

ОСНОВИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

ЛЕКЦІЇ

Список джерел та рекомендованої літератури до курсу ОПЗ

1. Теорія держави і права у схемах і визначеннях - О.В. Бабкіна, К.Г. Волинка (2004) - 144 с.

2. Основи правових знань у визначеннях, таблицях, схемах. За ред. В.В. Нартова. Харків (2004) - 95 с.

3. Практикум з правознавства . Юридичні задачі. За ред. В.В. Квасова Харків. (2008) - 120 с.

4. Квасов В. В., Квасова Л. В., Івакін О. О. Основи правознавства у схемах і таблицях: Юридичні задачі. Дидактичні ігри. - Харків. (2008). - 112 с.

5. Основи правознавства . Навчальний посібник. За ред. Гнатенко. П.І. Київ (2003)

Опорні конспекти

Тема 8. Основи трудового права

Основи трудового права

Питання теми

1. Поняття, предмет правового регулювання та джерела трудового права.

2. Колективний і трудовий договори.

3. Робочий час і час відпочинку.

4. Дисциплінарна і матеріальна відповідальність.

Основні терміни теми: право на працю, трудове право, зайнятість населення, безробітний, колективний договір, найманий працівник, контракт, випробування при прийнятті на роботу, робочий час, неповний робочий час, скорочений робочий час, час відпочинку, трудова дисципліна, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність.

Інформаційний блок

1. Поняття, предмет трудового регулювання та джерела трудового права.

Трудове право – основна, спеціальна галузь права, яка регулює відносини, що виникають у процесі реалізації особою трудових прав, тобто в процесі трудових відносин.

Трудові права громадян

Право на відпочинок

Ст. 45 Конст. України
Право на страйк

Ст. 44 Конст. України
Право на працю

Ст. 43 Конст. України
Право на участь в управлінні підприємством...

Ст. 2 КЗпП України
Право на звернення до суду для вирішення судових спорів Ст. 55 Конст. України
Право на об'єднання в профспілки

Ст. 36 Конст. України
Право на забезпечення по безробіттю

Ст. 46 Конст. України

“Зайнятість населення” як діяльність громадян, пов'язану із задоволенням особистих та суспільних потреб і таку, що, як правило, приносить їм доход у грошовій або іншій формі. Безробітними визнаються працездатні громадяни працездатного віку, які через відсутність роботи не мають заробітку або інших, передбачених законодавством, доходів і зареєстровані у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, готові та здатні приступити до підходящої роботи.

Основним джерелом трудового права в Україні є **Кодекс законів про працю** (КЗпП), прийнятий 10 грудня 1971 року і введений у дію з 1 червня 1972 року.

Трудове право регулює трудові відносини найманих працівників.

2. Колективний і трудовий договори

До основних інститутів трудового законодавства належать трудовий і колективний договори. Їх основні положення врегульовують ся КЗпП України та Законом України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 року.

Колективний договір – договір, що регулює виробничі, трудові й соціально-економічні відносини між власником і працівниками (колективом усіх, кому власник надає роботу) на підприємстві, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.

Трудовий договір - це угода між працівником і власником (роботодавцем), за якою перший бере на себе зобов'язання виконувати роботу за певною спеціалізацією, кваліфікацією або посадою, а другий зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату й забезпечувати певні умови праці.

	Колективний договір (угода)	Трудовий договір
Рівень, на якому укладають угоду	Підприємство або його структурний підрозділ	Індивідуально (окремий працівник)
Сторони договору	Профспілковий комітет або інший уповноважений трудовим колективом орган чи представники і власник	Працівник і власник або уповноважений ним орган
Зміст договору	Основні положення з питань змін в організації виробництва і праці, форм і розмірів заробітної плати, надбавок, премій та ін., тривалості робочого часу й часу відпочинку, охорони праці, організації оздоровлення й відпочинку працівників, гарантій діяльності профспілкових організацій трудящих	Характер (професія, посада, кваліфікація) та умови (робочий час, пільги) роботи, оплати праці
Форма договору	Письмова	Як правило, письмова, в окремих випадках обов'язково письмова
Строк дії	Визначається сторонами	На весь час роботи працівника на підприємстві

Сторони і зміст трудового договору

Сторони (учасники) трудового договору

Зміст трудового договору – сукупність умов, які визначають взаємні права і обов'язки сторін

Похідні – що передбачені в законодавстві

Безпосередні – що визначаються сторонами

Власник підприємства або уповноважений ним орган, фізична особа

Працівник – фізична особа, що має право-здатність і трудову дієздатність

(14,15,16 років)

Обов'язкові

(необхідні)

Факультативні (додаткові)

Види трудових договорів

Строковий

Безстроковий

Для виконання певних робіт

Форми трудового договору

Письмовий

Усний

Особливою формою трудового договору є **контракт** – це договір, укладений письмово, в яко му строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть визначатися угодою сторін.

При укладанні трудового договору може бути обумовлено угодою сторін **випробування** з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається.

Підстави припинення трудового договору

ст. 36,37 КЗпП

Настання певних юридичних подій

За ініціативою сторін (робітник і роботодавець)

За ініціативою третіх осіб

Призов або вступ працівника на військову службу

Смерть працівника

Ініціатива працівника ст. 38,39 КЗпП

Закінчення строку

Ініціатива робото-давця ст. 40,41

На вимогу проф-спілк. комітету

За угодою (волею) сторін п. 1 ст. 36

Набрання законної сили вироку суду

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

3. Робочий час і час відпочинку

Робочий час - це передбачений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи або умов трудового договору зобов'язаний бути на своєму робочому місці і виконувати свої трудові обов'язки.

Нормою робочого часу є передбачена законом для даного працівника тривалість його робочого часу за певний календарний період: день, тиждень, місяць.

Чинним законодавством передбачено **три види робочого часу**: нормальна тривалість, скорочена тривалість і неповна.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється: 1) для працівників віком до 18 років; 2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці.

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може передбачатися як при прийнятті на роботу, так і у подальшому **неповний робочий день** або неповний робочий тиждень.

Надуроч ними вважаються роботи понад передбачену законом або угодою тривалість робочого дня.

Від надурочної роботи необхідно відрізнити **ненормований робочий день**. Це особливий режим робочого часу, який за проваджується для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу.

Право на відпочинок гарантує громадянам вільний від безпосередньої продуктивної праці час, який вони використовують для відновлення своїх сил, всебічного розвитку духовних та фізичних здібностей, для активної участі в управлінні справами суспільства.

Час відпочинку - це частина календарного періоду, протягом якого працівника за законом має бути звільнено від виконання трудових обов'язків і який він може використати

на свій розсуд для задоволення своїх інтересів та відновлення працездатності.

Законодавством передбачено такі **види часу відпочинку**: перерви протягом робочого дня (зміни); щоденний відпочинок (міжзмінна перерва); вихідні дні (що тижневий відпочинок); святкові і неробочі дні; відпустки.

Відпустка - це вільний від роботи час протягом передбаченої законом кількості календарних днів. Законом України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 р. передбачено такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:

- основна відпустка;
- додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
- додаткова відпустка за особливий характер праці;
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творча відпустка;

4) соціальні відпустки:

- відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
- відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку;
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;

5) відпустка без збереження заробітної плати.

4. Дисциплінарна і матеріальна відповідальність

Трудова дисципліна. Трудова дисципліна - це сукупність правових норм, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають заходи заохочення за успіхи в праці та відповідальність за винне невиконання цих обов'язків.

Порядок поведінки, взаємодії між працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації в процесі трудової діяльності називається **внутрішнім трудовим розпорядком**.

За скоєння дисциплінарного проступку настає **дисциплінарна відповідальність**, під якою розуміється обов'язок працівника відповісти перед власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом за скоєний дисциплінарний проступок і понести ті стягнення, які зазначені у дисциплінарних санкціях трудового права.

Матеріальна відповідальність працівників - відповідальність працівників за шкоду,

заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків.

Трудове законодавство передбачає **два основних види** матеріальної відповідальності працівників: обмежену і повну. При **обмеженій матеріальній відповідальності** за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації під час виконання трудових обов'язків, працівники, з вини яких заподіяно шкоду, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, однак не більше свого серед нього місячного заробітку. При **повній матеріальній відповідальності** працівник зобов'язаний відшкодувати шкоду в повному обсязі незалежно від будь-яких меж.

Питання для самоконтролю:

1.
Дайте визначення основним поняттям : право на працю, трудове право, зайнятість населення, безробітний, колективний договір, найманий працівник, контракт, випробування при прийнятті на роботу, робочий час, неповний робочий час, скорочений робочий час, час відпочинку, трудова дисципліна, дисциплінарна відповідальність, матеріальна відповідальність.
2.
Дайте загальну характеристику джерел трудового права України.
3.
Чим відрізняється контракт від звичайного трудового договору?
4.
Які види відпочинку Ви знаєте?
5.
Чим відрізняється скорочений робочий день від неповного робочого дня?
6.
Якими правовими методами забезпечується трудова дисципліна ?
7.
В чому полягає правова сутність матеріальної відповідальності сторін трудового договору?
8.
Що таке трудовий спір та його види?
9.
Які органи уповноважені розглядати індивідуальні трудові спори?

Список рекомендованої літератури та нормативних актів

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України – 1996 - №30,
2. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом УРСР від 10 грудня 1971 р.
3. Закон України „Про зайнятість населення” від 1 березня 1991р.
4. Основи правознавства: Навчальний посібник / За редакцією С.В. Ківалова і М.П. Орзіх. К., 2001.
5. Правознавство: Навчальний посібник / За редакцією В.В. Копейчикова. - К., 2002.
6. Трудове право України: Підручник / За редакцією Н.Б.Болотіної, Г.І.Чанишевої. - К., 2000.

6.Правознавство: Підручник / За редакцією В.В.Копейчикова. - К., Юрінком Інтер, 2002.

-

Основи трудового законодавства (ОПЗ)

Основи трудового права України

1. Поняття, предмет, метод, принципи та джерела трудового права .
2. Трудові правовідносини.
3. Поняття колективного договору, порядок його укладання, зміст та контроль за виконанням .

1.Поняття, предмет, метод, принципи та джерела трудового права .

Трудове право – провідна галузь українського права, яка є системою правових норм, що регулюють сукупність трудових відносин працівників із роботодавцями, а також інші відносини, що впливають із трудових або тісно пов’язані з ними і встановлюють права й обов’язки в галузі праці на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форм власності та відповідальність у разі їх порушення.

Предмет трудового права – суспільність відносини, що регулюються цією галуззю права, тобто трудові й тісно з ними пов’язані відносини. Трудове право регулює: 1) порядок виникнення, змінення та припинення трудових правовідносин працівників; 2) робочий час і час відпочинку; 3) питання оплати праці; 4) правила внутрішнього трудового розпорядку та дисциплінарну відповідальність сторін трудового договору; 5) відносини матеріальної відповідальності сторін трудового договору; 6) відносини з вирішення трудових спорів та інші.

Особливість сучасного розвитку суспільно-трудова відносин як основи предмета трудового права полягає в тому, що монополія державних підприємств як роботодавців втрачає усталені позиції, оскільки Конституція України законодавчо закріпила існування трьох форм власності: державної, комунальної та приватної (статті 13, 14, 41, 142, 143). Це змінює трудові відносини працівників.

Методи трудового права – прийоми і способи регулювання відносин. До методів правового регулювання праці належать такі:

1. імперативний, тобто метод владних розпоряджень;
2. диспозитивний, тобто метод договірний;
3. метод судового регулювання.

Трудове право України як складова частина загальної теорії національного права є самостійною галуззю права і має певні принципи правового регулювання праці. Основні принципи трудового права:

- 1) свобода праці та зайнятості;
- 2) захист від безробіття;
- 3) рівноправність у праці;
- 4) справедлива винагорода за працю;
- 5) охорона праці;
- 6) право на відпочинок;
- 7) право на професійну підготовку;
- 8) захист трудових прав;
- 9) право на виробничу демократію;
- 10) право роботодавця вимагати від працівника виконання обов'язку сумлінної праці тощо.

Невід'ємною складовою, що притаманна кожній галузі права, є її система, а точніше – правильне розташування тісно взаємопов'язаних частин, їх структурний ряд. Трудове право поділяється на дві групи. Перша – загальна частина, до якої входять такі інститути:

1. поняття та предмет трудового права;
2. основні принципи трудового права;
3. джерела трудового права;
4. суб'єкти трудового права;
5. трудові правовідносини;
6. колективний договір;
7. 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 входять:

1. трудовий договір;
2. робочий час і час відпочинку;
3. оплата праці;
4. трудова дисципліна;
5. матеріальна відповідальність;
6. охорона праці;
7. поєднання роботи з навчанням;

8. нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю;
9. трудові спори.

Джерела трудового права. Галузь трудового права відрізняється різноманіттям джерел, серед яких: міжнародні договори, зокрема, конвенції Міжнародної Організації Праці, нормативно-правові акти, нормативні договори. Серед основних джерел трудового права слід відокремити Конституцію України, що забезпечує єдність правового регулювання праці на всіх підприємствах незалежно від форми власності, закріплює принципи такого регулювання, які реально виявляються у конституційних трудових правах, в юридичних гарантіях щодо всієї системи трудового законодавства. Зокрема, Конституція України закріплює право на участь у профспілках з метою захисту своїх трудових прав та інтересів (ст. 36), право на працю, на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу за визначену законом (ст. 43), право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44), право на відпочинок (ст.45).

Основний нормативно-правовий акт у цій галузі права – Кодекс законів про працю України, що був прийнятий 10 грудня 1971 р. і з того часу неодноразово піддавався змінам и доповненням. Кодекс законів про працю України регулює найбільш важливі аспекти трудових правовідносин, а саме:

1. порядок укладання і розірвання індивідуального трудового договору;
2. порядок звільнення працівників і наступного їх працевлаштування;
3. тривалість робочого часу і часу відпочинку працівників;
4. засади нормування праці;
5. загальні норми визначення оплати праці;
6. гарантії трудових прав;
7. забезпечення трудової дисципліни;
8. забезпечення охорони праці;
9. порядок укладання і виконання колективного договору;
- 10) порядок вирішення трудових спорів;
- 11) права і повноваження профспілок і трудових колективів.

Серед інших нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини, слід назвати закон України «Про охорону праці» (14 жовтня 1992р.), «Про колективні договори та угоди» (1 липня 1993р.), «Про оплату праці» (24 березня 1995р.), «Про відпустки» (15 листопада 1996р.).

До підзаконних актів належать постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України, акти Міністерства праці та соціальної політики України, відомчі акти, як правило, галузевого характеру.

Особливістю галузі трудового права є регулювання трудових відносин актами соціального партнерства – колективними договорами й угодами, що укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях. Крім того, в рамках одного підприємства створюються і діють локальні нормативно-правові акти – колективні договори, правила внутрішнього розпорядку, положення про порядок преміювання і т. ін.

2. Трудові правовідносини, їх склад та підстави виникнення. Трудові правовідносини є лише одним із різновидів усієї маси правових відносин, що складаються у суспільстві, де панує право. Такими вважаються всі суспільні відносини, які врегульовані нормами трудового права.

Весь комплекс суспільних відносин, які становлять предмет трудового права як самостійної галузі, називають трудовими правовідносинами.

Види правових правовідносин:

1. Власне трудові (або індивідуально-трудові);
 2. Колективно-трудові (або організаційно-управлінські);
 3. Правовідносини працевлаштування;
 4. Правовідносини навчання і перекваліфікації на виробництві;
 5. Правовідносини щодо нагляду за дотриманням трудового законодавства;
 6. Правовідносини з приводу розгляду трудових спорів.
- Ядром і основним видом трудових правовідносин є власне трудові правовідносини, або, як їх ще прийнято називати, індивідуально-трудові. Тобто, це правовідносини, що виникають на підставі укладення трудового договору між працівником і роботодавцем, згідно з яким працівник зобов'язаний виконувати роботу, визначену договором, додержуватись правил внутрішнього трудового розпорядку, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Другу групу трудових правовідносин становлять колективно-трудова правовідносина. Їх ще називають організаційно-управлінськими правовідносинами між трудовим колективом (чи профспілковим органом) і роботодавцем, хоча більш відомі вони саме як колективно-трудова правовідносина. Ці правовідносина, які існують задля функціонування і обслуговування власне трудових правовідносин, вирізняються суб'єктним складом та підставами виникнення. Вони у такому ж значенні виходять за межі конкретного підприємства і можуть існувати навіть у масштабах усієї країни. Йдеться насамперед про правовідносина, які виникають на національному рівні в результаті укладення генеральних угод.

Правовідносина працевлаштування традиційно входили в систему трудових правовідносин. Вони виникають у результаті пошуку роботи громадянином і становлять єдність трьох взаємопов'язаних, але відносно самостійних правовідносин: між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся з заявою про влаштування на роботу; між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів; між громадянином і організацією, куди він скерований на роботу органом працевлаштування.

Окрему групу у структурі трудових правовідносин становлять правовідносина навчання і перекваліфікації на виробництві. І хоч питома вага таких правовідносин в умовах економічної кризи суттєво знизилась, вони все ще продовжують фігурувати як відносина, що тісно пов'язані з трудовими, формуючи предмет трудового права.

Особливістю цих правовідносин є те, що вони здебільшого існують водночас із власне трудовими правовідносинами, не зупиняючи і не перериваючи останніх.

Правовідносина, що виникають з приводу нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства, мають чітко виражений публічно-правовий характер. Вони постають у результаті виконання уповноваженими державними і профспілковими органами спеціальних функцій з нагляду і контролю за охороною праці на підприємствах, в установах, організаціях та дотриманням трудового законодавства.

Ще одним видом трудових правовідносин є правовідносина,

що виникають з приводу розгляду трудових спорів. Учасниками (суб'єктами) трудових правовідносин виступають працівники, роботодавці, профспілки та їх органи, наймані працівники загалом або, як їх ще називають, трудові колективи. Брати участь у трудових правовідносинах можуть органи нагляду за дотриманням трудового законодавства, органи працевлаштування, комісії з розгляду трудових спорів (КТС), примирні комісії і трудові арбітри, що розглядають колективні трудові спори, та інші суб'єкти.

Найголовніше місце серед усіх суб'єктів трудових правовідносин належить, безперечно, працівникам і роботодавцям.

Працівником вважається фізична особа, яка уклала трудовий договір з роботодавцем для праці на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи.

Бути учасниками трудових правовідносин (працівниками) фізичні особи можуть лише за наявності у них правосуб'єктності, що визначається настанням трудової дієздатності при досягненні певного, визначеного законом віку. Щоправда, чинне законодавство тут не відзначається належною чіткістю. За Кодексом законів про працю заборонено приймати на роботу осіб до 16 років. Водночас частина друга ст. 188 КЗпП передбачає, що за згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, приймати на роботу осіб, які досягають 15 років.

Трудове законодавство, встановлюючи мінімальний вік, з якого допускається прийняття на роботу, не може встановлювати граничного віку, до якого можна працювати за трудовим договором. Законом України про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні від 16 грудня 1993 р. «забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку». Тобто проблема граничного віку у сфері трудової правосуб'єктності вирішена на користь зняття будь-яких обмежень трудових прав працівників.

Одним з головних суб'єктів трудових правовідносин вважається роботодавець. На відміну від працівника він є більш універсальним суб'єктом трудового права, оскільки

бере участь не тільки у власне трудових відносинах (індивідуальних), а й у колективно-трудовах та інших правовідносинах, що тісно пов'язані з трудовими.

Поняття роботодавець є порівняно новим у трудовому праві України. Чинний нині Кодекс законів про працю такого поняття не застосовує, незважаючи на всі зміни, що були до нього внесені. Є ряд нормативних актів, які так чи інакше застосовують цей термін, а у деяких з них навіть зроблено спробу дати його визначення.

Роботодавець як суб'єкт трудового права - це, насамперед, особа, яка надає роботу іншій особі на підставі трудового договору у формі будь-якого його різновиду, передбаченого законодавством, в тому числі при обранні чи призначенні на посаду.

Роботодавці властивості громадян виникають із досягненням повноліття. Тобто, трудова правосуб'єктність громадян-роботодавців за віком її настання не збігається з трудовою правосуб'єктністю громадян-працівників. Хоча суб'єктом права власності громадяни можуть бути навіть до досягнення повноліття, використовувати працю інших громадян як роботодавці вони можуть лише по досягненні 18-річного віку. Основні групи роботодавців:

1. Фізичні особи;
2. Юридичні особи;
3. Державні органи.

Найчисельнішу групу серед роботодавців складають звичайно юридичні особи.

Важливе місце серед суб'єктів трудових відносин належить профспілкам. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності, вони створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів. Основним завданням профспілок як суб'єктів трудових правовідносин є захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. І хоч профспілки можуть вступати у відносини, які регулюються різними галузями права (конституційним, адміністративним, цивільним, соціального забезпечення тощо), визначальними

все ж є суспільно-трудові відносини, що регулюються трудовим правом.

Правосуб'єктності профспілки набувають за фактом легалізації, яка відповідно до ст. 16 Закону про профспілки здійснюється шляхом їх реєстрації відповідними і органами Міністерства юстиції. Уразі реєстрації профспілки та їх об'єднання набувають статусу юридичної особи.

Повноваження профспілок за трудовим правом є досить широкими та різноплановими. Вони здійснюють: представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок (в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян).

3. Поняття колективного договору, порядок його укладання, зміст та контроль за виконанням.

Особливістю трудового права є те, що в ньому одним із джерел правових норм, поряд із законами і підзаконними актами, виступає колективний договір.

Колективний договір – це угода між працедавцем і профспілковим органом (або представниками трудового колективу), що містить правові норми з питань оплати праці, інших соціальних і трудових прав працівників.

Колективний договір – це локальний правовий акт, що діє в межах організації, де він прийнятий, протягом встановленого строку. Колективний договір набирає чинності від дня підписання його сторонами або від дня, зазначеного в ньому, і діє до часу укладання нового договору або перегляду чинного, якщо інше не передбачено договором. Колективні договори підлягають повідомній реєстрації органами виконавчої влади.

Колективний договір укладається на підставі чинного законодавства. Тому не припускається укладання угод, що погіршують становище працівників у порівнянні з законодавством.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання працівників і працедавця з регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин.

Зокрема, зміст колективного договору включає:

1) зміни в організації виробництва і праці;

- 2) заходи для забезпечення продуктивної зайнятості;
- 3) нормування й оплату праці (розміри заробітної плати й інших виплат);
- 4) встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- 5) форми участі трудового колективу у формуванні, розподілі та використанні прибутку (якщо це передбачено статутом організації);
- 6) режим роботи;
- 7) умови й охорону праці;
- 8) забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організацію оздоровлення та відпочинку працівників і низку інших заходів.

Колективний договір поширюється на всіх працівників незалежно від того, чи є вони членами профспілки.

Укладанню колективного договору передують колективні переговори. Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів. Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори, Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору визначається сторонами і оформлюється відповідним протоколом.

Для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури. Якщо в ході переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про відновлення переговорів. Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують її свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами, Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації по суті спору. У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу, У разі, якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення, Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу. Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Зміни і доповнення до колективного договору протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором.

Колективний договір є обов'язковим як для власника, так і для працівників. Контроль за виконанням колективного договору здійснюється безпосередньо сторонами, які його уклали, або уповноваженими ними працівниками. Щорічно в строки, передбачені колективним договором, сторони, що його підписали, звітують про його виконання. Якщо власник або уповноважений ним орган (особа) порушив умови колективного договору, профспілки, що його уклали, мають право надсилати власнику або уповноваженому ним органу (особі) подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий строк. У разі відмови усунути порушення або недосягнення згоди у зазначений строк профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

На державному, галузевому, або регіональному рівнях укладаються колективні угоди. Основна вимога колективних угод полягає в тому, що їх умови можуть лише покращувати становище працівників порівняно з чинним законодавством, а умови, що погіршують умови праці працівників, визнаються недійсними (Закон України «Про колективні договори і угоди».

КОНТРОЛЬ ЗНАНЬ

Основи трудового законодавства

- | | | |
|----|--|---|
| 1 | Право громадян на працю | 1 |
| 2 | Трудовий договір, його зміст і форми | 1 |
| 3 | Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку | 1 |
| 4 | Охорона праці. Матеріальна відповідальність | 1 |
| | Основи цивільного законодавства 2 | |
| 5 | Цивільне законодавство і його роль у суспільному житті України | 1 |
| 6 | Право власності | 1 |
| | Основи кримінального права. Адміністративні правопорушення 2 | |
| 7 | Поняття адміністративних правопорушень. Види адміністративних стягнень | 1 |
| 8 | Кримінальний кодекс України. Підстави кримінальної відповідальності | 1 |
| | Основи підприємницької діяльності 3 | |
| 9 | Поняття та принципи підприємницької діяльності | 1 |
| 10 | Громадянсько-правові угоди у сфері підприємницької діяльності | 1 |
| 11 | Юридична відповідальність у сфері підприємницької діяльності. Оподаткування | 1 |
| | Загальна характеристика господарських договорів 2 | |
| 12 | Поняття господарських зобов'язань. Забезпечення їх виконання | 1 |
| 13 | Поняття господарського договору. Система та зміст господарських договорів | 1 |
| | Окремі види господарських договорів 2 | |
| 14 | Поняття і значення договору купівлі-продажу | 1 |
| 15 | Поняття договору оренди, об'єкти оренди. Страхове зобов'язання. | 1 |
| | Господарсько-правова відповідальність 2 | |
| 16 | Поняття господарської відповідальності. Функції та підстави відповідальності | 1 |
| 17 | Порядок застосування господарської відповідальності | 1 |

Криворізький професійний будівельний ліцей

Директорська контрольна робота з навчального предмету : Основи правових знань

група професія:" Електрогазозварник, електрозварник на автоматичних та напівавт. машинах"

I рівень:

3. Особливою формою трудового договору є:

- а) Трудовий договір с з неповнолітніми;
- б) Трудовий договір про організований набір робітників;
- в) Контракт;

II рівень: Дайте визначення поняттям: трудовий договір, робочий час, прогул, власність, трудова дисципліна.

III рівень: Охарактеризуйте засади і принципи п раці неповнолітніх осіб.

IV рівень: Розв'язання юридичних задач. Практикум з правознавства, за ред. Квасова В.В

:

Тести з ОПЗ

Основи трутового права:

1. Об'єктом трудових відносин є:

- а) результати праці;
- б) жива праця;
- в) і результати праці, і жива праця.

2. Сторонами трудових відносин є:

- а) роботодавець і працівник;
- б) філія підприємства і працівник;
- в) філія, яка наділена правом прийняття і звільнення працівників, ведення трудових книжок, і працівник.

3. Чинність законодавства про працю поширюється на:

- а) Президента України;

- б) суддів;
- в) прокурорів;
- г) на осіб, які проходять альтернативну службу;
- ґ) працівників міліції.

4. Держава гарантує:

- а) підбір підходящої роботи працівникові;
- б) працевлаштування працівника;
- в) сприяння у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні.

5. Колективний договір містить:

- а) нормативні й рекомендаційні умови;
- б) нормативні й зобов'язальні умови;
- в) зобов'язальні й рекомендаційні умови.

6. У кооперативах і фермерських господарствах із статусом юридичних осіб, які не використовують праці осіб, що не є їхніми членами:

- а) колективний договір обов'язково має бути укладений;
- б) укладається тільки в тому випадку, якщо цього прагне більшість членів фермерського господарства;
- в) колективний договір може не укладатись.

7. Примирна комісія розглядає й вирішує колективні трудові спори з питань:

- а) встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці і виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору;
- в) виконання колективного договору чи його окремих положень;
- г) порушення законодавства про працю.

8. Трудовий арбітраж розглядає і вирішує колективні трудові спори з питань:

- а) встановлення нових чи зміни існуючих соціально-економічних умов праці і виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору;
- в) виконання колективного договору чи його окремих положень;
- г) порушення законодавства про працю.

9. Примирна комісія приймає рішення:

- а) абсолютною більшістю голосів;

- б) кваліфікованою більшістю голосів;
- в) консенсусом.

10. Трудовий арбітраж приймає рішення:

- а) абсолютною більшістю голосів;
- б) кваліфікованою більшістю голосів;
- в) консенсусом.

11. Рішення трудового арбітражу:

- а) є обов'язковим до виконання;
- б) є обов'язковим тільки за умови, якщо сторони про це попередньо домовились;
- в) за будь-яких умов є тільки рекомендаційним.

12. На період страйку:

- а) роботодавець може прийняти на роботу інших працівників за строковим трудовим договором з терміном дії до закінчення страйку;
- б) роботодавець не має права приймати на роботу працівників у зв'язку зі страйком;
- в) роботодавець може прийняти на роботу інших працівників за строковим трудовим договором з терміном дії до заборони страйку.

13. Працівники, що брали участь у страйку, права на збереження заробітку за час страйку:

- а) не мають у жодному випадку;
- б) не мають тільки в тому випадку, якщо страйк визнають незаконним;
- в) мають у разі порушення власником законів України, якщо це стало причиною страйку і страйк закінчився задоволенням вимог найманих працівників.

14. Підставою для відмови повідомній реєстрації колективного договору є:

- а) невідповідність умов колективного договору трудовому законодавству;
- б) невідповідність змісту одного примірника другому;
- в) несвоєчасне підписання договору уповноваженими представниками сторін.

15. Строк чинності колективного договору:

- а) законодавством не регламентується;
- б) один рік;
- в) залежить від особливостей праці на тому чи іншому підприємстві.

16. Якщо трудовий договір укладається в письмовій формі, то:

- а) заява про прийом на роботу не подається;

- б) заява про прийом на роботу обов'язково має бути подана;
- в) наказ про прийом на роботу не видається.

17. Трудове законодавство поширюється на засуджених до позбавлення волі в частині, що стосується:

- а) охорони праці і техніки безпеки;
- б) звільнення від роботи у святкові дні;
- в) тривалості робочого дня.

18. До факультативних умов трудового договору належать:

- а) встановлення неповного робочого часу;
- б) визначення індивідуальної тривалості щорічної основної відпустки;
- в) визначення часу надання відпусток;
- г) встановлення випробного строку при укладенні трудового до- говору.

19. За яким принципом і як саме можна згрупувати основні умови контракту як особливої форми трудового договору:

- а) права сторін;
- б) обов'язки сторін;
- в) відповідальність сторін;
- г) умови матеріального забезпечення працівника;
- г) організація праці працівника,

20. У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою трудовий договір має бути зареєстрований у:

- а) місцевому органі виконавча влади;
- б) нотаріуса;
- в) державній службі зайнята за місцем проживання працівника;
- г) державній службі зайнятості за місцем проживання роботодавця.

21. Спільними ознаками для тимчасового переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, і тимчасового переведення на іншу роботу в разі простою, є:

- а) тривалість переведення обмежується одним місяцем;
- б) для переведення потрібна згода працівника;
- в) при переведенні мають враховуватись спеціальність і кваліфікація.

22. Поняття «припинення трудового договору» характеризує:

- а) стан працівника;

- б) стан трудового договору між власником і працівником;
- в) стан власника.

23. У разі смерті працівника відбувається:

- а) припинення трудового договору;
- б) звільнення працівника з роботи;
- в) перехід від трудових відносин до спеціальних.

24. Угода сторін є підставою для припинення, як правило:

- а) безстрокового трудового договору;
- б) трудового договору, укладеного на час виконання певної роботи;
- в) строкового трудового договору;

25. Якщо у працівника, який працював за строковим трудовим договором, невикористана відпустка частково перевищує строк трудового договору, то датою звільнення є:

- а) останній день відпустки;
- б) перший день відпустки;
- в) останній день строку трудового договору.

26. Трудовою функцією охоплюється:

- а) загальні трудові обов'язки;
- б) спеціальні трудові обов'язки;
- в) загальні і спеціальні трудові обов'язки.

27. До загальних трудових обов'язків відносяться:

- а) обов'язок сумлінно працювати;
- б) обов'язок дотримуватися дисципліни праці;
- в) обов'язок виконувати розпорядження керівника;
- г) обов'язок дотримуватись норм з охорони праці.

28. Уразі звільнення працівника через його невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі слід звертатися до:

- а) спеціальних обов'язків;
- б) загальних обов'язків;
- в) загальних і спеціальних обов'язків.

29. Уразі розірвання трудового договору із працівником через систематичне невиконання обов'язків без поважних причин слід звертатися до:

- а) спеціальних обов'язків;
- б) загальних обов'язків;
- в) загальних і спеціальних обов'язків.

30. У разі призначення працівнику покарання у вигляді позбавлення волі з випробуванням:

- а) він обов'язково має бути звільнений з роботи;
- б) він ні за яких обставин не може бути звільнений з роботи;
- в) можливість його звільнення з роботи залежить від того, яку посаду він займає.

31. Якщо працівник став тимчасово непрацездатним під час дії строкового трудового договору, а одужав уже після закінчення строку дії цього договору, то:

- а) він має право на допомогу з соціального страхування на весь період тимчасової втрати працездатності;
- б) він має право на допомогу з соціального страхування до дня закінчення строку цього договору;
- в) він не має права на допомогу по соціальному страхуванню.

32. Право виконувати роботу в день виходу на роботу постійного працівника без попередження має:

- а) постійний працівник;
- б) працівник, прийнятий на роботу для заміщення постійного працівника;
- в) тимчасовий працівник у першій половині робочого дня і постійний працівник у другій половині робочого дня.

33. Власник підприємства після одержання згоди профкому на звільнення працівника:

- а) зобов'язаний звільнити працівника;
- б) може звільнити, але має право не робити цього;
- в) в окремих випадках зобов'язаний звільнити, а в решті випадків — це його право.

34. У разі прийняття атестаційною комісією рішення про відповідність працівника займаній посаді у випадку, якщо голоси членів комісії розділилися порівну:

- а) працівник визначається відповідним посаді, яку займає;
- б) працівник визначається невідповідним посаді, яку займає;
- в) працівнику через рік призначають повторну атестацію.

35. За яким принципом і як саме можна згрупувати такі підстави для розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу:

- а) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

- б) прогул;
- в) поява на роботі в нетверезому стані;
- г) невідповідність працівника займаній посаді.

36. Якщо працівник з ненормованим робочим днем з'явився на роботі в нетверезому стані після закінчення нормальної тривалості робочого часу, то:

- а) він може бути звільнений на підставі п. 7 ст. 40 КЗпП без згоди профкому;
- б) він не може бути звільнений ні за яких обставин;
- в) він може бути звільнений на підставі п. 7 ст. 40 КЗпП, але тільки за попередньою згодою профкому.

37. Скоєння корисливих правопорушень, не пов'язаних з виконанням трудових обов'язків

- а) дає право власнику звільнити працівника за п. 2 ст. 41 КЗпП;
- б) не дає права власнику звільняти працівника за п. 2 ст. 41 КЗпП;
- в) дає право власнику звільняти працівника за п. 2 ст. 41 КЗпП тільки в окремих випадках, визначених підзаконними актами.

38. Наявність дисциплінарного стягнення:

- а) має враховуватися при визначенні рівня продуктивності праці працівника;
- б) не може враховуватися;
- в) має враховуватися залежно від того, коли воно накладене.

39. При визначенні категорій працівників, що мають переважне право на залишення на роботі, черговість перелічення цих категорій:

- а) не має юридичного значення;
- б) має юридичне значення;
- в) має юридичне значення тільки в тому випадку, якщо мова йде про рядових працівників.

40. Факт появи працівника на роботі у стані алкогольного сп'яніння може встановлюватися:

- а) медичним висновком;
- б) наявністю браку в роботі працівника;
- в) показаннями свідків.

41. Факт появи на роботі працівника у стані наркотичного сп'яніння може встановлюватися:

- а) медичним висновком;
- б) наявністю браку в роботі працівника;

в) показаннями свідків.

42. Якщо працівник після накладення на нього дисциплінарного стягнення за ухилення від проходження медичного огляду не пройде цей огляд того дня, коли його з цією метою звільнили від виконання трудових обов'язків, то його може бути звільнено:

а) за прогул;

б) через невідповідність займаній посаді внаслідок незадовільного стану здоров'я;

в) за систематичне невиконання обов'язків без поважних причин.

43. Якщо громадянин зареєстрований державною службою зайнятості як такий, що шукає роботу, то:

а) це рівнозначне визнанню його безробітним;

б) він може визнаватися безробітним тільки у випадку, якщо до цього працював і втратив роботу;

в) він може бути визнаним безробітним тільки у випадку, якщо служба зайнятості протягом 8 днів не змогла запропонувати йому підходящу роботу.

44. Для того, щоб робота вважалася підходящою, вона повинна відповідати:

а) освіті;

б) спеціальності;

в) кваліфікації працівника;

г) повинна надаватись у тій же місцевості, в якій проживає працівник.

45. Якщо працівник працював менше встановленої тривалості робочого дня через запізнення на роботу, а це не мало негативних виробничих наслідків, то:

а) до нього не можуть бути застосовані заходи дисциплінарного стягнення;

б) до нього можуть бути застосовані заходи дисциплінарного стягнення;

в) до нього можуть бути застосовані заходи дисциплінарного стягнення тільки в тому випадку, якщо на це дасть згоду профком.

46. Визначення нормальної тривалості робочого часу як норми максимальної означає, що допускається:

а) законодавче встановлення меншої тривалості робочого часу;

б) договірне встановлення меншої тривалості робочого часу;

в) встановлення меншої тривалості робочого часу міжнародно-правовими актами.

47. Максимальна тривалість робочого часу учнів у віці від 16 до 18 років, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати:

а) 12 годин; б) 18 годин; в) 24 години.

48. Працівники, які працюють за ненормованим робочим часом і мають право на отримання щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, можуть працювати в режимі:

- а) неповного робочого дня;
- б) неповного робочого дня при неповному робочому тижні;
- в) неповного робочого тижня.

49. Спільними підставами для проведення надурочних робіт та робіт у вихідні дні є:

- а) відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
- б) виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;
- в) відвернення нещасних випадків.

50. Особливість основної щорічної відпустки полягає в тому, що:

- а) вона має встановлені мінімальну і максимальну тривалість;
- б) право на неї мають усі працівники;
- в) вона може надаватись у будь-яку пору року.

51. Тривалість щорічної основної відпустки у осіб, які поступили на роботу ще до того, як їм виповнилося 18 років, залежить від того:

- а) чи пропрацювали вони цілий рік до того, як їм виповнилося 18 років;
- б) коли саме вони отримують відпустку;
- в) на якій роботі вони працюють.

52. Неповнолітні працівники:

- а) мають право на щорічну додаткову відпустку;
- б) не можуть претендувати на щорічну додаткову відпустку;
- в) можуть претендувати на щорічну додаткову відпустку після того, як їхній трудовий стаж перевищить один рік.

53. Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки визначається:

- а) підзаконними актами;
- б) колективним договором;
- в) трудовим договором.

54. Спільними підставами для відкликання із відпустки та проведення надурочних робіт є:

а) відвернення стихійного лиха і виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків;

б) відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства;

в) проведення громадсько необхідних робіт з водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування.

55. Право на отримання щорічної основної відпустки у зручний для них час мають:

а) жінки, які отримують аліменти на дітей;

б) вдови, які мають дітей;

в) самотні матері, що виховують дитину без батька.

56. Який із наведених нижче виразів є найкоректнішим з юридичної точки зору:

а) право працівника на щорічні основну і додаткову відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає по закінченні 6 місяців безперервної роботи на цьому підприємстві;

б) право працівника на використання щорічної основної і додаткової відпусток повної тривалості у перший рік роботи настає по закінченні 6 місяців безперервної роботи на цьому підприємстві;

в) право працівника на отримання щорічної основної і додаткової відпусток повної тривалості у перший рік роботи настає по закінченні 6 місяців безперервної роботи на цьому підприємстві.

57. Вина власника підприємства у випадку затримки розрахунку з працівником при звільненні виключається:

а) відсутністю грошей на розрахунковому рахунку;

б) непереборною силою;

в) аварійною ситуацією на підприємстві.

58. Відрахування прибуткового податку, обов'язкових зборів державне пенсійне страхування і на соціальне страхування на випадок безробіття є сферою:

а) трудового права;

б) цивільного права;

в) фінансового права.

59. Працівник має правом стягнення з підприємства утриманих над норму сум прибуткового податку в межах:

а) тримісячного строку;

б) місячного строку;

в) річного строку.

60. Не можуть провадитися відрахування з:

- а) премій, що мають одноразовий характер;
- б) допомоги, що видається за рахунок коштів соціального страхування при народженні дитини;
- в) допомоги на поховання.

61. До матеріальної відповідальності може бути притягнуто:

- а) тільки матеріально відповідальну особу;
- б) будь-якого працівника за наявності підстав;
- в) тільки тих працівників, яким виповнилося на день скоєння проступку понад 18 років.

62. Якщо працівник при виконанні незаконно покладених на нього трудових обов'язків завдав матеріальної шкоди підприємству, то він повинен:

- а) відшкодувати її в повному обсязі;
- б) відшкодувати її на 50 %;
- в) він узагалі не повинен її відшкодувати;
- г) відшкодувати шкоду тільки у випадку, якщо є згода профкому.

63. Якщо працівник завдав матеріальної шкоди підприємству, діючи у стані крайньої необхідності, то він:

- а) не повинен відшкодувати завдану шкоду;
- б) повинен відшкодувати її на 50%;
- в) повинен відшкодувати шкоду лише в тому випадку, якщо відвернена шкода менш як удвічі перевищує заподіяну.

64. Повна матеріальна відповідальність працівника можлива:

- а) тільки у випадку умисної вини працівника;
- б) тільки у випадку необережної вини працівника;
- в) у випадку умисної вини працівника, так і у випадку необережної вини.

65. Обмежена матеріальна відповідальність працівника можлива:

- а) тільки у випадку умисної вини працівника;
- б) тільки у випадку необережної вини працівника;
- в) і у випадку умисної вини працівника, і у випадку необережної вини.

66. Якщо працівник притягується до матеріальної відповідальності за кілька правопорушень, то:

- а) він нестиме матеріальну відповідальність у межах місячного заробітку;

б) загальна межа його відповідальності дорівнюватиме тій кількості середньомісячних зарплат, яка дорівнює кількості правопорушень;

в) він нести матеріальну відповідальність залежно від кількості правопорушень, але в межах 12-місячного заробітку.

67. Якщо працівник, з яким укладено договір про повну матеріальну відповідальність, припустив помилки під час прийому товару (прийняв його менше, ніж було вказано в документах), то він повинен бути притягнений до:

а) обмеженої матеріальної відповідальності;

б) повної матеріальної відповідальності як такий, що не забезпечив цілість майна, переданого йому для зберігання;

в) взагалі не повинен нести матеріальну відповідальність через відсутність вини.

68. Матеріально відповідальними називають працівників:

а) які досягли 16 років;

б) які досягли 18 років;

в) з якими укладено договір про повну матеріальну відповідальність.

69. Підставою для притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності може бути кваліфікація його вчинків як:

а) одержання хабара;

б) службова недбалість;

в) перевищення влади або службових повноважень.

70. Підлягає повній матеріальній відповідальності працівник, який заподіяв шкоду підприємству, будучи в стані:

а) алкогольного сп'яніння;

б) наркотичного сп'яніння;

в) токсичного сп'яніння.

71. Те, що особа, яка перебуває з підприємством у трудових відносинах, за завдану підприємству шкоду не при виконанні трудових обов'язків несе відповідальність за нормами трудового, а не цивільного права, може вважатися пільгою для працівника з таких причин:

а) відшкодовується тільки пряма дійсна шкода;

б) діє принцип презумпції невинності;

в) особа не може мати судимості.

72. Керівник підприємства, винний у незаконному звільненні з роботи працівника, несе повну матеріальну відповідальність, якщо він (керівник):

а) протизаконно звільнив працівника умисно;

- б) протизаконно звільнив працівника через необережність;
- в) відповідальність настає незалежно від форми вини.

73. Рішення про запровадження колективної матеріальної відповідальності приймає:

- а) власник підприємства;
- б) власник підприємства за погодженням із профкомом;
- в) власник підприємства за погодженням із колективом бригади.

74. Прийняття на роботу у склад колективу матеріально відповідальних осіб здійснюється тільки за згодою:

- а) цього колективу;
- б) профкому;
- в) ради трудового колективу.

75. Члени колективу матеріально відповідальних осіб несуть:

- а) солідарну відповідальність;
- б) субсидіарну відповідальність;
- в) дольову відповідальність.

76. При визначенні розміру відшкодування шкоди, заподіяної працівником підприємству, суд, враховуючи ступінь вини, має виходити із:

- а) форми вини;
- б) ступеня вини в межах її необережної форми;
- в) ступеня вини в межах її умисної форми.

77. Звільненням з роботи в порядку дисциплінарного стягнення є звільнення працівника:

- а) який виконує виховні функції, за скоєння аморального проступку, несумісного з продовженням цієї роботи;
- б) який скоїв за місцем роботи розкрадання;
- в) за появу на роботі в нетверезому стані.

78. Заходами дисциплінарного впливу для державних службовців є:

- а) догана;
- б) попередження про неповну службову відповідність;
- в) затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу.

79. Якщо працівнику за дисциплінарний проступок оголошено догану на підприємстві, а він через кілька днів після цього звільнився за власним бажанням і влаштувався на роботу на інше підприємство, то:

- а) догана не діє;
- б) відлік часу дії догани починається спочатку;
- в) догана діє до закінчення річного строку з моменту її оголошення.

80. Громадська догана — це:

- а) кримінальне покарання;
- б) адміністративне стягнення;
- в) громадське стягнення, яке трудовий колектив має право застосувати до порушників трудової дисципліни.

81. Власник організовує проходження працівником позачергового медичного огляду у випадку, якщо:

- а) працівник вважає, що погіршення його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- б) цього вимагає медична служба;
- в) на підприємстві відбулися суттєві зміни в технології виробництва.

82. Якщо працівник ухиляється від проходження медичного огляду, то він відсторонюється від роботи:

- а) зі збереженням заробітної плати;
- б) без збереження заробітної плати;
- в) йому зберігається 50 % заробітку.

83. Протиправність дій власника підприємства в порушенні вимог щодо охорони праці може проявлятися у невиконанні юридичних обов'язків, установлених:

- а) нормативними актами;
- б) колективним договором;
- в) трудовим договором.

84. Якщо власник своєчасно не вирішує або не може вирішити питання про переведення вагітної жінки на легшу роботу, то до того, як це питання буде вирішено, вагітна жінка підлягає:

- а) звільненню від роботи;
- б) звільненню з роботи;
- в) відстороненню від роботи.

85. Якщо жінка, перебуваючи в частково оплачуваній відпустці по догляду за дитиною, працює на тому ж підприємстві на умовах неповного робочого дня, то вона:

- а) має право на оплату за листком тимчасової непрацездатності в повному обсязі;
- б) має право на оплату за листком тимчасової непрацездатності на 50 %;
- в) немає права на оплату за листком тимчасової непрацездатності.

86. Заробітна плата, що зберігається за період додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується:

- а) тільки за робочі дні;
- б) тільки за вихідні дні;
- в) і за робочі дні, і за вихідні дні.

87. Працівник, який має право на додаткову відпустку у зв'язку з наявністю двох і більше дітей у віці до 15 років:

- а) може отримати грошову компенсацію замість відпустки;
- б) не може отримати грошову компенсацію замість відпустки;
- в) може отримати грошову компенсацію в розмірі 50 %.

88. У ч. 1 ст. 183 КЗпП вказано таке: «Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини». У чому полягає некоректність вжиття слів «крім загальної перерви для відпочинку і харчування»?

89. Розмежування колективних та індивідуальних трудових спорів відбувається за:

- а) суб'єктами;
- б) змістом;
- в) характером.

90. Право звернутися до комісії з трудових спорів має:

- а) тільки власник підприємства;
- б) тільки працівник підприємства;
- в) і власник підприємства, і працівник.

91. Якщо трудовий спір розглядається КТС з другої спроби через неявку заявника на перше засідання, то КТС має розглянути спір у:

- а) десятиденний строк;
- б) місячний строк;
- в) п'ятиденний строк.

92. Якщо власник не згоден із рішенням комісії з трудових спорів, то він подає до суду:

- а) скаргу;

- б) позовну заяву;
- в) заяву.

93. Право прийняття рішення про поновлення на роботі працівника у зв'язку з незаконним переведенням на іншу роботу належить:

- а) тільки судові;
- б) тільки комісії з трудових спорів;
- в) і судові, і комісії з трудових спорів.

94. Службова особа, винна в незаконному звільненні працівника з роботи, має нести матеріальну відповідальність у випадку, якщо вина є:

- а) необережною;
- б) умисною;
- в) умисною чи необережною.

95. Трудові договори можна класифікувати:

- а) за строком дії;
- б) за формою;
- в) залежно від того, якою особою є роботодавець (фізичною чи юридичною);
- г) залежно від умов трудового договору.

96. Розмір вихідної допомоги працівнику при припиненні трудового договору диференціюється залежно від:

- а) підстави, за якою проводиться звільнення;
- б) соціального статусу працівника;
- в) стажу роботи працівника.

97. Оскільки суд залучається до визнання страйку незаконним, то:

- а) його можна вважати однією з ланок вирішення колективного трудового спору;
- б) його не можна вважати однією з ланок вирішення колективного трудового спору;
- в) суд може вважатися однією з ланок вирішення колективного трудового спору тільки в тому випадку, якщо до суду безуспішна спроба вирішення спору була зроблена примирною комісією і трудовим арбітражем.

98. Незаконним може бути визнано страйк, який:

- а) ще не розпочався;
- б) який уже розпочався;
- в) який закінчився повним задоволенням вимог страйкарів.

99. Якщо у трудовому законодавстві виникає суперечність між загальною і спеціальною нормами, то діє:

- а) загальна норма;
- б) спеціальна норма;
- в) спеціальна норма, якщо вона має однакову юридичну силу із загальною нормою.

100. У Трудовому праві:

- а) існує категорія зупинення строку, встановленого для звернення працівника за заявою про захист трудових прав;
- б) існує категорія перерви строку, встановленого для звернення працівника за заявою про захист трудових прав;
- в) не існує ні категорії зупинення строку, ні категорії перерви строку.

-

ІНТЕРНЕТ-ДЖЕРЕЛА

Корисні посилання щодо правової допомоги

Центри правової допомоги:

<http://legalaids.gov.ua/ua/tsentry-z-nadannia-bezoplatnoi-vtorynnoi-pravovoi-dopomohy>

https://minjust.gov.ua/legal_aid

https://3222.ua/nformatsyne_agentstvo_dina_slujba_pravovo_dopomogi.html

УПОВНОВАЖЕНИЙ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ З ПРАВ ЛЮДИНИ

<http://www.ombudsman.gov.ua/ua/contacts/>