліку тих періодів, за які фактично сплачувався МЄСВ.

Єдиний внесок на ЗДСС (ЗУ "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування")– це консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи ЗДСС в обов'язковому

порядку. **З 01.01.2011 року замість 4 платежів** до Пенсійного фонду, Фонду соціального страхування на випадок безробіття, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та Фонду соціального страхування від нещасного випадку сплачується один – єдиний соціальний внесок до ДФС.

Базова величина ЄСВ з 01.01.2018 року 15 мінімальних заробітних плат, до 01.10.2018 року було 25 ПМ для працездатних (п. 4 ч. 1 ст. 1 (п. 4 ч.1 ст.1 Закону *України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.10 р. № 2464-VI.*

Добровільна участь у ЗДПС мають право - особи, які досягли 16-річного віку та не належать до кола осіб, які підлягають ЗДПС, у тому числі іноземці та особи без громадянства, які постійно проживають або працюють на території України, громадяни України, які постійно проживають або працюють за межами України.

Зазначені особи беруть добровільну участь у системі ЗДПС протягом терміну, визначеного в договорі, **але не менше одного року.** Вони подають до територіального органу Пенсійного фонду за місцем проживання відповідну заяву за формою, встановленою правлінням Пенсійного фонду, та документи за затвердженим ним переліком.

V. Тестові завдання:

1.За чинним законодавством стаж буває:

а) страховий; б) чорнобильський; в) соціальний; г) специфічний.

2. Від тривалості страхового стажу залежить:

а) розмір допомоги особам з інвалідністю з дитинства;

б) розмір допомоги в разі тимчасової непрацездатності;

в) розмір внесків до Фонду соціального страхування України.

3. Чи включається до страхового стажу індивідуальна підприємницька діяльність?

а) ні; б) так, без будь яких умов; в) так, за умови сплати ЄСВ.

4. До страхового стажу, необхідного для призначення допомоги в разі тимчасової непрацездатності, включається час навчання у вищому навчальному закладі:

а) так; б) ні.

5. Страховий стаж обчислюється в таких одиницях:

а) годинах; б) днях; в) місяцях; г) роках.

6. Право на добровільну участь в системі ЗДПС регулюється Законом України:

а) про недержавне пенсійне забезпечення;

б) про пенсійне забезпечення;

в) про загальнообов’язкове державне соціальне страхування;

г) про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування.

VI. Практичні ситуації:

1. Перебуваючи у щорічній відпустці, громадянин С. втопився. На утриманні громадянки С. (його дружини) залишилося двоє дітей: син Володя — 6 років та дочка Оксана — 1 рік. Нині громадянка С. перебуває у відпустці по догляду за дитиною віком до трьох років.

Проаналізуйте ситуацію та дайте відповіді на такі запитання: хто виступатиме суб'єктом на пенсію у зв'язку з втратою годувальника?

До якого державного органу необхідно звернутися громадянці С. за пенсією?*

_____

_____

2. Постанова КМУ від 02.04.2020 р. № 255 «Про внесення змін до постанови КМУ від 11 березня 2020 р. № 211»

КМУ на час карантину в Україні приписав усім пенсіонерам перебувати на самоізоляції.

Зокрема, українців, які досягли 60-річного віку, визначили до категорії осіб, які повинні знаходитися на самоізоляції.

Як бути з працівниками, які досягли 60-річного віку, і продовжують працювати?

Всебічно проаналізуйте зазначену постанову в контексті головних функцій та повноважень парламенту з огляду на дотримання права на працю осіб похилого віку.

_____

_____

3. Громадянка Іванова переїхала на постійне проживання в м. Чернігів і вимагає від управління Пенсійного фонду України за місцем проживання виплати їй пенсії за віком у розмірі, встановленому за місцем проживання в Росії.

За яким законодавством їй буде сплачуватись пенсія в Україні? Яким нормативним актом це передбачено?

_____

_____

VII. Рекомендована література: *основна № 3, 6-12; допоміжна № 14.*

ТЕМА 18. Правове регулювання праці засуджених (ув`язнених) осіб

І. Питання на заняття:

1. Теоретичні аспекти конституційного права на працю засуджених (ув`язнених) до позбавлення волі.
2. Особливості правового регулювання праці засуджених (ув`язнених) до позбавлення волі: і право, і обов'язок.
3. Проблеми дотримання трудових та соціальних прав засуджених (ув`язнених) в Україні у відповідності до Європейських стандартів.

ІІ. Питання на самостійне вивчення:

1. Залучення засуджених до позбавлення волі до суспільно корисної праці.
2. Умови праці засуджених до позбавлення волі.
3. Особливості оплати праці осіб, що відбувають покарання в місцях позбавлення волі.

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Міжнародні акти про працю засуджених (ув'язнених).
2. Праця засуджених є їх правом чи обов'язком ?
3. Проблеми дотримання трудових прав засуджених в Україні у відповідності до європейських стандартів
4. Аналіз проблемних питань праці засуджених (ув'язнених).
5. Праця осіб, засуджених до арешту
6. Історичний аспект формування праці осіб, які утримуються в установах виконання покарань.

IV. Основні поняття та терміни:

Залучення засуджених до позбавлення волі до суспільно корисної праці (Ст. 118 Кримінально-виконавчого кодексу).

1. Засуджені до позбавлення волі ***мають право працювати***. Праця здійснюється на добровільній основі на підставі договору цивільно-правового характеру або трудового договору, який укладається між засудженим та фізичною особою - підприємцем або юридичною особою, для яких засуджені здійснюють виконання робіт чи надання послуг.

Такі договори погоджуються адміністрацією колонії та повинні містити порядок їх виконання. Адміністрація зобов'язана створювати умови для праці засуджених за договорами цивільно-правового характеру та трудовими договорами.

2. Засуджені до позбавлення волі, які мають заборгованість за виконавчими документами, ***зобов'язані працювати*** в місцях і на роботах, які визначаються адміністрацією колонії, до погашення такої заборгованості.

5. Засуджені ***можуть залучатися без оплати праці*** лише до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством.

До цих робіт засуджені залучаються в порядку черговості, в неробочий час і не більш як на дві години на день.

Умови праці засуджених до позбавлення волі (ст. 119 КВК України). Для осіб, які відбувають покарання у виді позбавлення волі, *робочий тиждень не може перевищувати норму тривалості робочого часу*, *встановленого законодавством про працю*. Місце та вид роботи, час початку та закінчення роботи (зміни) визначаються адміністрацією колонії. *Засуджені звільняються від роботи у вихідні, святкові та неробочі дні, визначені законодавством про працю*.

Оплата праці засуджених до позбавлення волі (ст. 120 КВК України). Праця осіб, засуджених до позбавлення волі, оплачується відповідно до її кількості і якості.

Праця засуджених **—** цілеспрямована діяльність особи котра має правовий статус засудженого зі створення матеріальних та інших благ, необхідних для задоволення потреб кожного індивіда і суспільства в цілому**.**

Суспільно корисна праця **—** трудова діяльність окремих індивідів, трудових колективів, сукупного працівника, спрямована на створення необхідних і корисних благ для задоволення потреб суспільства та сукупність економічних відносин, які при цьому розвиваються.

Засуджений (ст. 43 Кримінально-процесуального кодексу України) — у кримінальному провадженні є обвинувачений, обвинувальний вирок суду щодо якого набрав законної сили.

Обмеження волі (ст.61 Кримінального кодексу України) –покарання у виді обмеження волі полягає у триманні особи в кримінально-виконавчих установах відкритого типу без ізоляції від суспільства в умовах здійснення за нею нагляду з обов'язковим залученням засудженого до праці. Обмеження волі встановлюється на строк від одного до п'яти років. Обмеження волі не застосовується до неповнолітніх, вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до чотирнадцяти років, до осіб, що досягли пенсійного віку, військовослужбовців строкової служби та до осіб з інвалідністю першої і другої групи.

Позбавлення волі на певний строк (ст.63 Кримінального кодексу України) –покарання у виді позбавлення волі полягає в ізоляції засудженого та поміщенні його на певний строк до кримінально-виконавчої установи закритого типу. Позбавлення волі встановлюється на строк від одного до п'ятнадцяти років, за винятком випадків, передбачених Загальною частиною ККУ.

Ув'язнені (ПВР СІЗО ДКВС №1796/5 від 14.06.2019 р.) - особи, які тримаються під вартою відповідно до вмотивованого рішення суду про обрання як запобіжного заходу тримання під вартою або про застосування тимчасового чи екстрадиційного арешту, винесеного відповідно до Кримінального кодексу України та КПК, та/або рішення компетентного органу іноземної держави у випадках, передбачених законом; особи, щодо яких вироком суду передбачено тримання під вартою до набрання ним законної сили.

Контрагентський об'єкт - об'єкт (територія) підприємства, установи чи організації усіх форм власності, на якому (якій) засуджені залучаються до праці на договірній основі за межами установи виконання покарань;

Підприємства установ виконання покарань– є державними підприємствами, які здійснюють господарську діяльність та професійно-технічне навчання засуджених.

Робота з благоустрою колонії – це роботи без оплати праці до яких засуджені залучаються в порядку черговості, в неробочий час і не більш як на дві години на день.

Роботи з господарського обслуговування – це роботи на яких працюють особи, вперше засуджені до позбавлення волі за злочини невеликої або середньої тяжкості чи тяжкі злочини, лише за особистою згодою, які залишені у слідчому ізоляторі чи направлені у виправну колонію максимального рівня безпеки.

V. Тестові завдання*:

1. Конституційне право на працю закріплено:

а) ст. 118 Кримінально-виконавчого кодексу;

б) ст. 43 Конституції України;

в) ст. 10 Загальної Декларації прав людини;

г) ст. 28 Конституції України.

2. Засуджені особи залучаються до праці:

а) у центрах трудової адаптації;

б) у майстернях, підсобних господарствах установ та слідчих ізоляторів;

в) на підприємствах установ виконання покарань;

г) на підприємствах державної або інших форм власності за умови забезпечення їх належної охорони та ізоляції відповідно до укладених угод між установою, де відбуває покарання засуджений, та замовником;

д) на роботах з господарського обслуговування установ та слідчих ізоляторів;

е) всі відповіді вірні.

3. Праця засуджених осіб здійснюється

а) на добровільній основі;

б) на примусовій основі;

в) за бажанням адміністрації установи;

г) всі відповіді вірні.

4. Праця засуджених здійснюється на підставі:

а) письмової домовленості;

б) трудового договору;

в) цивільної угоди;

г) договору цивільно-правового характеру.

5. Хто зобов'язаний створити умови праці для засуджених:

а) юридична особа з ким укладено договір;

б) родичі засуджених;

в) адміністрація установи;

г) всі відповіді вірні.

6. Кому дозволяється працювати за їхнім бажанням з урахуванням висновку лікарської комісії колонії:

а) засудженим, які досягли пенсійного віку;

б) особам з інвалідністю третьої групи;

в) жінкам з вагітністю понад два місяці;

г) неповнолітнім засудженим;

д) всі відповіді вірні.

7. Засуджені можуть залучатися без оплати праці лише:

а) кухарами в їдальні;

б) пекарями в пекарнях лише, які знаходяться при установі;

в) до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій;

г) до ремонту одягу та взуття засуджених;

д) всі відповіді вірні.

8. До безоплатної праці засуджені залучаються:

а) не менше двох годин на день;

б) не більше чотирьох годин на тиждень;

в) не більше двох годин а день;

г) час визначається адміністрацією установи, в залежності від характеру виконаної робити.

9. Засуджені до позбавлення волі із нарахованого їм заробітку відшкодовують вартість:

а) комунально-побутові послуги;

б) спецодяг;

в) спецхарчування;

г) всі відповіді вірні.

10. Яка категорія засуджених залучаються до праці тільки на території виправної колонії:

а) засуджені до довічного позбавлення волі;

б) засуджені до обмеження волі;

в) особи з інвалідністю;

г) жінки з вагітністю понад три місяці.

VI. Практичні ситуації

1. Засудженого Р. було виведено на роботу по прибирання території прилеглої до локальної дільниці. Засуджений Р. відмовився виконувати прибирання, вмотивував це тим, що відповідно до статті 43 Конституції України він має право вільно обирати працю або вільно на її погодитись, а тому вважає це порушенням його конституційних прав.

Дайте правову характеристику.*

_____

_____

2. Засуджений К. 3 березня звернувся до адміністрації УВП з проханням прийняти його на роботу слюсарем. Керівник підприємства направив К. у

ремонтний цех і сказав, щоб той з 5 березня приступив до роботи . К. приступив до роботи 5 березня, але наказ про прийняття К. на роботу не був оформлений і письмової заяви працівника про прийняття на роботу, також не було. У квітні місяці засудженому К. не нарахували заробітні плату.

Як вирішити дану ситуацію?*

_____

_____

3. Засуджений Л. 5 годин на день залучається до робіт з благоустрою установи (замітання території, прибирання опалого листя восени, побілка бордюрів та дерев, виносу сміття та ін..), окрім цього працює на виробництві, до цього ж заробітну плату нараховують не в повному обсягу, пояснюючи це тим, що засуджений Л. не працює на виробництві повний робочий день, тому що залучається до робіт з благоустрою установи і виконує свій обов`язок засудженого.

Дайте юридичну характеристику діям адміністрації.*

_____

_____

4. Засуджений О. виявив бажання працювати слюсарем на підприємстві при установі. З відповідною заявою він звернувся до адміністрації установи. Начальник установи видав наказ про прийняття на роботу засудженого О. та він був зарахований до числа працівників. В той же день з ним було укладено договір цивільно- правового характеру, вмотивувавши це тим, що він працює не на повну ставку.

Чи правомірні дії адміністрації установи ?

_____

_____

5. Між засудженим В. та засудженим Л. стався конфлікт на робочому місці, який переріс в сутичку, в ході якого засудженому Л. було пошкоджено спецодяг який йому було видано та зламано молоток та викрутку. Засуджений В. визнав свою вину в створені конфлікту. Адміністрацією установи було накладено дисциплінарне стягнення у вигляді догани на засудженого В. та видано відповідне розпорядження про відрахування із заробітної плати засудженого В. за відшкодування за пошкоджений спецодяг засудженого Л. та зламаний молоток та викрутку. З чим засуджений В. не погодився, оскілки вважає, що на нього наклали 2 стягнення за один проступок та він не буде нічого відшкодовувати, оскільки не підписував жодних договорів про матеріальну відповідальність.

Зробіть юридичний аналіз ситуації

Чи правомірними є дії адміністрації установи?

_____

_____

6. Громадянин К. працює на виробництві в УВП столяром. Укладений трудовий договір з ним закінчився два тижні тому. Громадянин К. все одно продовжує працювати на виробництві. Адміністрація пояснила, що укладати з ним новий трудовий договір немає сенсу, та продовжувати попередній теж, обумовлюючи це тим, що до звільнення йому залишилось менше місяця (3 тижні і 5 днів). Керівник підприємства пообіцяв заплатити заробітну плату в повній мірі.

Проаналізуйте ситуацію.

_____

_____

7. Приватний підприємець звернувся до начальника виховної колонії з пропозицією, щоб залучати неповнолітніх засуджених на контрагентський об'єкт по сортування скляної тари та макулатури. Начальник виховної колонії погодився з умовою, що з кожним засудженим буде укладено трудовий договір та тривалість робочого часу не буде перевищувати для засуджених віком від 15 до 16 років - 36 години на тиждень.

Проаналізуйте ситуацію та дайте правову оцінку діям начальника установи.*

_____

_____

VII. Рекомендована література: *основна № 3, 4, 6-12; допоміжна № 14, 39, 74, 78-83.*

ТЕМА 19. Міжнародний та закордонний досвід правового регулювання соціально-трудових відносин

І. Питання на заняття:

1. Поняття міжнародного трудового права, історичні передумови його становлення та розвитку.
2. Мета, завдання, функції та принципи міжнародного трудового права.
3. Джерела міжнародного трудового права.

ІІ. Питання на самостійне вивчення:

1. Міжнародно-правові стандарти у сфері праці та трудових відносин

ІІІ. Завдання для індивідуальної роботи:

1. Історичні передумови становлення міжнародного трудового права.
2. Місце міжнародного трудового права в системі міжнародного права.
3. Підстави уявлення про міжнародне трудове права, як про елемент міжнародного соціального права.
4. Сучасні тенденції розвитку міжнародного трудового права.
5. Взаємозв`язок міжнародного трудового права і міжнародного права прав людини.

IV. Основні поняття та терміни:

Міжнародне трудове право - галузь міжнародного права, яка набула розвитку після Другої світової війни і спрямована на регулювання відносин між державами щодо поліпшення умов праці та захисту трудових прав працівників.

Міжнародна організація праці (МОП) - спеціалізована установа ООН, що була заснована у 1919 році урядами різних країн для підтримки міжнародного співробітництва у справі забезпечення миру в усьому світі й зменшення соціальної несправедливості за рахунок поліпшення умов праці. У 21 столітті першочерговими завданнями діяльності Міжнародної організації праці є підтримка демократії і соціального діалогу, боротьба з бідністю і безробіттям, заборона дитячої праці.

Джерела міжнародного трудового права - фундаментальні міжнародно-правові акти на всесвітньому і регіональному (європейському) рівнях. міжнародні конвенції МОП про працю, двосторонні та багатосторонні міждержавні угоди.

Прикладами таких актів на всесвітньому рівні є:

Міжнародний Пакт про економічні, соціальні і культурні права (ООН, 1966 р.), Європейська соціальна хартія (Рада Європи, Турин, 1961 р.; переглянута - 1996 р., Брюссель), Хартія основних соціальних прав трудящих (ЄС, 1989 р.), де передбачаються зобов'язання держав щодо захисту всього комплексу соціально-економічних прав людини.

Важливими джерелами міжнародного трудового права є також прийнята в рамках ООН «Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової

дискримінації» (1966 р.), яка набула чинності для України 7 квітня 1969 р., «Конвенція про ліквідацію усіх форм дискримінації по відношенню до жінок» (1979 р.), діє в Україні з 3 вересня 1981 р., «Конвенція про права дитини» (1989 р.), набула чинності для України 27 вересня 1991 р., «Міжнародна конвенція про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей» (1990 р.).

Питома частка в системі джерел міжнародного трудового права належить документам, прийнятим в рамках МОП. Нормотворча діяльність цієї організації полягає, основним чином, у прийнятті рішень, що мають форму конвенцій та рекомендацій. Загальна кількість їх на даний час складає *понад 370*, і тільки третя частина ратифікована Україною.

Конвенції МОП є міжнародними договорами, що породжують відповідні юридичні зобов'язання перед державами — членами МОП, які їх ратифікували. Рекомендації за своїм характером міжнародними договорами не визнаються і не вимагають ратифікації. Держави, які ратифікували відповідні конвенції, зобов'язані приймати законодавчі чи інші акти, що мають сприяти ефективному використанню та застосуванню ратифікованих конвенцій у нормотворчій, правоохоронній та правореалізаційній діяльності. Залежно від важливості регульованих конвенцією питань, держави зобов'язані один раз на 2—5 років робити доповіді щодо вжитих заходів, спрямованих на ефективність застосування ратифікованих конвенцій.

Інша група договорів у системі сучасного міжнародного трудового права передбачає регулювання праці та трудових відносин на регіональному рівні, а саме в рамках Ради Європи, Європейського Союзу, Співдружності Незалежних Держав тощо.

Регіональною організацією європейських держав є Рада Європи (РЄ). Вона — найбільш представницька організація на континенті. До її складу **входить 47 держав**, у тому числі з 1995 р. — Україна.

Особливість міжнародно-правового регулювання праці - полягає в соціальній стандартизації, тобто реалізація прав людини вимагає встановлення на державному рівні певних мінімальних стандартів як відправних показників для визначення рівня їх забезпеченості. Щодо трудових прав такими стандартами є встановлення мінімального віку прийняття на роботу, максимального робочого часу, скороченого робочого часу для певних категорій, мінімальної заробітної плати, мінімального часу відпочинку, мінімально допустимих вимог щодо охорони праці тощо.

У ст. 9 Конституції встановлено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. У ст. 8-1 КЗпП встановлено: «Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, які містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди». Таким чином, у Конституції нашої держави і в Кодексі законів про працю України закріплено принцип пріоритету міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства.

Угоду про асоціацію між Україною і Європейським Союзом ратифіковано Європейським парламентом **16 вересня 2014 року** синхронно з Верховною Радою України (у вигляді телемосту технологією Skype). За ратифікацію проголосувало 355 депутатів Верховної Ради та 535 депутатів Європарламенту.

Щоб Угода стала чинною та замінила Угоду про партнерство та співробітництво Україна — ЄС, її потрібно ратифікувати усіма країнами Європейського Союзу. Після трьох місяців з дня останньої ратифікації, вона буде чинною.

Таким чином, з 1 листопада 2014 р. вступило в силу тимчасове застосування Угоди про Асоціацію. Це розділи договору про безпеку, юстицію, боротьбу проти шахрайства, гармонізацію стандартів, ряд протоколів та ін. **А з 1 січня 2016 року між Україною та ЄС почала діяти поглиблена та всеохоплююча зона вільної торгівлі.**

V. Тестові завдання*:

1. Міжнародне трудове право — це

а) самостійна галузь у системі сучасного міжнародного права, сформована на основі єдиної системи загальних стандартів у сфері праці та трудових відносин, а також міжнародних договорів та правил і норм міжнародних організацій;

б) підгалузь у системі сучасного міжнародного права, сформована на основі єдиної системи загальних стандартів у сфері праці та трудових відносин, а також міжнародних договорів та правил і норм міжнародних організацій;

в) підгалузь у системі сучасного міжнародного права, сформована на основі систем стандартів у сфері праці та трудових відносин, які відрізняються від міжнародних договорів та правил і норм міжнародних організацій.

2. В якому році була проведена конференція в Берні, що стала першим міжнародним зібранням з проблем міжнародного трудового права

а) у 1845 році;

б) у 1980 році;

в) у 1890 році;

г) у 1946 році.

3. Становлення і розвиток міжнародного трудового права пов'язано з формуванням

а) класу найманих працівників**;**

б) та розвитком приватного бізнесу;

в) ринкової економіки.

4. Основними функціями міжнародного трудового права вважаються:

а) регулятивна;

б) захисна;

в) правоохоронна;

г) інтеграційно-корпоративна;

д) інформаційна.

5. Міжнародна асоціація трудового законодавства була створена в:

а) у 1890 році; б) у 1980 році; в) у 1996 році;

6. Мета та завдання МОП полягали в:

а) розробці міжнародних трудових норм у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборона примусової праці, гендерна рівність тощо;

б) розробці єдиних стандартів умов роботи працівників шляхом встановлення єдиних міжнародних стандартів трудових прав завершило формування передумов і стало початком становлення і розвитку сучасного міжнародного трудового права;

в) поліпшенні умов праці та життя працівників шляхом встановлення єдиних міжнародних стандартів трудових прав завершило формування передумов і стало початком становлення і розвитку сучасного міжнародного трудового права.

7. Метою міжнародно-правового регулювання праці є:

а) поступове поліпшення умов праці та життя найманих працівників, членів їх сімей, розширення та гарантування їх трудових прав;

б) запровадження єдиних стандартів праці в усіх державах шляхом встановлення єдиних міжнародних стандартів трудових прав завершило формування передумов і стало початком становлення і розвитку сучасного міжнародного трудового права;

в) розробка єдиних стандартів умов роботи працівників шляхом встановлення єдиних міжнародних стандартів трудових прав завершило формування передумов і стало початком становлення і розвитку сучасного міжнародного трудового права.

8. Декларація про цілі та завдання Міжнародної організації праці визначила:

а) основні завдання МОП на черговому етапі її діяльності і, по суті, стала програмою подальшого розвитку трудового права;

б) мету МОП та стандарти умов роботи працівників як єдиних стандартів роботи;

в) правові норми, застосування яких є необхідною умовою розробки і вдосконалення будь-якої національної системи права.

9. Правоохоронна функція міжнародного трудового права реалізується шляхом:

а) формування міжнародними договорами системи стандартів правового регулювання праці і трудових відносин;

б) забезпечення відносин, які виникають в процесі співробітництва держав та міжнародних організацій, щодо питань праці і трудових відносин;

в) регулювання прав і обов’язків у сфері нормотворчої та правореалізуючої діяльності.

10. Декларація основоположних засад та прав у сфері праці (яку було прийнято в червні 1998 р. на 86-й сесії Міжнародної конференції

праці) містить наступні положення, які є обов'язковими для всіх держав— членів МОП:

а) свободу об'єднань та дієве визнання права на ведення колективних переговорів;

б) скасування всіх форм примусової праці;

в) заборона дитячої праці;

г) недопущення дискримінації у трудових відносинах;

д) максимальна тривалість робочого дня для дорослих і дітей;

е) заборона роботи у нічний час;

ж) робота на підприємствах зі шкідливими умовами праці.

11. До суб'єктів міжнародного трудового права належать:

а) держави;

б) об'єднання держав;

в) працівники;

г) міжнародні організації;

д) роботодавці.

12. Чи являється ООН суб'єктом міжнародного трудового права?

а) так; б) ні.

13. Структура МОП заснована на принципах:

а) тристороннього представництва;

б) двостороннього представництва;

в) колективного представництва.

14. До констатуючих міжнародних документів з питань праці та трудових відносин договірного характеру за предметом та об'єктом правового регулювання відносяться:

а) багатосторонні договори, які укладаються між державами з метою утворення міжнародних організацій, завдання та функції яких пов'язані з вирішенням питань праці;

б) міжнародні договори з конкретних питань праці та трудових відносин, які можуть укладатись як в рамках міжнародних організацій та регіональних об'єднань держав, так і між окремими державами на дво- та багатосторонній основах.

15. Чи належить до системи джерел міжнародного трудового права Загальна декларація прав людини, схвалена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 р.?

а) так; б) ні; в) частково.

16. Чи є джерелом міжнародного трудового права "Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації" (1966 р.)?

а) так; б) ні.

17. Чи є одним із видів джерел міжнародного трудового права двосторонні договори з питань праці та трудових відносин?

а) так; б) ні.

18. Міжнародно-правові стандарти у сфері праці та трудових відносин — це

а) своєрідна нормативна субстанція міжнародного трудового права, що відображає результати діяльності держав і направлена на внесення до ринкової економіки соціальних цінностей;

б) міжнародні договори з конкретних питань праці та трудових відносин, які можуть укладатись як в рамках міжнародних організацій та регіональних об'єднань держав, так і між окремими державами на дво- та багатосторонній основах;

в) впорядкована система міжнародних норм та принципів, розроблених на основі взаємних угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері праці, регламентування найманої праці та її окремих умов, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників, визначення основ правового статусу трудівників-мігрантів, регулювання праці окремих категорій працівників, формування соціальної політики та визначення її пріоритетів.

19. Штаб квартира МОП знаходиться в ….

20. Структурними одиницями і основними органами МОП є….

21. Вищим керівним органом МОП є…

22. Основними джерелами міжнародно-правового регулювання праці та трудових відносин є…

23. Міжнародні документи з питань праці та трудових відносин договірного характеру за предметом та об'єктом правового регулювання можна розмежувати на…

24. На якій основі сформовані регіональні європейські стандарти у сфері праці ?

25. В якому міжнародному документі більш детально регламентовано основні трудові права людини?

26. В якому документі визначено обов'язок держави щодо професійної підготовки дітей до трудової діяльності, визнання за кожною дитиною права користуватися благами соціального забезпечення, на захист від економічної експлуатації**?**

27. В якому документі закріплюються такі права як: визнання права кожного на справедливі і сприятливі умови праці; право на соціальне забезпечення; охорони материнства шляхом надання пільг працюючим матерям та здійснення особливих заходів щодо охорони праці дітей та підлітків?

28. В якому документі визначено зобов'язання держав-учасниць заборонити і ліквідувати расову дискримінацію в усіх її формах і забезпечити рівноправність кожної людини перед законом, незважаючи на расу, колір шкіри, національне або етнічне походження?

29. Який пакт передбачив заборону примусової чи обов'язкової праці та свободу асоціації, що включає право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів?

30. В якому документі передбачено низку важливих і необхідних трудових прав та гарантій їх забезпечення для осіб, які працюють поза межами держави свого громадянства чи постійного проживання?

VI. Практичні ситуації

1. Під час перевірок у 2015 році виправного центру, було виявлено, що при оплаті праці засудженим М. та У., які відпрацювали на пошитті рукавиць повну місячну норму часу (160 годин), булаа нарахована їм заробітна плата, яка склала лише 105 гривень кожному, що в одинадцять разів менше від мінімального розміру заробітної плати на той час.

Яку норма міжнародного законодавства порушена в даній ситуації ?*

_____

_____

2. Під час відвідування підприємства виправної колонії було виявлено, що практично на всіх виробничих ділянках установи, які пов'язані з процесом деревообробки та виготовлення деревного вугілля, засуджені працювали у шкідливих умовах праці, ними майже не використовувалися засоби захисту органів дихання (респіратори, пов'язки), а кількість цих засобів на підприємстві була недостатньою.

Чи відповідають дані умови праці європейському законодавству ?

_____

_____

3. Для виконання норми виконаних робіт в'язнів виправної колонії, які працевлаштовані в бригаді з виготовлення ящиків (8 осіб), був встановлений робочий день щоденно з 7.00 до 23.00, оскільки за попередній місяць, замість запланованих 1200 ящиків, вони зробили лише 820. Із-за цього колонія не дотримала бажаного прибутку і таким чином вирішила водночас і покарати і стимулювати засуджених, оскільки заробітна плата нараховується їм від виконаного завдання.

Чи відповідають дії адміністрації європейським нормам ?

_____

_____

VIII. Контрольні питання

1. Чи є виправданим із загальнотеоретичної точки зору та особливостей предметів міжнародного та національного трудового права вживання терміна «міжнародні трудові відносини»?

2. Норми міжнародного трудового права є складовими елементами системи міжнародного права чи національного трудового права?

3. У чому полягає особливість джерел міжнародного трудового права?

4. Охарактеризуйте правову природу конвенцій та рекомендацій МОП.

5. Назвіть способи імплементації актів МОП у національне трудове право.

VIII. Рекомендована література: *основна № 3, 7-12; допоміжна №1, 13, 21, 38,41, 76.*

Порядок оцінювання
за спеціальністю 262 «Правоохоронна діяльність»

Оцінювання ваших досягнень відбувається за системою відображеноюв Таблиці 1

Таблиця 1

Назва теми	Всього балів	Лекції	Семінари	Практичні заняття
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ, ПРЕДМЕТ, МЕТОДИ, СИСТЕМА ТА ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА				
Тема 1. Поняття, предмет, методи, система та принципи трудового права.	2		2	
РОЗДІЛ 2. ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ				
Тема 2. Трудові правовідносини	2		2	
РОЗДІЛ 3. ДЖЕРЕЛА (ФОРМИ) ТРУДОВОГО ПРАВА				
Тема 3. Джерела (форми) трудового права	2		2	
РОЗДІЛ 4. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО (СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ) ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ				
Тема 4. Колективні договори та угоди	2		2	
Тема 5. Правове забезпечення зайнятості та працевлаштування громадян	2		2	
РОЗДІЛ 5. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР (КОНТ4РАКТ)				
Тема 6. Трудовий договір (контракт)	4		2/2	\
Тема 7. Підстави припинення умов трудового договору	4		2/2	
РОЗДІЛ 6. РОБОЧИЙ ЧАС				
Тема 8. Робочий час	4		2/2	
РОЗДІЛ 7. ЧАС ВІДПОЧИНКУ				
Тема 9. Час відпочинку	4		2/2	
РОЗДІЛ 8. ОПЛАТА ПРАЦІ (ЗАРОБІТНА ПЛАТА). ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ ПРАЦІВНИКА				
Тема 10. Оплата праці (заробітна плата). Гарантії і компенсації працівника	2		2	
РОЗДІЛ 9. ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ				
Тема 11. Дисципліна праці. Дисциплінарна відповідальність	4		2	2
РОЗДІЛ 10. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ				
Тема 12. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	4		2	2
РОЗДІЛ 11. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ				
Тема 13. Правове забезпечення	2		2	

охорони праці та гарантії прав працівників на охорону праці				
РОЗДІЛ 12. ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ) ТА ПОРЯДОК ЇХ ВИРІШЕННЯ. НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ				
Тема 14. Трудові спори (конфлікти) та порядок їх вирішення. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю	4		2	2
РОЗДІЛ 13. ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗДСС В УКРАЇНІ. СТРАХОВИЙ СТАЖ (ВИСЛУГА РОКІВ): ЮРИДИЧНИЙ ЗМІСТ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ				
Тема 15. Право на соціальний захист: конституційні засади та співвідношення з трудовими (службовими) відносинами				
Тема 16. Правові засади загальнообов'язкового державного соціального страхування (ЗДСС) в Україні				
Тема 17. Страховий стаж (вислуга років): юридичний зміст в трудовому праві				
РОЗДІЛ 14. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ (УВ`ЯЗНЕНИХ) ОСІБ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ				
Тема 18. Правове регулювання праці засуджених (ув`язнених) осіб до позбавлення волі	2		2	
РОЗДІЛ 15. МІЖНАРОДНИЙ ТА ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН				
Тема 19. Міжнародний та закордонний досвід правового регулювання соціально-трудових відносин				
Разом	50			
Індивід. завдання (есе)	**10**			
Іспит	**40**			
Всього	**100**			

Порядок оцінювання
за спеціальністю 081 «Право»

Оцінювання ваших досягнень відбувається за системою відображеноюв Таблиці 2

Таблиця 2

Назва теми	Всього балів	Лекції	Семінари	Практичні заняття
РОЗДІЛ 1. ПОНЯТТЯ, ПРЕДМЕТ, МЕТОДИ, СИСТЕМА ТА ПРИНЦИПИ ТРУДОВОГО ПРАВА				
Тема 1. Поняття, предмет, методи, система та принципи трудового права.	6		3	3
РОЗДІЛ 2. ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ				
Тема 2. Трудові правовідносини	6		3	3
РОЗДІЛ 3. ДЖЕРЕЛА (ФОРМИ) ТРУДОВОГО ПРАВА				
Тема 3. Джерела (форми) трудового права	6		3	3
РОЗДІЛ 4. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО (СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ) ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ				
Тема 4. Колективні договори та угоди	6		3	3
Тема 5. Правове забезпечення зайнятості та працевлаштування громадян	6		3	3
РОЗДІЛ 5. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР (КОНТРАКТ)				
Тема 6. Трудовий договір (контракт)	6		3	3
Тема 7. Підстави припинення умов трудового договору	12		6	6
РОЗДІЛ 6. РОБОЧИЙ ЧАС				
Тема 8. Робочий час	6		3	3
РОЗДІЛ 7. ЧАС ВІДПОЧИНКУ				
Тема 9. Час відпочинку	6		3	3
Разом	60			
Залік	40			
Всього	100			
РОЗДІЛ 8. ОПЛАТА ПРАЦІ (ЗАРОБІТНА ПЛАТА). ГАРАНТІЇ І КОМПЕНСАЦІЇ ПРАЦІВНИКА				
Тема 10. Оплата праці (заробітна плата). Гарантії і компенсації працівника	6		6	
РОЗДІЛ 9. ДИСЦИПЛІНА ПРАЦІ. ДИСЦИПЛІНАРНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ				
Тема 11. Дисципліна праці. Дисциплінарна відповідальність	6		6	
РОЗДІЛ 10. МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ				
Тема 12. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	6		6	
РОЗДІЛ 11. ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ГАРАНТІЇ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА ОХОРОНУ ПРАЦІ				
Тема 13. Правове забезпечення охорони	6		6	

праці та гарантії прав працівників на охорону праці				
РОЗДІЛ 12. ТРУДОВІ СПОРИ (КОНФЛІКТИ) ТА ПОРЯДОК ЇХ ВИРІШЕННЯ. НАГЛЯД І КОНТРОЛЬ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ				
Тема 14. Трудові спори (конфлікти) та порядок їх вирішення. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю	12		6	6
РОЗДІЛ 13. ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗДСС В УКРАЇНІ. СТРАХОВИЙ СТАЖ (ВИСЛУГА РОКІВ): ЮРИДИЧНИЙ ЗМІСТ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ				
Тема 15. Право на соціальний захист: конституційні засади та співвідношення з трудовими (службовими) відносинами				
Тема 16. Правові засади загальнообов'язкового державного соціального страхування (ЗДСС) в Україні				
Тема 17. Страховий стаж (вислуга років): юридичний зміст в трудовому праві	6		6	
РОЗДІЛ 14. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗАСУДЖЕНИХ (УВ`ЯЗНЕНИХ) ОСІБ ДО ПОЗБАВЛЕННЯ ВОЛІ				
Тема 18. Правове регулювання праці засуджених (ув`язнених) осіб до позбавлення волі	6		6	
РОЗДІЛ 15. МІЖНАРОДНИЙ ТА ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН				
Тема 19. Міжнародний та закордонний досвід правового регулювання соціально-трудових відносин				
Разом	48			
Індивід. завдання (есе)	**12(6+6) ЗА 1та 2 семестри**			
Іспт	**40**			
Всього	**100**			

Індивідуальні завдання

Індивідуальні завдання виконуються у вигляді рукописного есе обсягом до 2 сторінок формату А4, орієнтація – книжкова. Посилання на використані інформаційні джерела оформлюються у квадратних дужках за зразком: [7, с. 28–32]. Наприкінці тексту доповіді, у разі потреби, розміщують список використаних джерел, оформлений відповідно до ДСТУ 8302:2015.

Можна зазначити, що під час лекцій та інших занять не припустимо відволікатись розмовами з товаришами, користуватись мобільними телефонами та іншими гаджетами, порушувати дисципліну в будь який інший спосіб.

Запізнення на лекцію так само не припустимі, викладач залишає за собою право не допустити до заняття студента, що порушує дисципліну або

запізнюється. Вказані правила поведінки поширюються й на інші форми занять (семінари, практичні). Користування гаджетами для доступу до мережі Інтернет припустиме лише під час семінарських/практичних занять за вказівкою чи дозволом викладача. Пропущені лекції слід відпрацювати переписавши конспект та продемонструвавши його викладачу, при цьому слід бути готовим відповісти на його питання за змістом лекції.

Ваша участь в роботі семінару може принести вам ту к-сть балів, яка вказана в Табл. 1 та Табл. 2. Пропущений семінар відпрацьовується написанням конспекту всіх питань з плану заняття та відповідями на питання викладача за змістом семінару під час відпрацювання.

Практичні заняття можуть принести вам по ту к-сть балів, яка вказана в Табл. 1 та Табл. 2. за одне заняття за умови попереднього опрацювання матеріалів для підготовки до заняття й успішного виконання всіх завдань безпосередньо на самому занятті. Не виконання завдань знижує ваш бал пропорційно відсотку й рівнів складності завдань з якими ви не впорались. Ваша присутність без підготовки та нездатність впоратись із завданнями оцінюється 0 балів. Відпрацювання пропущених чи оцінених у 0 балів занять відбувається за умови попереднього ознайомлення з матеріалами для підготовки до практичного заняття та виконання завдань запропонованих викладачем (увага – завдання можуть відрізнятись від тих, що вирішували ваші одногрупники).

Кожен курсант (студент, слухач) має написати та надати викладачу есе на тематику з запропонованого переліку або за власною темою узгодженою з викладачем. Успішне виконання цього завдання оцінюється в ту к-сть балів, яка вказана в Табл. 1 та Табл. 2. При цьому оцінка відбувається узагальненням балів за 5 критеріями: 1) грамотність та оформлення; 2) відповідність змісту темі; 3) структурна логічність; 4) аргументованість висновків; 5) оригінальність роботи та культура посилань на джерела.

Підсумковий контроль з дисципліни відбувається у вигляді усного екзамену на якому ви можете отримати до 40 балів в залежності від повноти та обґрунтованості ваших відповідей. На заліку викладач задає 2 питання з, кожна відповідь дає до 20 балів. Якщо під час проходження курсу набрано 60 балів то маєте право не здавати екзамен вдовольнившись підсумковою оцінкою відповідно до кількості набраних балів.

Схема переведення балів у підсумкову оцінку наведена в Таблиці 3.

Таблиця 3

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	ОцінкаECTS	Оцінка за національною шкалою
90 – 100	**A**	відмінно
82-89	**B**	добре
75-81	**C**	
64-74	**D**	задовільно
60-63	**E**	
35-59	**FX**	незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	**F**	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Політика академічної доброчесності

Прослуховуючи цей курс, Ви погодились неухильно дотримуватись принципів академічної доброчесності:

- складати всі проміжні та фінальні завдання самостійно без допомоги сторонніх осіб;
- надавати для оцінювання лише результати власної роботи;
- не вдаватися до кроків, що можуть нечесно покращити ваші результати чи погіршити/покращити результати інших курсантів (студентів, слухачів);
- не публікувати відповіді на питання, що використовуються в рамках курсу для оцінювання знань курсантів (студентів, слухачів).

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА:

Основна:

1. Величко Л. Ю. Сфера дії трудового права України в умовах євроінтеграції: актуальні проблеми теорії та практики. Харків: Константа, 2018. 392 с.
2. Венедіктов В. С. Сучасні проблеми трудового права України: навч. посіб. для магістрів та аспірантів (напрям підготовки 081 «Право»). Харків: Право, 2018. 294 с.
3. Іванов Ю. Ф. Трудове право України: навч. посіб. Київ: Алерта: Правова єдність, 2016. 222 с.
4. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право, 2018. 392 с.
5. Прилипко С. М. Трудове право: посіб. для підгот. до держ. іспиту. Харків: Право, 2017. 194 с.
6. Середа О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: теорія та практика: монографія. Харків: Право, 2018. 472 с.
7. Ярошенко О. М., Прилипко С. М., А.М. Слюсар А. М. Трудове право: підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
8. Іншин М.І., Костюк В.Л., Мельник В.П. Трудове право України підручник. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
9. Іншин М. І., Костюк В. Л. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., стер. Київ: Юрінком Інтер: Буква Закону, 2018. 593 с.
10. Кучера В. О. Трудове право України: навчальний посібник. Львів: ЛьвівДУВС, 2017. 564 с.
11. Трудове право України : підручник / ред. О. М. Ярошенко. Харків : Вид-во, 2022. 376 с. URL: https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf
12. Шумна Л.П., Шеремет О.С., Сікун А.М. Трудове право: навчально-методичний посібник. Вид. 2-ге. Чернігів: ПАТ "ПВК "Десна", 2022. 158 с.

Допоміжна:

1. Вавженчук С., Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захід захисту трудових прав (ЧАСТИНА 2). Підприємництво, господарство і право. Вип. № 1. 2021. С. 88–92.
2. Сільченко С., Сєрбіна Д., Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. Підприємництво, господарство і право. Вип. № 1. 2021. С. 93–99.
3. Вавженчук С., Визнання угод недійсними у трудовому праві України (частина 1). Підприємництво, господарство і право. Вип. № 2. 2021. С. 69–74.

4. Гетьманцева Н., Митрицька Г., Правові засоби в механізмі правового регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. Підприємництво, господарство і право. Вип. № 3. 2021. С. 132–140.

5. Погорєлова О., Щодо пріоритетного напряму розвитку доктрини трудового права в умовах світової інтеграції у правовій сфері та дефіциту гідної праці в глобальній економіці. Підприємництво, господарство і право. Вип. № 3. 2021. С. 141–145.

6. Пожидаєв М. Правове регулювання права на працю інтернованих осіб. Підприємництво, господарство і право. Вип. № 3. 2021. С. 146–150.

7. Храбатин О. Ефективність колективного договору як показник реалізації колективно-договірного регулювання. Підприємництво, господарство і право. Вип. № 3. 2021. С. 151–155.

8. Гетьманцева Н., Митрицька Г., Природа та сутність індивідуально-договірного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. Підприємництво, господарство і право. Вип. № 4. 2021. С. 111–117.

9. Козуб І. Трудовий договір про дистанційну роботу в системі трудових договорів. Підприємництво, господарство і право. Вип. № 4. 2021. С. 118–126.

10. Гетьманцева Н., Митрицька Г., Забезпечення рівності прав та можливостей у разі реалізації людиною своєї здатності до праці. Підприємництво, господарство і право. Вип. № 5. 2021. С. 49–56.

11. Клемпарський М., Назимко О., Способи застосування міжнародних трудових стандартів і національного трудового законодавства. Підприємництво, господарство і право. Вип. № 5. 2021. С. 57–62.

12. Козуб І. Малофій К., Підприємництво, господарство і право. Вип. № 5. 2021. С. 63–68.

13. Чанишева Г., Колективні трудові права за Європейською соціальною хартією (переглянутою) і законодавство України. Підприємництво, господарство і право. Вип. № 5. 2021. С. 69–73.

14. Амелічева Л., Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності під впливом концепції гідної праці. *Підприємництво, господарство і право*. Вип. № 5. 2020. С. 91–95.

15. Бесчасний В. М., Клемпарський М. М., Назимко О. В. Нариси з міжнародного та зарубіжного трудового права. Харків: Право, 2017. 176 с.

16. Прилипко С. М., Іншин М. І., Ярошенко О. М. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право. Харків: Право, 2018. 648 с.

17. Вакарюк Л., Бабін І., Нормативно-правові акти в структурі правового режиму в трудовому праві України. *Підприємництво, господарство і право*. Вип. № 3. 2020. С. 103–108.

18. Величко Л. Ю. Вплив євроінтеграційних процесів на сферу дії трудового права України. *Visegrad Journal on Human Rights.* 2018. № 1. С. 36-39.

19. Величко Л. Ю. Вплив міграційних процесів на ринок праці України. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2018. № 3. С. 102-106.

20. Величко Л. Ю. Вплив приватного та публічного елементів на розширення сфери дії трудового права. *Право і суспільство.* 2017. № 4. С. 118-121.

21. Величко Л. Ю. Компаративістське дослідження поширення сфери дії трудового права на правове регулювання праці професійних спортсменів. *Evropský politický a právní diskurz.* Volume 5. Issue 1. 2018. С. 264-270.

22. Величко Л. Ю. Місце трудового права в сучасній системі права України. *Сучасна юриспруденція Європейського Союзу: взаємодія права, нормотворчості та практики:* матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Люблін, Польща 17 квіт. 2018 р.). Люблін, 2018. С. 193-196.

23. Величко Л. Ю. Нетипова зайнятість як форма реалізації права на працю. *Держава та регіони. Серія «Право».* 2018. № 2. С. 23-27.

24. Герман К. Ю. Реалізація принципу свободи трудового договору при виникненні трудових правовідносин. *Юридичний електронний науковий журнал.* 2018. № 2. С. 89-92

25. Герман К. Ю. Реалізація принципу свободи трудового договору при зміні трудових правовідносин. *Науковий вісник публічного та приватного права.* 2017. Випуск 6. С. 43-49.

26. Грищенко Р., Характеристика об'єкта дисциплінарного проступку Підприємництво, господарство і право. Вип. № 1. 2020. С. 71–75.

27. Дейнека В., Генеза і сутність права на працю. *Підприємництво, господарство і право*. Вип. № 2. 2020. С. 139–144.

28. Жернаков В. В. До питання про правове регулювання праці та трудових відносин. *Держава і право:* зб. наук. праць. Вип. 34. Київ, 2006. С. 307-311.

29. Жовнір Т., Зміст правового становища самозайнятої особи. Підприємництво, господарство і право. Вип. № 1. 2020. С. 76–81.

30. Іншин М. І. Вектори ідеологічних змін в сучасному трудовому праві. *Приватне та публічне право*. 2017. № 2. С. 63–67.

31. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України та зарубіжних країн: Академічний курс. Загальна та особлива частини: підручник. Харків: Колегіум, 2017. 1022 с.

32. Кириченко Т., Недоліки правового регулювання трудових відносин в україні. *Підприємництво, господарство і право*. Вип. № 12. 2020. 96–103 с.

33. Кодекс законів про працю України: Закон України прийнятий Верховною Радою України від 23.07.1996 р. № 322-08. Дата оновлення: 02.04.2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 20.07.2020.).

34. Козін С., До питання міжнародно-правового захисту трудових прав мігрантів. *Підприємництво, господарство і право*. Вип. № 12. 2020. 104–109 с.

35. Колєснік Т. В. Механізм забезпечення дисципліни праці в сучасних умовах та його складові. *Актуальні проблеми права: теорія і практика.* 2013. № 27. С. 270-278.

36. Колєснік Т. В. Причини порушення дисципліни праці: науково-практичний аспект. *Публічне право.* 2013. № 2. С. 234-240.

37. Костюченко О. Є. Баланс інтересів суб'єктів трудового права: постановка проблеми. *Актуальні проблеми юридичної науки* : зб. тез Міжнар. наук. конф. «Восьмі осінні юридичні читання», м. Хмельницький, 13–14 листоп. 2009 р. Хмельницький, 2009. С. 360–362

38. Костюченко О. Є. Вітчизняні реалії правового становища працівника у трудових відносинах. *Форум права.* 2017. № 5. С. 200–207.

39. Костюченко О. Є. Гарантування, охорона і захист як елементи правового забезпечення трудових прав і законних інтересів працівника. *Право.UA.* 2018. № 1. С. 131–136.

40. Костюченко О. Є. Гармонізація трудового права України із законодавством ЄС у контексті забезпечення інтересів працівників. *Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. Серія «Юрид. науки».* 2017. № 6, т. 1. С. 130–134.

41. Костюченко О. Є. Економічні інтереси роботодавця закінчуються там, де починається порушення трудових прав та свобод працівника. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства:* матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27 листоп. 2015 р.). Харків, 2015. С. 112–115.

42. Костюченко О. Є. Заохочення як правовий засіб забезпечення дисципліни праці. *Вісн. Вищ. кваліфікац. коміс. суддів України.* 2018. № 1. С. 39-44.

43. Костюченко О. Є. Новітні підходи до строкового трудового договору чи звуження трудових прав працівників в проекті Трудового кодексу України. *Проблеми кодифікації трудового законодавства України :* тези доп. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квіт. 2017 р.). Київ, 2017. С. 112–113.

44. Костюченко О. Є. Обмеження обсягу дисциплінарної влади роботодавця. *Підприємництво, госп-во і право.* 2018. № 2. С. 74–79.

45. Костюченко О. Є. Поняття та структура правового забезпечення трудових прав і законних інтересів громадян. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі:* матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р.). Хмельницький, 2016. С. 148–151.

46. Костюченко О. Є. Правове моделювання розвитку трудових відносин на засадах партнерства. *Jurnalul juridic national: teorie şi practică.* 2017. – № 6 (28). С. 104–109.

47. Костюченко О. Є. Правові підходи до розкриття сутності трудових прав у Європейській соціальній хартії (переглянутій). *Верховенство права: міжнар. наук. журн.* 2018. № 1. С. 148–154.

48. Костюченко О. Є. Проблеми реалізації норм трудового права в сучасних реаліях розвитку України. *Безпека людини в умовах глобалізації:*

сучасні правові парадигми: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, Нац. авіац. ун-т, 24 лют. 2017 р. Т .2. Тернопіль, 2017. С. 97–100.

49. Костюченко О. Є. Розвиток української правової моделі гендерної рівності в трудових відносинах. *Європ. перспективи.* 2018. № 1. С. 160–168.

50. Костюченко О. Є. Розподіл ризиків як підстава розмежування трудового та цивільно-правового договорів. *Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення:* матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 квітня 2018 р.) Київ, 2018. С. 100-103

51. Костюченко О. Є. Роль трудового права в забезпеченні соціальної безпеки в Україні. *Наук. вісн. міжнар. гуманітар. ун-ту. Серія «Юриспруденція».* 2017. № 29, т. 2. С. 45–48.

52. Костюченко О. Є. Соціальна безпека як результат інструментальної дії норм трудового права. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів:* тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовт. 2017 р.). Київ, 2017. С. 18–20.

53. Костюченко О. Є. Соціальне партнерство як засіб удосконалення умов праці в Україні. *Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky.* 2015. Vol. 3. № 6. P. 65–68.

54. Костюченко О. Є. Соціальне призначення трудового права: постановка проблеми. *Напрями розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення:* матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф., присвяч. 25-річчю каф. труд. та госп. права ХНУВС (м. Харків, 3 листоп. 2017 р.). Харків, 2017. С. 210–212.

55. Костюченко О. Є. Соціальний вимір трудового права. *Прикарпат. юрид. вісн.* 2017. № 6, т. 1. С. 131–134.

56. Костюченко О. Є. Сутність соціального партнерства. *Вісн. Нац. техн. ун-ту України «Київ. політехн. ін-т». Політологія. Соціологія. Право.* 2017. № 3–4. С. 78–82.

57. Костюченко О. Є. Трудове право в умовах глобалізації світу. *Правова система: вітчизняні та світові виміри:* міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 19–20 квіт. 2011 р. : у 3 т. Київ, 2011. Т. 2. С. 62–63

58. Костюченко О. Є. Функціональний підхід до правового забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів громадян. *Visegrad Journal on Human Rights.* 2018. № 1. Vol 1. P. 94-99.

59. Кравцов Д. Контракт як підстава матеріальної відповідальності працівників. *Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні:* матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 5-6 червня 2009 р. Харків, 2009. С. 40-43.

60. Литвиненко В., Трудові та цивільні правовідносини, пов'язані з виконанням роботи: критерії розмежування. *Підприємництво, господарство і право*. Вип. № 12. 2020. 110–114 с.

61. Мазіна О. О. Міжнародні та Європейські стандарти права працівника на захист гідності в аспекті порівняння із законодавством України. *Право і сусп-во.* 2017. № 6. С. 104–109.

62. Пожарова О, Пожаров Ю, Юридичні гарантії трудових прав жінок: міжнародні акти та законодавство україни *Підприємництво, господарство і право*. Вип. № 2. 2020. С. 139–144.

63. Про порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам: постанова КМУ від 14.05 1997 р. № 346. Дата оновлення: 04.03.2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/346-97-%D0%BF#Text (дата звернення: 20.07.2020 р.).

64. Про затвердження Порядку, тривалості і умов надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у вищих учбових закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості: постанова КМУ від 28 червня 1997 р. № 634. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-97-%D0%BF#Text (дата звернення: 20.07.2020 р.).

65. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Дата оновлення: 17.03.2020 р. URL:https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 20.07.2020).

66. Про встановлення письмової форми трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею: постанова КМУ від 16.11.94 р. № 779. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/779-94-%D0%BF#Text (дата звернення: 20.07.2020).

67. Про гарантії і компенсації для працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з відривом від виробництва: постанова КМУ від 28.06.97 р. № 695. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-97-%D0%BF#Text (дата звернення: 20.07.2020).

68. Про донорство крові та її компонентів: Закон України від 23.06.95 №239. Дата оновленн: 05.07.2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/239/95-%D0%B2%D1%80#Text (дата звернення: 20.07.2020).

69. Про доплати і компенсації особам, які працюють у зоні відчуження і зоні безумовного (обов'язкового) відселення після повного відселення жителів: постанова КМУ від 30.06.1998 р. № 982. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/982-98-%D0%BF#Text (дата звернення: 20.07.2020).

70. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. Дата оновлення: р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15 (дата звернення: 14.05.2020.).

71. Про загальнообов`язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV. Дата оновлення: 02.04.2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15 (дата звернення: 14.05.2020.).

72. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. Дата оновлення: 03.07.2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text (дата звернення: 14.05.2020.).

73. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 067-VI. Дата оновлення: 18.04.2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17 (дата звернення: 14.05.2020.).

74. 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 факторів: Наказ Міністерства охорони здоров'я і Міністерства праці та соціальної політики України від 31.12.1997 р. № 383/55. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0050-98#Text (дата звернення: 14.05.2020.).

75. Про затвердження Порядків 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 за особливий характер праці: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 20.01.1998 р. № 16. Дата оновленн: 28.10.2016 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-%D0%BF#Text (дата звернення: 14.05.2020.).

76. Про затвердження Порядку надання матеріального забезпечення за рахунок коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності застрахованим особам у разі ліквідації (реорганізації) підприємства, установи, організації, припинення підприємницької діяльності фізичної особи-підприємця, що має найманих працівників: постанова Правління Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності від 03.04.2012 р. № 16. Дата оновленн: 06.11.2017 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0923-12#Text (дата звернення: 14.05.2020.).

77. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: постанова КМУ від 19.01.1998 р. № 45. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45-98-%D0%BF#Text (дата звернення: 14.05.2020.).

78. Про колективні договори і угоди: Закон України прийнятий ВРУ від 01.07.1993 р. № 3356-XII. Дата оновлення: 27.12.2019 р. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12 (дата звернення: 20.07.2020 р.).

79. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19.10.00 № 2050. Дата оновлення: 11.02.2003 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14#Text (дата звернення: 20.07.2020 р.).

80. Про мінімальний розмір допомоги по безробіттю: постанова Правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 15.12.2017 р. № z1577-17. Дата оновлення: 30.10.2018 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1577-17#Text (дата звернення: 20.07.2020 р.).

81. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року №108/95-ВР. Дата оновлення: 13.02.2020 р. URL:https://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80 (дата звернення: 20.07.2020).

82. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.93 №3721. Дата оновлення: 01.01.2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text (дата звернення: 20.07.2020).

83. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 року №2694-XII. Дата оновлення: 27.12.2019 р. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0024-94 (дата звернення: 20.07.2020 р.).

84. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: постанова КМУ від 19.03.94 № 170. Дата оновлення: 27.06.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF#Text (дата звернення: 20.07.2020).

85. Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності: Постанова КМУ від 19.03.93 № 203. Дата оновлення: 13.02.2016 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203-93-%D0%BF#Text (дата звернення: 20.07.2020).

86. Про практичне застосування частини першої статті 5 і частини четвертої статті 24 Закону України «Про відпустки»: Роз'яснення Міністерства праці України від 12 лютого 1997 р. № 10/2-493. URL: https://zakononline.com.ua/documents/show/123472___123472 (дата звернення: 20.07.2020).

87. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України прийнятий ВРУ від 15.09.1999 № 1045 XIV. Дата оновлення: 25.09.2019 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text (дата звернення: 20.07.2020).

88. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України прийнятий ВРУ від 22.10.93 № 3551. Дата оновлення: 03.07.2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text (дата звернення: 20.07.2020).

89. Про умови праці тимчасових робітників і службовців, зайнятих на сезонних роботах: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.74 №310. Дата оновлення: 04.04.1991 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0310400-74#Text (дата звернення: 20.07.2020).

90. Про умови праці тимчасових робітників та службовців: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.74 №3. Дата оновлення: 04.04.1991 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0311400-74#Text (дата звернення: 20.07.2020).

91. Про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій та перелік робіт, які не є сумісництвом: Наказ Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.93 № 43. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93#Text (дата звернення: 20.07.2020).

92. Рекомендації про порядок надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці:

Затверджений наказом Мінпраці та соціальної політики України від 10.10.1997 р. № 7. Дата оновлення: 05.02.1998 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0007203-97#Text (дата звернення: 20.07.2020).

93. Ярошенко О.М. *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика :* тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 05 жовт. 2018 р.). Харків, 2018. 539 с.

94. Середа О. Г. До питання правового регулювання нетипових форм зайнятості. *Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів:* тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 20 жовт. 2017 р.) Київ, 2017. С. 130–132.

95. Середа О. Г. Забезпечення принципу верховенства права у процесі реалізації конституційного права на працю. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2018. № 2. С. 42-46

96. Середа О. Г. Соціальна держава та трудові права людини: проблеми співвідношення. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2017. № 1. С. 41-45.

97. Середа О. Шляхи вдосконалення вітчизняного трудового законодавства в умовах євроінтеграції. *Вісн. Вищ. кваліфікац. коміс. суддів України*. 2016. № 2. С. 45–49.

98. Хуторян Н. М. Реформування трудового законодавства про матеріальну відповідальність. *Держава і право*: зб. наук. праць. Вип. 34. Київ, 2006. С. 318-322.

99. Чумаченко І., Сучасні проблеми процесуальних відносин у трудовому праві україни. *Підприємництво, господарство і право*. Вип. № 5. 2020. С. 107–111.

100. Шумна Л.П. Новації щодо умов праці засуджених за кримінально-виконавчим законодавством. *Права і свободи людини та їх забезпечення в умовах несвободи:* матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Чернігів, 01 листоп. 2018 р.). Академія Державної пенітенціарної служби. Чернігів, 2018. С. 185-188.

101. Шумна Л.П. Особливості праці засуджених до позбавлення волі: і право, і обов'язок ISSN 2523–4552. *Вісник пенітенціарної асоціації України.* 2018 / N 2(4) С.160-167
URL:https://visnykpau.com/index.php/journal/article/view/211/145

102. Шумна Л.П. Праця засуджених за трудовим договором чи цивільно-правовим договором: новації кримінально-виконавчого законодавства. *Бюлетень Міністерства юстиції України,* 2018, № 10, С. 35-39.

103. Шумна Л.П. Проблеми дотримання трудових прав засуджених в Україні у відповідності до європейських стандартів ISSN 2523–4552. *Вісник пенітенціарної асоціації України.*2019 / N 1(7) С.83-96

104. Шумна Л.П., Сікун А.М. «До питання проблем дотримання трудових прав засуджених в Україні у відповідності до європейських стандартів (продовження)» *Вісник пенітенціарної асоціації України.*2019 / N 2(8) С.

105. Шумна Л.П., Сікун А.М., Коренькова Т.Ю. Аналіз проблемних питань праці засуджених. *Науковий вісник Сіверщини. Серія: Право: науковий журнал. Академія Державної пенітенціарної служби.* Чернігів: Академія ДПтС. 2018– № 2(4).С.37-52.

106. Lukash S. PLACE AND SIGNIFICANCE OF ILO REGULATORY DOCUMENTS IN THE SYSTEM OF LABOUR LAW SOURCES OF UKRAINE. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2022. No. 1. P. 23–27. URL: https://doi.org/10.32849/2663-5313/2022.1.04

107. Mohilevskyi L. THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO DEFINING CONCEPTS OF THE LABOUR LAW SYSTEM. *Entrepreneurship, Economy and Law*. 2022. No. 1. P. 28–32. URL: https://doi.org/10.32849/2663-5313/2022.1.05.

108. Kyseliov D. V. DIFFERENTIATION OF OFFICIAL AND LABOR RELATIONS OF PENITENTIARY PERSONNEL OF UKRAINE. *Scientific Herald of Sivershchyna. Series: Law*. 2022. Т. 2022, № 2. С. 37–49. URL: https://doi.org/10.32755/sjlaw.2022.02.037.

109. Sikun A. M. Current state of education of convicts as a means of correction and resocialization. *ScientifiScientific Herald of Sivershchyna. Series: Law*. 2021. Vol. 2021, no. 2. P. 46–56. URL: https://doi.org/10.32755/sjlaw.2021.02.046.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

1. https://zakon.rada.gov.ua/laws - Головна сторінка розділу "Законодавство України" ВРУ
2. https://www.kmu.gov.ua/npasearch - Пошук нормативно-правових актів КМУ
3. https://www.president.gov.ua/documents/all - Сайт Президента України
4. http://ebdb.ru/ – Пошук книг в електронних бібліотеках.
5. http://pidruchniki.ws/ – Бібліотека українських підручників.
6. http://studentbooks.com.ua/ – Електронна онлайн Інтернет-бібліотека.
7. http://www.library.univ.kiev.ua/. - Наукова бібліотека ім. М. Максимовича.
8. http://www.nbuv.gov.ua/ – Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК 1

Основні конвенції Міжнародної організації праці з питань регулювання ринку праці

Із розвитком світової економіки, економічної інтеграції та співробітництва різних країн виникла задача узгодити та узагальнити трудові відносини, які склалися на національних ринках праці. Виконання цієї задачі взяла на себе Міжнародна організація праці, яка в своїх конвенціях та рекомендаціях юридично закріпила норми трудових відносин як частину міжнародного права. Конвенції та рекомендації МОП після ратифікації їх парламентами багатьох країн стали складовою національного трудового права, яке регулює певні аспекти національного ринку праці.

Розглянемо зміст деяких основних конвенцій МОП з питань регулювання ринку праці.

У 1919 р. на першій сесії Міжнародної організації праці була прийнята **конвенція про обмеження з 1921 р. робочого часу** на промислових підприємствах 8 годинами на день, або 48 годинами на тиждень, але вона у той же час не була ратифікована усіма державами. Зараз у більшості розвинених країн ринкової економіки законодавчо встановлений 8-годинний робочий день, а у деяких країнах - 36-40-годинний робочий тиждень (наприклад, у Франції).

Конвенція № 2 (від 29 жовтня 1919 р.) «Про безробіття». У статті 2 відмічається, що держава встановлює систему безоплатних державних бюро зайнятості під контролем центральних органів.

Конвенція № 29 (від 28 червня 1930р.) «Про примусову або обов'язкову працю».

У статті 1 відмічається, що держава зобов'язується ліквідувати застосування примусової або обов'язкової праці у всіх формах у найближчі строки.

Конвенція № 44 (від 23 червня 1934 р.) «Про допомогу особам, які є безробітними з не залежних від них обставин».

В конвенції дається визначення поняття «відповідна (підхожа) зайнятість» і вказується на ряд критеріїв: професія, місце проживання, винагорода та інші умови праці, непричетність до трудових спорів, особисті обставини претендентів.

Зокрема, **у деяких статтях Конвенції відмічається**:

Конвенція розповсюджується на всіх осіб, які працюють за наймом (стаття 2);

Право на отримання допомоги обумовлюється дотримання особою таких умов: здатна до праці та може розпочати її, зареєстрована в бюро з працевлаштування та регулярно з'являється в ці бюро; У статті 6 відмічається, що право на допомогу залежить від стажу або сплати відповідної кількості страхових внесків або від зайнятості на роботі до настання безробіття;

Право на отримання допомоги може обумовлюватися відвідуваністю курсів професіонального навчання (стаття 8);

У статті 9 відмічається, що право на отримання допомоги може обумовлюватися прийняттям у порядку, встановленому законодавством країни, громадської праці, організованої державними органами влади;

Допомога надається на обмежений термін, тривалість якого, як правило, не може бути менш ніж 156 робочих днів за рік (26 календарних тижнів) (стаття 11);

В статті 14 відмічається, що законодавством країни створюються суди або інші відповідні установи, що уповноважені вирішувати питання, які виникають у зв'язку з заявою про допомогу.

Конвенція № 87 (від 9 липня 1948 р.) «Про свободу асоціації та захист прав на організацію».

У статті 2 відмічається, що трудящі та підприємці мають право створювати за своїм вибором організації без передуючого на те дозволу.

Державна влада утримується від будь-якого втручання у діяльність асоціації (стаття 3).

Конвенція № 88 (від 9 липня 1948 р.) «Про організацію служби зайнятості». У статті 1 відмічається, що держава утримує та забезпечує утримання безоплатної державної служби зайнятості.

Основний обов'язок служби - забезпечення можливої організації ринку зайнятості як невід'ємної частини національної програми досягнення і підтримки повної зайнятості, розвитку та використання продуктивних сил.

Служба зайнятості складається з національної системи бюро з найму та працює під керівництвом державної влади (стаття 2).

В статті 3 відмічається, що ця система має мережу місцевих та регіональних бюро.

Представники підприємців та працівників залучаються через консультативні комітети до співробітництва у справі організації та діяльності служби зайнятості, а також до розробки її політики.

В статті 9 відмічається, що персонал служби зайнятості складається з державних службовців.

Конвенція № 96 (від 1 липня 1949 р.) «Про платні бюро з найму».

В статті 2 відмічається, що держава передбачає поступову ліквідацію платних бюро з найму, які мають комерційні цілі.

Період ліквідації таких бюро може продовжуватися до тих пір, доки не буде створена система державної служби зайнятості (стаття 3).

Конвенція № 102 (від 28 червня 1952 р.) «Про мінімальні норми соціального забезпечення».

В статті 19 відмічається, що держава забезпечує особам допомогу у разі безробіття.

Захисту підлягають особи, здатні та готові працювати, які тимчасово втратили заробіток через неможливість отримати відповідну діяльність (стаття 20).

В статті 24 відмічається, що допомога може не надаватися під час періоду очікування, тривалість якого складає перші 7 днів у будь-якому випадку тимчасової втрати заробітку.

Конвенція № 111 (від 25 липня 1958 р.) «Про дискримінації у сфері роботи та зайнятості».

У статті 1 відмічається, що будь-які розбіжності, недопущення або перевага відносно певної праці, засноване на специфічних вимогах, не вважається дискримінацією.

Терміни «праця» та «діяльність» містять доступ до професіонального навчання, доступ до праці та будь-яким заняттям, а також оплату та умови праці.

Конвенція № 122 (від 9 липня 1964 р.) «Про політику у сфері зайнятості».

В статті 1 відмічається, що держава здійснює активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній та вільно обраній зайнятості з метою стимулювання економічного росту та розвитку, підвищення рівня життя, задоволення потреб в робочій силі та ліквідації безробіття. Ця політика враховує взаємозв'язок між цілями у сфері зайнятості, іншими економічними та соціальними цілями. Представники підприємців та працівників залучаються до консультацій відносно політики у сфері зайнятості (стаття 3).

У 1970 р. МОП прийняла Конвенцію 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. Стаття 2 цієї Конвенції проголошує, що встановлена мінімальна заробітна плата має силу закону і не підлягає зниженню; невиконання цього положення тягне за собою відповідні карні та інші санкції.

У 1967 р. прийнята рекомендація про розгляд скарг на підприємствах з метою їх вирішення.

Конвенція № 142 (від 23 червня 1975 р.) «Про професіональну орієнтацію та професіональну підготовку в області розвитку людських ресурсів».

У статті 5 відмічається, що політика і програми професійної орієнтації і професійної підготовки здійснюються у співробітництві з організаціями підприємців та працівників.

Конвенція № 150, що прийнята у 1978 р., містить основні положення про регулювання витань праці, про роль, функції та організацію цього регулювання.

Конвенція № 159 (від 20 червня 1983 р.) «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів».

У статті 3 відмічається, що політика держави повинна бути спрямована на те, щоб заходи з професійної реабілітації розповсюджувались на всі категорії інвалідів, а також на сприяння можливостям зайнятості інвалідів на вільному ринку праці. Ця політика заснована на принципі рівності можливостей інвалідів та працівників взагалі (стаття 4).

У статті 6 відмічається, компетентні органи повинні прийняти заходи відносно розвитку служб професійної орієнтації та зайнятості інвалідів.

Конвенція № 160 (від 20 червня 1985 р.) «Про статистику праці».

В статті 1 відмічається, що держава зобов'язується регулярно збирати, обробляти та опубліковувати статистичні дані про економічно активне населення,

зайнятість, безробіття, структуру та розподіл в економічно активному населенні, а також про вартість робочої сили.

Конвенція № 168 (від 21 червня 1988 р.) «Про сприяння зайнятості та захисту від безробіття».

В статті 2 відмічається, що держава намагається, щоб методи надання допомоги зацікавили працівників пошуком зайнятості, а підприємців - пропозицією продуктивної зайнятості.

Держава зобов'язується здійснювати програми сприяння зайнятості (стаття 8).

У статті 12 відмічається, що держава здійснює методи захисту населення або через систему внесків, або не засновану на внесках систему, або на об'єднанні таких систем. Якщо допомога нараховується на основі внесків, які робить захищена особа, то вона встановлюється у розмірі щонайменше 50% попереднього заробітку. Якщо допомога не заснована на внесках, то вона повинна складати щонайменше 50% встановленої законом мінімальної заробітної плати (стаття 15).

Міжнародне трудове право визнано в багатьох країнах, і конвенції, а також рекомендації зіграють суттєву роль у регулюванні ринку праці, коректуванні механізму його саморегуляції та захисту найманої праці.

ДОДАТОК 2
ВІДПОВІДІ НА ТЕСТОВІ ТА ПРАКТИЧНІ ЗАВДАННЯ

ТЕМА 1. Поняття, предмет, методи, принципи та система трудового права

1. До предмета трудового права належать: відносини працевлаштування, офіційне працевлаштування на підприємстві, оскільки ці події виконують роль у забезпеченні трудових відносин.

Не відноситься до предмета трудового права праця офіціантом, оскільки не було укладено трудовий договір.

2. В наведеній ситуації роботодавець реалізував виховну функцію трудового права.

3. До загальної частини трудового права належать: Предмет трудового права, метод трудового права, принципи правового регулювання, права суб'єктів трудового права, , обов'язки суб'єктів трудового права. Оскільки ці норми містять найбільш принципові положення, що характерні для всіх видів відносин галузі права

До Особливої частини трудового права належать: трудовий договір, робочий час, час відпочинку, заробітна плата, охорона праці, дисципліна праці, матеріальна відповідальність, трудові спори.

ТЕМА 2. Трудові правовідносини

1. По перше на принципу верховенства права, оскільки причини придумані роботодавцем не можуть бути вищі за причини вказані в законодавстві країни.

По друге принцип захисту трудових прав працівників, оскільки працівник вважає, що його право на працю було порушене.

ТЕМА 3. Джерела (форми) трудового права.

1. Тлумачення закону, що здійснюється Пленумом Верховного Суду України, адресовано не тільки судовим органам. Власники підприємств, установ, організацій і уповноважені ними органи, професійні спілки, робітники і службовці при вирішенні спірних питань, що випливають із трудових відносин, також змушені звертатись до цих роз'яснень, з тим щоб усвідомити, як з точки зору Верховного Суду України буде розцінено їх дії судом, що розглядає конкретну трудову справу.

2. Так, можна віднести рішення Конституційного Суду України до джерел трудового права України, оскільки у галузі трудового права може застосовуватись види зовнішніх форм (джерел) права, до них відносяться нормативно-правовий договір та судовий прецедент — судова практика вищих судових інстанцій - Конституційного Суду України, Верховного Суду України.

ТЕМА 4. Колективні договори та угоди

1. Ні не правильні, оскільки у разі, якщо збори (конференція) трудового колективу відхиллять проект колективного договору або окремі його положення, то сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін таких переговорів не повинен перевищувати 10 днів, лише після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу, чого зроблено директором фірми та головою профспілкового комітету не було.

2. Держпраці має зобов'язати директора вступити в переговори, оскільки відповідно до ст. 3 Закон України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів - представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони.

ТЕМА 5. Правове забезпечення зайнятості та працевлаштування громадян

1. Визначення розміру допомоги по безробіттю залежить від наявного страхового стажу. Відповідно до частини 1 статті 22 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" (далі - Закон), право на допомогу по безробіттю залежно від страхового стажу мають застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Щодо розміру допомоги по безробіттю, то відповідно до статті 23 Закону, застраховані особи, визнані в установленому порядку безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж шість місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, мають право на допомогу по безробіттю залежно від страхового стажу: до 2 років - 50 відсотків; від 2 до 6 років - 55 відсотків; від 6 до 10 років - 60 відсотків; понад 10 років - 70 відсотків. Допомога по безробіттю виплачується залежно від тривалості безробіття у відсотках до визначеного розміру: перші 90 календарних днів - 100%; протягом наступних 90 календарних днів - 80%; у подальшому - 70%.

Пунктом 9 розділу II "Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності", затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 15.06.2015 № 613, передбачено, що якщо на восьмий день з дати реєстрації безробітним, що є застрахованою особою, відсутні дані в повному обсязі для обчислення страхового стажу та середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення), допомога по безробіттю призначається в мінімальному розмірі, який встановлюється правлінням Фонду.

Після надходження уточнених даних про застраховану особу з Державного реєстру здійснюється перерахунок виплати допомоги по безробіттю з дня її призначення. У разі припинення реєстрації безробітного перерахунок може здійснюватися за заявою особи або за рішенням суду.

Одночасно інформуємо, що частиною 4 статті 22 Закону України "Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття" (далі - Закон) передбачено, що загальна тривалість виплати допомоги по безробіттю не може перевищувати 360 календарних днів протягом двох років.

При цьому, оскільки з останнього місця роботи Вас було звільнено за угодою сторін, то, згідно із частиною 5 статті 31 Закону, тривалість виплати допомоги по безробіттю буде скорочено на 90 календарних днів (з 271-го дня).

2. Статус безробітного заявник отримав 07.03.20__ року, виплату допомоги по безробіттю призначено з 14.03.20__ року як застрахованій особі з урахуванням страхового стажу понад 10 років (70% від середньої заробітної плати).

Згідно з розділом VI Порядку надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності, затвердженого Наказом Міністерства соціальної політики України від 15.06.2015 року № 613 допомога по безробіттю виплачується не рідше ніж два рази на місяць, а за згодою безробітного - один раз на місяць через банківські установи в установленому порядку.

Нарахування допомоги по безробіттю центрами зайнятості проводиться подекадно: з 1 по 10, з 11 по 20, з 21 по 30-31 число включно. Допомога по безробіттю нараховується до дня останнього відвідування центру зайнятості включно.

Рішення про призначення допомоги з безробіття, її розмір і строки виплати, відкладення, скорочення та припинення виплати оформлюється наказом центру зайнятості, номер і дата якого заноситься до картки персонального обліку безробітного. З цим наказом безробітний має бути ознайомлений під особистий підпис у картці обліку ухвалених рішень керівництва центру зайнятості.

3. Виплата допомоги з безробіттю нараховується та виплачується в межах її загальної тривалості в разі невідвідування центру зайнятості з поважних причин, а саме в разі:

— хвороби безробітного — на підставі довідки довільної форми, виданої в порядку, передбаченому Інструкцією про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженою наказом Міністерства охорони здоров’я України від 13.11.2001 р. № 455. За дорученням безробітного, який хворіє, оформленим у встановленому порядку, за наявності названої довідки допомога з безробіття може бути одержана іншою особою;

— надання права безробітному за його заявою залишити місце постійного проживання строком не більш як на 30 календарних днів упродовж

календарного року для оздоровлення та літнього відпочинку дітей віком до 14 років;

— сесії чи захисту дипломної роботи, якщо безробітний навчається за заочною чи вечірньою формами навчання в навчальних, закладах не за направленням державної служби зайнятості — за наявності довідки-виклику на сесію та заяви безробітного про невідвідування центру зайнятості впродовж цього періоду;

— призову на навчальні (або перевірні) та спеціальні збори у Збройні сили України згідно із Законом України «Про загальний військовий обов'язок і військову службу»;

— визнання особи особою з інвалідністю у період одержання допомоги з безробіття, призначеної відповідно до п. 2. 7 та 4. 1 Порядку надання допомоги з безробіття.

4. Згідно з п.5.4 Порядку надання допомоги по безробіттю тривалість виплати допомоги по безробіттю скорочується на строк до 90 календарних днів у разі:

— приховування відомостей про працевлаштування на тимчасову роботу (в тому числі поза межами України) або здійснення іншої діяльності за винагороду в період одержання допомоги по безробіттю — на строк, не менший від кількості календарних днів тимчасової роботи. Тимчасовою вважається робота, на яку працівника прийнято на строк до двох або чотирьох місяців у разі заміщення тимчасово відсутнього працівника, за яким на законних підставах зберігається його місце роботи;

— порушення умов і строку реєстрації, перереєстрації як безробітного — на строк не менш як 30 календарних днів;

— недотримання рекомендацій щодо сприяння працевлаштуванню відповідно до законів України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», наданих безробітному в письмовій формі, у тому числі неповідомлення про перетин державного кордону у період, визначений працівником центру зайнятості для самостійного пошуку роботи — на строк не менш як 15 календарних днів;

— припинення без поважних причин професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації за направленням державної служби зайнятості — на строк не менш як 60 календарних днів.

Згідно з п.4.1 Порядку надання допомоги по безробіттю, в тому числі одноразової її виплати для організації безробітним підприємницької діяльності, затвердженого наказом Мінпраці України від 20.11.2000 р. №307, однією з умов для призначення допомоги по безробіттю є готовність особи до участі в загальнодержавних оплачуваних громадських роботах, якщо така робота для неї є підходящою. У разі відмови особи від участі в таких громадських роботах без поважних причин розмір допомоги по безробіттю, визначений відповідно до цього пункту, зменшується на 50% строком до трьох місяців.

5. Як причина звільнення з роботи впливає на умови виплати допомоги по безробіттю: якщо працівник звільняється з роботи та планує звернутися до служби зайнятості, він повинен знати, що розмір та термін виплати допомоги по безробіттю залежать від ряду факторів, в тому числі й від причини звільнення:

- Якщо працівник звільняється за власним бажанням без поважної причини, термін виплати допомоги по безробіттю скорочується на 90 календарних днів. На такий же строк скорочується термін виплати і при звільненні за прогул, появу на роботі у нетверезому стані, вчинення розкрадання майна та інші дії негативного характеру.
- Якщо в трудову книжку внесено поважну причину припинення трудових відносин з ініціативи працівника, термін виплати допомоги по безробіттю не скорочується і становить 360 календарних днів. Поважними причинами вважаються переїзд на нове місце проживання, переведення чоловіка або жінки на роботу в іншу місцевість, догляд за дитиною до досягнення нею 14 років або дитиною з інвалідністю та інші.
- У разі розірвання трудових відносин з причини змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства підприємства, скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ст. 40 КЗпП України), законодавством передбачена виплата працівникові вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку. В зв'язку з цим виплата допомоги по безробіттю відкладається на місячний термін, але виплачується усі 360 календарних днів.
- У випадках, якщо працівник звільняється за згодою сторін (п. 1 ст. 36 КЗпП) або у зв'язку із закінченням строку договору (п. 2 ст. 36 КЗпП), і реєструється в центрі зайнятості, допомога по безробіттю йому призначається з дня присвоєння статусу безробітного, тобто на 8 день після реєстрації. Отримуватиме він її протягом усіх 360 календарних днів.
- Розмір допомоги по безробіттю визначається індивідуально для кожної людини і залежить від страхового стажу, заробітної плати за останнім місцем роботи . На сьогодні мінімальний розмір допомоги по безробіттю для тих, хто має стаж роботи, становить 1160 грн., а максимальний не може перевищувати чотирикратного розміру прожиткового мінімуму, для працездатних осіб, установленого Законом (6736 грн. (1684 грн. х 4). З 01.12.2017 буде – 7048 грн. (1762 грн. х 4)). . Мінімальний розмір для тих, хто не має страхового стажу – 544 грн.

ТЕМА 6. Трудовий договір (контракт)

1. 1) згідно ч. 2 ст. 32 КЗпП переміщення тут відсутнє;

2) згідно ч. 1 ст. 32 КЗпП переведення тут також відсутнє, оскільки Сімонов буде виконувати ту ж саму роботу тільки за іншим розрядом;

3) тут має місце зміна істотних умов праці у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Тому власник винен лише в тому, що не попередив працівника Симонова про це не пізніше ніж за 2 місяці.

4) застосування в даному випадку норм ч. 1 ст.21 КЗпП, ст. 31 є недоцільним, оскільки є спеціальні норми ч. 3 ст. 32 КЗпП.

2. Даного працівника взагалі не може бути звільнено як такого, що не пройшов випробування, оскільки не дотримано порядок прийняття на роботу з умовою про випробування згідно ч. 1 ст. 26 КЗпП України, в якій зазначено, що умова про випробування повинна бути обумовлена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу, а такого наказу взагалі не було, тому працівник вважається прийнятим на роботу без умови про випробування ч. 4 ст. 24 КЗпП України, в якій зазначено, що трудовий договір вважається укладеним ще й тоді, коли наказ або розпорядження не були видані, але працівник фактично був допущений до роботи.

3. Власник може звільнити відповідного працівника як такого, що не пройшов випробування згідно ч. 2 ст. 28 КЗпП України в якій зазначено, що у разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, **письмово попередивши його про це за три дні.**

Що ж стосується невиплати заробітної плати власником, то він зобов'язаний її виплатити, оскільки це є обов'язком власника за трудовим договором ч. 1 ст. 21 КЗпП України і в період випробування на працівників розповсюджується законодавство про працю (ч. 2 ст. 26 КЗпП України).

ТЕМА 7. Припинення трудового договору

1. Використовувати правила, які стосуються зміни істотних умов праці, в цьому випадку недоцільно, оскільки переміщення зроблено не у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці. Отже, власник без згоди працівника не міг здійснити таке переміщення, оскільки воно несе зміни розміру оплати праці. Це є переведення ч. 1. ст. 32 КЗпП.

Альтернативний варіант: штатну одиницю, за якою працював працівник скоротити, а працівнику запропонувати роботу в іншому структурному підрозділі без доплати за збільшення обсягу роботи.

Штучно буде відбуватися зміна в організації виробництва і праці.

2. Даного працівника треба звільнити не за п. 1 ст. 40 КЗпП України, а за п. 6 ст. 36 КЗпП України (відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці). Отже, даного працівника поновити на роботі неможливо, але треба виплатити йому вихідну допомогу у розмірі не менше середньомісячного заробітку згідно ст. 44 КЗпП України.

3. Згідно п. 3 ст. 42 КЗпП України працівник Тимофієнко В.І. має переважне право залишення на роботі.

4. Власник не має права звільнити Прохорову згідно ч. 3 ст. 184 КЗпП

України (він повинен обов'язково її працевлаштувати).

5. Трудовий договір вважається укладеним згідно ч. 4 ст. 24 КЗпП України і тому заробітна плата повинна бути нарахована з 5 березня.

6. У відповідності до ст 57 кримінального кодексу України, покарання у виді виправних робіт встановлюється на строк від шести місяців до двох років і відбувається за місцем роботи засудженого , а в п. 7 ст. 36 КЗпП вказано, що набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи, а тому звільнити працівника за даним пунктом не можна.

Але в п. 8 ст. 40КЗпП вказано, що вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу, що підходить під дану ситуацію.

7. В даному випадку допущені такі порушення:

1. Попередження про майбутнє вивільнення працівників повинно бути за 2 місяці (ст. 40 КЗпП).
2. В даному випадку повинна бути обов’язково згода профкому (ст. 43).
3. При звільненні за п. 1 ст. 40 працівникам необхідно запропонувати іншу роботу.
4. Не допускається звільнення працівника в момент його непрацездатності (ст. 41).

8. Згідно ст. 56 КЗпП неповний робочий час встановлюється лише за погодженням між власником і працівником, встановлення неповного робочого часу працівнику з відповідним зменшенням заробітної плати у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці з дотриманням встановленого порядку (попередження за 2 місяці) та тільки за згоди працівника.

ТЕМА 8. Робочий час

1. Згідно ст. 21 КЗпП України та Постанови КМУ «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій» від 03.04.1993 р. № 245 роботу Макарової не можна визнати сумісництвом і звільнення в даному випадку є незаконним.

2. Згідно ч. 2 ст. 21 КЗпП України працівники можуть укладати декілька трудових договорів на різних підприємствах, однак, згідно Постанови КМУ Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій від 03.04.93 р. № 245 встановлене обмеження щодо робочого часу на державних підприємствах, а саме у відповідній постанові вказано, що

тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу.

3. В даному випадку відбулися зміни істотних умов праці, тому при дотриманні ч. 3 ст. 32 КЗпП України (попередження про зміни за 2 місяці) працівника можна звільнити за п. 6 ст. 36 КЗпП України.

ТЕМА 9. Час відпочинку

1. 1) даний працівник має право на щорічну основну відпустку тривалістю 28 календарних днів згідно ч. 5 ст. 6 Закону "Про відпустки", а також на додаткову відпустку за особливий характер праці – 35 календарних дні згідно п.1 ст. 7 Закону "Про відпустки". Всього тривалість відпустки нараховує 63 кал. дні, але згідно ч. 3 ст. 10 Закону "Про відпустки" загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 к.д. , а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, - 69 к.д. , отже тривалість відпустки даному працівнику буде нараховувати 59 к.д.

2) згідно ч. 2 ст. 10 Закону "Про відпустки" щорічні додаткові відпустки **за бажанням працівника** можуть надаватися одночасно з щорічною основною відпусткою, тому дії власника в даній ситуації є неправомірними.

3) згідно п. 3 ст. 9 Закону "Про відпустки" час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню зараховується до стажу роботи, який дає право на відпустки, отже зі сторони власника не може бути будь-яких обмежень в даній практичній ситуації.

2. Ст. 7 Закону "Про відпустки" встановлює тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці 35 к.д.; п.1 ст. 8 встановлює щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці тривалістю до 35 к.д. Даний працівник має право на обидва види додаткових відпусток, однак за ч.1ст. 10 додаткова відпустка надається за однією підставою, обраною працівником. Ч.3 ст.10 встановлює максимальну тривалість відпустки – 59 к.д.

3. Згідно ст. 6 Закону "Про відпустки" тривалість щорічної основної відпустки буде становитиме для даного працівника 24 к.д.

ТЕМА 10. Оплата праці (заробітна плата). Гарантії і компенсації працівника

1. У відповідності із ч. 2 ст. 35 КЗпП оплата праці в цьому випадку провадиться пропорціонально відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

ТЕМА 11. Дисципліна праці. Дисциплінарна відповідальність

1. Особа не може бути позбавлена відпустки, оскільки це буде порушенням чинного законодавства, а саме ст. 45 Конституції України та ст. 74 КЗпП.

2. Відповідно до п. 7 ст. 40 КЗпП передбачає появу на роботі, але не вказано саме в який час.

Необхідно доказати, коли він довів себе до стану сп'яніння.

3. Строк давності застосування притягнення до дисциплінарної відповідальності Рєзника сплив, оскільки відповідно до ст. 148 КЗпП він складає один місяць.

ТЕМА 12. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

1. Відповідно до п. 5 ст. 130 КЗпП України працівник, який заподіяв шкоду, може добровільно покрити її повністю або частково. За згодою власника або уповноваженого ним органу працівник може передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно або поправити пошкоджене.

В разі, якщо судом буде доведено пряму дійсну шкоду працівника, то із заробітку працівника буде здійснюватися відрахування для погашення матеріалів, яких недостатньо.

2. У відповідності до п. 7 ст. 143 КЗпП на Столярова буде покладена повна матеріальна відповідальність, оскільки шкоду було завдано не при виконанні трудових обов'язків.

3. Згідно ст. 130 КЗпП, Василенко буде нести матеріальну відповідальність лише у межах заподіяння прямої дійсної шкоди.

ТЕМА 13. Правове забезпечення охорони праці та гарантії прав працівників на охорону праці

1. У відповідності до ст. 184 КЗпП звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - частина шоста ст. 179 КЗпП), одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи власника або уповноваженого ним органу не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

2. У разі наявності у Степановій медичного висновку дії адміністрації підприємства можна вважати незаконним, оскільки у відповідності до ст. 178 КЗпП, вагітним жінкам відповідно до медичного висновку знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

3. Дії директора порушують норми статей 55 та 192 КЗпП в яких вказується:

Забороняється залучення до роботи в нічний час осіб, молодших вісімнадцяти років (ст. 55).

Забороняється залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні (ст. 192).

ТЕМА 14. Трудові спори (конфлікти) та порядок їх вирішення. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю

1. а	**10. а**	**19. а**
2. а	**11. а, б, в, г**	**20. а**
3. б	**12. а**	**21. б**
4. а	**13. в**	**22. а**
5. б	**14. а**	**23. а**
6. а	**15. в**	**24. б**
7. в	**16. б**	**25. б**
8. а	**17. в**	**26. б**
9. в	**18. в**	

27. Є встановлення нових або зміна існуючих умов праці, а також застосування законодавства про працю.

28. - виробничі — на рівні підприємства, установи чи організації;

- галузеві і територіальні — на рівні однієї або кількох галузей чи окремої адміністративно-територіальної одиниці, якщо участь у спорі беруть наймані працівники більшості підприємств галузі або адміністративно-територіальної одиниці;

- національні — на рівні держави, якщо участь у спорі беруть наймані працівники більшості регіонів України (областей, Автономної Республіки Крим, міст Києва та Севастополя).

29. Під примирними процедурами розуміють особливий спосіб вирішення колективного трудового спору без припинення роботи шляхом пошуку взаємоприйнятного для сторін рішення.

30. Примирна комісія, трудовий арбітраж, незалежний посередник і Національна служба посередництва і примирення.

31. Вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту).

32. орган, який формується із залучених сторонами колективного трудового спору фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору. Він утворюється за ініціативою однієї із сторін спору або за ініціативою незалежного посередника.

33. - сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних спорів;

- прогнозування виникнення трудових спорів та сприяння своєчасному їх вирішенню;

- здійснення посередництва і примирення під час вирішення спорів.

34. Тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства чи структурного підрозділу з метою вирішення колективного трудового спору.

35. Державна служба України з питань праці (Держпраці).

36. Професійні спілки та їх об`єднання.

1. Дії директора заводу правомірні, оскільки, у відповідності до ст. 46 КЗпП Відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі відмови або ухилення від інструктажу

ТЕМА 15. Право на соціальний захист: конституційні засади та співвідношення з трудовими (службовими) відносинами

1. У відповідності до п 1.6. Постанови правління пенсійного фонду України № 4-5 від 23.04.1999 р. пенсійне забезпечення пенсіонерів іноземних держав, які проживають в Україні, здійснюється на підставі міжнародних договорів за кошти цих держав шляхом їх переказу на поточний рахунок в іноземній валюті Фонду в уповноваженому банку.

Виплату пенсій в Україні пенсіонерам іноземних держав здійснюють головні управління Фонду в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, через банки, в яких за згодою одержувачів відкриті поточні рахунки в гривнях, якщо інше не передбачено міжнародними договорами та законодавством про пенсійне забезпечення в Україні.

2. ЗУ «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» від 9.04.92 №2262-XII Полковник Н. має право на пенсію за вислугою років, оскільки прослужив більше 25 календарних років (ст. 12), для призначення пенсії необхідно звернутись до органів Пенсійного фонду України. Призначення і виплата пенсій здійснюються органами Пенсійного фонду України (ст. 10).

ТЕМА 16. Правові засади загальнообов'язкового державного соціального страхування (ЗДСС) в Україні

1. У відповідності до ст. 18 ЗУ «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» Страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, а оскільки гр-н М. не був офіційно працевлаштований тому він не має право на матеріальне забезпечення та соціальні послуги, оскільки він не є застрахованою особою.

ТЕМА 17. Страховий стаж (вислуга років): юридичний зміст в трудовому праві

1. У відповідності до ЗУ Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування від 9.07.03 № 1058-IV пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначається непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, які були на його утриманні, за наявності в годувальника на день смерті страхового стажу. Непрацездатними членами сім'ї вважаються: діти (у тому числі діти, які народилися до спливу 10 місяців з дня смерті годувальника) померлого годувальника, які не досягли 18 років або старші цього віку, якщо вони стали особами з інвалідністю до досягнення 18 років, чоловік (дружина), а в разі їх відсутності - один з батьків або брат чи сестра, дідусь чи бабуся померлого годувальника незалежно від віку і працездатності, якщо він (вона) не працюють і зайняті доглядом за дитиною (дітьми) померлого годувальника до досягнення нею (ними) 8 років.

ТЕМА 18. Правове регулювання праці засуджених (ув`язнених) осіб

1. б
2. е
3. а
4. б, г
5. в
6. а
7. в
8. в
9. а
10. а

1. У відповідності до п. 5 ст. 118 КВК України засуджені можуть залучатися без оплати праці лише до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій, а також поліпшення житлово-побутових умов засуджених або до допоміжних робіт із забезпечення колоній продовольством.

До цих робіт засуджені залучаються в порядку черговості, в неробочий час і не більш як на дві години на день.

А тому засудженого Р. можна залучити до прибирання території установи.

2. Керівником підприємством було допущено порушення законодавства, а саме ст. 118 КВК, де вказано, що Праця здійснюється на добровільній основі на підставі договору цивільно-правового характеру або трудового договору, який укладається між засудженим та фізичною особою - підприємцем або юридичною особою, для яких засуджені здійснюють виконання робіт чи надання послуг. А також ч. 3 ст. 24 КЗпП, де зазначається , що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України. А тому керівника підприємства необхідно притягнути до

відповідальності за порушення законодавства та укласти трудовий договір із засудженим.

3. Дії адміністрації суперечать ч. 5 ст. 118 КВК України, оскільки засуджені можуть залучатися без оплати праці лише до робіт з благоустрою колоній і прилеглих до них територій в порядку черговості, в неробочий час і не більш як на дві години на день.

Отже засудженого Л. повинні залучати в неробочий час і не більше 2-х годин на день, а тому і заробітну плату повинні виплачувати у повному обсязі відповідно до відпрацьованих годин.

ТЕМА 19. Міжнародний та закордонний досвід правового регулювання соціально-трудових відносин

1. а
2. в
3. а
4. а, в, г
5. а
6. в
7. а
8. а
9. а
10. а, б, в, г
11. а, б, г
12 а
13. а
14. а
15. а
16. а
17. а
18. в

19. Женеві

20. Генеральна конференція (Міжнародна конференція праці; Адміністративна Рада; Міжнародне бюро праці).

21. Міжнародна конференція праці

22. Акти ООН, МОП, правові акти регіональних об'єднань держав та міжнародні договори з питань праці, які укладаються між суверенними державами.

23. Констатуючі та регулятивні

24. "Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод" (1950 р.) та Європейської соціальної хартії (1961 р., переглянутої у травні 1996 р.).

25. У "Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права"

26. У "Конвенції про права дитини"

27. Пакті про економічні, соціальні і культурні права"

28. У статті "Конвенції про ліквідацію всіх форм расової дискримінації"

29. Пакт про громадянські і політичні права"

30. Конвенцією ООН "Про захист прав усіх трудящих-мігрантів та членів їх сімей"

1. п. 26.10. Європейських пенітенціарних правил, де зазначено, що у будь-якому випадку ув'язнені мусять отримувати за свою працю справедливу винагород