

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни

**“ТРУДОВЕ ПРАВО
УКРАЇНИ”**

(для спеціалістів)

МАУП

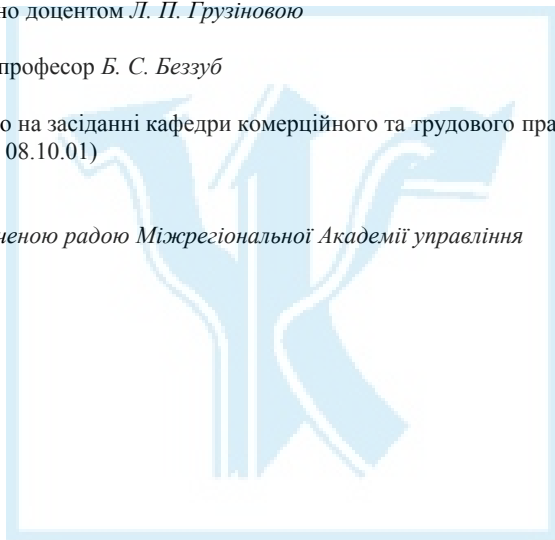
Київ 2002

Підготовлено доцентом *Л. П. Грузіною*

Рецензент: професор *Б. С. Беззуб*

Затверджено на засіданні кафедри комерційного та трудового права (Протокол № 3 від 08.10.01)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом



МАУП

Грузінова Л. П. Навчальна програма дисципліни “Трудове право України” (для спеціалістів). — К.: МАУП, 2002. — 47 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, навчально-тематичний план, програмний матеріал до вивчення дисципліни “Трудове право України”, контрольні питання, вказівки до виконання контрольної роботи, завдання для контрольних робіт, а також список рекомендованої літератури.

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2002

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Навчальна дисципліна “Трудове право України” розроблена для підготовки студентів усіх спеціальностей, які навчаються в МАУП.

Студенти вивчають трудове право України, засвоївши знання з теорії держави та права, конституційного права, цивільного права, адміністративного права та інших правничих дисциплін.

Програма включає загальну й особливу частини трудового права, а також міжнародно-правове регулювання праці.

Під час вивчення курсу “Трудове право України” студенти повинні:

- здобути знання, що допомагають формувати світогляд;
- набути навичок та умінь, що дають змогу безперервно оновлювати знання та застосовувати їх на практиці діяльності.

Мета дисципліни:

- дати студентам знання з трудового права України з урахуванням особливостей правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах;
- сприяти набуттю здатності на практиці застосовувати здобуті знання з трудового права;
- допомогти виробити навички самостійної роботи, що уможливить безперервно поглиблювати, поповнювати і оновлювати знання в галузі трудового законодавства;
- сприяти формуванню правничого світогляду, правосвідомості та правової культури, виробленню правничого мислення.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студенти повинні *знати*:

- коло суспільних відносин, що регулюються трудовим правом;
- чинне законодавство про працю, практику його застосування, проблеми та напрямки його вдосконалення в ринкових умовах;

уміти:

- орієнтуватись у системі джерел трудового законодавства України;
- аналізувати, узагальнювати та правильно застосовувати норми трудового законодавства України у практичній діяльності, роз'яснити їх зміст іншим;
- розрізняти відносини, що регулюються трудовим правом, та відносини, що регулюються іншими галузями права;
- застосовувати на практиці норми правових актів;

- користуватися джерелами права та тлумаченнями і коментарями норм права при вирішенні конкретних трудових справ;
- складати й оформляти документи правничого характеру з трудових правовідносин;
- добирати літературу з трудового права, складати конспекти і тези виступів, опрацьовувати правову інформацію;
- логічно, послідовно, з виділенням головного, доказово викладати правничий матеріал із застосуванням знань з різних джерел і галузей права;
- користуватися правовою термінологією;
- застосовувати правові знання з трудового права для оцінювання юридичних фактів, обґрунтовувати їх правову оцінку;
- обґрунтовано вирішувати питання реалізації норм трудового права на практиці;
- керуватись у практичній діяльності та в поведінці правовими знаннями і переконаннями, брати участь у правовому вихованні населення.

Форма контролю знань студентів з дисципліни “Трудове право України” — залік та іспит, що передбачає перевірку знань з основних інститутів загальної та особливої частини трудового права України та вміння застосовувати знання з трудового права України у практичній діяльності.

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
вивчення дисципліни
“ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ”

№ п/п	Назва розділу і теми
	<i>I. Загальна частина</i>
1	Поняття, предмет, метод і система трудового права
2	Джерела трудового права
3	Принципи трудового права
4	Суб'єкти трудового права
5	Правовідносини у трудовому праві
6	Колективні договори та угоди
	<i>II. Особлива частина</i>
7	Правове регулювання зайнятості та працевлаштування
8	Трудовий договір
9	Робочий час
10	Час відпочинку
11	Заробітна плата
12	Гарантії та компенсації
13	Трудова дисципліна
14	Дисциплінарна відповідальність
15	Матеріальна відповідальність сторін трудового договору за заподіяну шкоду
16	Охорона праці
17	Трудові спори
18	Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю
	<i>III. Міжнародно-правове регулювання праці</i>
19	Міжнародно-правове регулювання праці

ПРОГРАМНИЙ МАТЕРІАЛ
до вивчення дисципліни
“ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ”

Розділ I. Загальна частина

Тема 1. Поняття, предмет, метод і система трудового права

Поняття праці та права на працю. Конституційні засади права на працю. Заборона примусової праці. Рівність у праці, заборона дискримінації.

Поняття та предмет трудового права. Ознаки предмета трудового права. Трудові відносини працівників і тісно пов'язані з ними суспільні відносини. Особливості процедурних відносин у трудовому праві.

Метод трудового права. Ознаки методу правового регулювання трудових відносин. Сфера дії норм трудового права.

Роль і функції трудового права. Основні тенденції розвитку трудового права у сучасній Україні.

Система трудового права. Система трудового законодавства. Предмет, метод і система науки трудового права.

Відмежування трудового права від суміжних галузей права: цивільного права, адміністративного права, права соціального забезпечення, цивільно-процесуального права та виправно-трудоного права.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 23; 34; 37; 39; 51; 52; 64; 65; 69; 73; 75; 76; 83; 85; 87; 88]

Тема 2. Джерела трудового права

Поняття джерел трудового права. Класифікація джерел трудового права.

Дія нормативних правових актів про працю у часі, просторі і за категоріями працівників.

Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин. Фактори диференціації. Загальне і спеціальне законодавство про працю.

Система джерел трудового права. Конституція України як основне джерело трудового права. Джерела міжнародного правового регулювання праці. Кодекс законів про працю. Система законів, що регулюють соціально-трудоі відносини. Підзаконні акти, що регулюють працю працівників. Постанови і розпорядження Кабінету Міністрів у галузі праці.

Нормативні акти Міністерства праці та соціальної політики України. Акти соціального партнерства. Угоди, колективні договори. Інші локальні нормативно-правові акти.

Роль рішень Конституційного суду України та значення роз'яснень Пленуму Верховного Суду України у тлумаченні і застосуванні законодавства про працю.

Реформа трудового законодавства. Проект Трудового кодексу України.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 49; 61; 79]

Тема 3. Принципи трудового права

Поняття і значення правових принципів. Імплементація принципів міжнародного трудового права у трудове право України. Формулювання і система основних принципів трудового права. Загальна характеристика основних (галузевих) принципів трудового права.

Принципи, що визначають політику в галузі правового регулювання ринку праці та зайнятості. Принципи, що визначають застосування умов праці. Принципи, що визначають охорону трудових прав працівників.

Співвідношення принципів трудового права з суб'єктивними правами та обов'язками.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 20; 54; 78]

Тема 4. Суб'єкти трудового права

Поняття та види суб'єктів трудового права. Правовий статус суб'єкта трудового права. Трудова праводієздатність, суб'єктивні права й обов'язки, гарантії реалізації трудових прав і обов'язків, відповідальність суб'єктів трудового права.

Громадяни (працівники) як суб'єкт трудового права. Спеціальна правосуб'єктність і спеціальна працездатність.

Роботодавці (юридичні та фізичні особи) як суб'єкти трудового права. Поняття роботодавця. Зміст трудової правосуб'єктності (права та обов'язки щодо організації праці працівників). Співвідношення понять "власник підприємства" і "адміністрація підприємства".

Трудовий колектив організації як суб'єкт трудового права. Поняття, види і правовий статус трудових колективів. Основні повноваження трудових колективів, їх класифікація за видами праці та сферою її застосу-

вання, за рівнем об'єднання працівників. Повноваження трудового колективу та їх класифікація. Організаційно-правові форми (механізми) реалізації повноважень і самоврядування трудового колективу. Правовий статус і повноваження колективу бригади у сфері праці. Органи трудового колективу (загальні збори, рада трудового колективу) та їх компетенція. Принципи здійснення діяльності трудового колективу.

Професійні спілки та інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи як суб'єкти трудового права.

Правові основи діяльності професійних спілок. Законодавство про права та гарантії діяльності професійних спілок. Поняття профспілок, їх завдання та функції.

Загальна характеристика правового статусу професійних спілок у сфері праці. Основні права професійних спілок у сфері праці та їх класифікація. Правовий статус органів професійних спілок. Захисна функція професійних спілок. Роль професійних спілок у виникненні, зміні та припиненні трудового договору. Права професійних спілок у захисті трудових прав працівників, встановленні умов праці, регулюванні заробітної плати і робочого часу, у контролі і нагляді за додержанням законодавства про працю, колективного договору і угод.

Гарантії діяльності профспілок. Гарантії прав профспілок і виборних профспілкових працівників. Захист прав професійних спілок і відповідальність за їх порушення. Відповідальність професійних спілок.

Інші суб'єкти трудового права. Служба зайнятості. Органи контролю та нагляду. Органи з вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів. Розпорядник майна. Організації роботодавців та основні засади їх діяльності.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 22; 32; 47; 58; 67; 74; 86]

Тема 5. Правовідносини у трудовому праві

Загальна характеристика системи правовідносин у трудовому праві.

Поняття трудового правовідношення, його особливості. Відмінності трудового правовідношення від суміжних з ним правовідносин.

Суб'єкти трудових правовідносин. Індивідуальні та колективні трудові правовідносини. Зміст трудових правовідносин, основні права й обов'язки їх суб'єктів.

Підстави виникнення, змінювання і припинення трудових правовідносин. Відносини за дисциплінарної відповідальності та застосування заходів заохочення. Відносини за матеріальною відповідальності.

Правовідносини, що тісно пов'язані з трудовими правовідносинами. Відносини при зайнятості та працевлаштуванні. Організаційно-управлінські відносини між трудовим колективом і роботодавцем. Соціально-партнерські відносини. Відносини при нагляді та контролі за охороною праці та додержанням трудового законодавства. Відносини за професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки персоналу. Правовідносини за умов учнівства. Правовідносини за підвищення кваліфікації, перепідготовки кадрів та перепідготовки. Відносини за умов вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 56]

Тема 6. Колективні договори та угоди

Поняття і сторони колективного договору, угоди. Сфера дії законодавства про колективні договори та угоди. Принципи розробки та укладання колективних договорів та угод. Соціально-правове значення колективного договору, угоди.

Поняття колективного договору. Сторони колективного договору. Порядок укладання колективного договору. Строк і порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення. Порядок розробки, укладання та внесення змін і доповнень до колективного договору. Строк чинності колективного договору.

Зміст колективного договору. Види умов колективного договору: нормативні, зобов'язальні та інші. Структура колективного договору. Правове значення додатків до колективного договору. Реалізація колективного договору та контроль за виконанням його умов.

Поняття, види та сторони соціально-партнерських угод. Порядок ведення переговорів з укладання та змін угод. Строки їх чинності. Структура і зміст угод. Контроль за виконанням угод.

Співвідношення трудового законодавства з положеннями колективного договору і угод. Вирішення спорів між сторонами колективного договору, угоди. Відповідальність за порушення законодавства про колективні договори та угоди.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 30; 36; 44; 45; 63]

Розділ II. Особлива частина

Тема 7. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

Законодавство про зайнятість населення. Закон України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р. з наступними змінами та доповненнями. Поняття зайнятості. Форми зайнятості. Основні принципи державної політики у сфері зайнятості та працевлаштування.

Правовий статус безробітного. Поняття безробітного і підходящої роботи. Право громадян на забезпечення зайнятості і працевлаштування.

Правове регулювання вивільнення та працевлаштування працівників. Порядок вивільнення працівників.

Поняття та види працевлаштування. Правова організація працевлаштування. Порядок працевлаштування громадян. Органи з працевлаштування громадян. Державна служба зайнятості, її права та обов'язки. Державні гарантії зайнятості населення (загальні та додаткові). Стадії працевлаштування. Особливості працевлаштування окремих категорій громадян (молоді, інвалідів та інших).

Соціальні гарантії громадянам у сфері зайнятості. Порядок реєстрації громадян як безробітних. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка безробітних громадян. Сприяння зайнятості громадян, які потребують соціального захисту. Види виплат і допомоги у зв'язку з безробіттям. Поняття громадських робіт. Юридичне значення оплачуваних громадських робіт.

Органи з контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 55; 93]

Тема 8. Трудовий договір

Поняття та значення трудового договору. Відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, які пов'язані з працею. Сторони трудового договору.

Зміст трудового договору. Умови трудового договору та їх правове значення. Умови, які передбачені у законодавстві. Умови, що встановлюються за угодою сторін при укладанні трудового договору. Необхідні та додаткові (факультативні) умови. Поняття трудової функції та місця роботи.

Порядок укладання трудового договору. Юридичні гарантії при укладанні трудового договору. Форма трудового договору. Документи, що подаються при укладанні трудового договору. Реєстрація трудового договору між працівником і фізичною особою. Випробування при прийнятті на роботу. Обмеження спільної роботи родичів на підприємстві, в установі, організації. Оформлення прийняття на роботу. Трудова книжка.

Види трудових договорів: за строком дії, змістом, порядком укладання. Особливості окремих видів трудових договорів. Строкові трудові договори. Види строкових трудових договорів. Контракт як різновид

трудового договору. Зміст контракту. Трудові договори при суміщенні професій і посад. Трудовий договір про роботу за сумісництвом. Трудові договори, що укладаються при організованому наборі працівників. Трудові договори з іноземцями. Трудові договори, що укладаються з працівниками за конкурсом. Трудовий договір з надомниками. Інші види трудових договорів.

Поняття переведення на іншу роботу. Відмінність переведення від переміщення. Види переведень на іншу роботу. Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором. Випадки тимчасового переведення на іншу роботу. Тимчасові переведення на іншу роботу в разі простою. Інші види переведень.

Зміна істотних умов праці. Підстави та порядок зміни істотних умов праці.

Атестація працівників. Поняття, значення та порядок проведення атестації. Правові наслідки атестації.

Підстави припинення трудового договору. Класифікація підстав припинення трудового договору. Додаткові підстави припинення трудового договору. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з певними категоріями працівників за певних умов. Розірвання трудового договору на вимогу виборного профспілкового органу.

Правове регулювання усунення працівників від роботи. Поняття і випадки усунення працівників від роботи. Відмінність усунення від звільнення працівника.

Порядок звільнення з роботи. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці. Попередня згода профспілкового органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Випадки розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди профспілкового органу. Оформлення звільнення. Порядок проведення розрахунку при звільненні з роботи працівника. Трудова книжка. Вихідна допомога.

Правові наслідки незаконного звільнення.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 26–29; 42; 43; 50; 53; 59; 60; 66; 70–72]

Тема 9. Робочий час

Поняття робочого часу і значення його правового регулювання. Гарантії щодо робочого часу.

Поняття і види робочого тижня, робочого дня, зміни.

Види робочого часу. Нормальна тривалість робочого часу. Скорочена тривалість робочого часу. Неповний робочий час.

Поняття режиму робочого часу, порядок його встановлення. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень і тривалість щоденної роботи. Початок і закінчення роботи. Робота за змінами. Перерви між змінами. Чергування.

Спеціальний режим правового регулювання робочого часу. Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів та уночі. Неповний робочий час. Ненормований робочий день.

Порядок обліку робочого часу. Поняття “облік робочого часу”. Поденний і щотижневий облік робочого часу. Підсумований облік робочого часу. Облікові періоди.

Особливості регулювання робочого часу в окремих галузях економіки. Гнучкі графіки роботи. Поділ робочого дня на частини. Вахтовий метод організації робіт. Поняття вахтового методу організації робіт. Тривалість вахти та робочого дня.

Поняття і порядок застосування понаднормових робіт. Виняткові випадки застосування понаднормових робіт. Заборона залучення до понаднормових робіт окремих категорій працівників. Граничні норми застосування понаднормових робіт. Компенсація понаднормових робіт. Розмежування понаднормових робіт і ненормованого робочого дня.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 38; 62]

Тема 10. Час відпочинку

Поняття і види часу відпочинку. Перерви упродовж робочого дня (зміни) для відпочинку та харчування. Додаткові перерви для годування дитини. Щоденні перерви в роботі (міжзмінні перерви). Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні). Святкові і неробочі дні.

Поняття і види відпусток. Державні гарантії права на відпустку.

Щорічна основна відпустка. Види щорічної відпустки. Тривалість щорічної основної відпустки. Тривалість основної щорічної відпустки для окремих категорій працівників, що встановлені іншими актами законодавства.

Щорічна додаткова відпустка та її види. Відпустка за умови праці, за особливий характер праці. Стаж роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Порядок надання відпусток. Черговість надання відпусток. Випадки перенесення щорічної відпустки на вимогу працівника. Підстави перенесення відпустки на інший період. Випадки відкликання з відпустки.

Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Поєднання роботи з навчанням. Соціально-правове значення поєднання праці з навчанням.

Творча відпустка, умови, тривалість і порядок надання.

Соціальні відпустки. Види соціальних відпусток. Відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Додаткові відпустки працівникам, які мають дітей.

Оплата відпусток. Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час відпустки. Випадки виплати грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки.

Відпустки без збереження заробітної плати. Відпустки, що надаються в обов'язковому порядку за бажанням працівника. Відпустки, що надаються за згодою сторін. Тривалість відпустки без збереження заробітної плати.

Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 38; 62]

Тема 11. Заробітна плата

Поняття заробітної плати. Структура заробітної плати: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні і компенсаційні виплати.

Методи регулювання заробітної плати. Державне регулювання оплати праці. Договірне регулювання оплати праці. Оплата праці за сумісництвом. Оплата праці за контрактом.

Організація оплати праці на підприємствах, в установах і організаціях. Тарифна система заробітної плати та її елементи. Значення тарифної системи для регулювання оплати праці. Оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету. Оплата праці на важких роботах, на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природно-географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я. Повідомленні працівників про запровадження нових або зміну діючих умов праці.

Системи заробітної плати та її види: погодинна, відрядна.

Нормування праці. Норми праці. Норми виробітку. Норми часу. Норми обслуговування. Норми чисельності. Нормоване завдання. Відрядні розцінки.

Форми матеріального стимулювання праці: премії та винагорода за підсумками роботи за рік.

Надбавки і доплати до заробітної плати за високу кваліфікацію та майстерність.

Оплата праці у разі відхилення від установлених умов праці. Оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації. Оплата праці при суміщенні професій (посад) і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника. Оплата роботи в понаднормовий час. Оплата роботи у святкові і неробочі дні. Оплата роботи у нічний час. Оплата праці за незакінченим відрядним нарядом. Порядок оплати праці при невиконанні норм виробітку та при виготовленні продукції, що виявилась браком. Оплата часу простою.

Строки і порядок виплати заробітної плати. Обчислення середньої заробітної плати.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 38; 62]

Тема 12. Гарантії та компенсації

Поняття гарантійних і компенсаційних виплат і доплат. Гарантійні виплати та їх види: оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, яких направляють для підвищення кваліфікації, на обстеження до медичного закладу; для переведених за станом здоров'я на легшу менше оплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів; обраних на виборні посади; на час виконання громадських обов'язків.

Гарантійні доплати та їх види. Гарантійні доплати неповнолітнім.

Компенсаційні виплати та їх види: в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, при службових відрядженнях, за роботи у польових умовах та інші, що встановлюються Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства України.

Порядок і види відрахунку середнього заробітку при гарантійних виплатах.

Гарантії збереження заробітної плати. Відрахування із заробітної плати.

Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17]

Тема 13. Трудова дисципліна

Поняття трудової дисципліни. Значення дисципліни праці. Технологічна та виробнича дисципліна. Правові методи забезпечення трудової дисципліни: створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи; метод переконання (виховання); метод заохочення; метод примусу; метод свідомого ставлення до праці.

Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Поняття внутрішнього трудового розпорядку. Система нормативних актів, що регулюють порядок здійснення трудової діяльності. Види правил внутрішнього трудового розпорядку: типові, галузеві, локальні. Правові наслідки відсутності в організації правил внутрішнього трудового розпорядку. Структура та зміст правил внутрішнього трудового розпорядку. Статути та положення про дисципліну.

Основні трудові обов'язки сторін трудового договору. Основні трудові обов'язки працівників. Основні обов'язки власника або уповноваженого ним органу або фізичної особи.

Поняття заохочення за успіхи в роботі. Підстави заохочення. Соціально-правове значення заохочень у забезпеченні трудової дисципліни. Види заохочень: за способом впливу на працівників, за оформленням і закріпленням у правових актах, за сферою дії, за органами застосування заохочень.

Порядок застосування заохочень за успіхи в роботі. Переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують трудові обов'язки.

Заохочення за особливі трудові заслуги. Державні нагороди.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 38; 62]

Тема 14. Дисциплінарна відповідальність

Поняття та види дисциплінарної відповідальності працівників. Загальна дисциплінарна відповідальність. Спеціальна дисциплінарна відповідальність. Нормативно-правові акти щодо спеціальної дисциплінарної відповідальності. Статути та положення про дисципліну. Критерії розмежування загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності: за колом осіб, за заходами дисциплінарного стягнення, за колом осіб та органів, наділених правом накладати дисциплінарні стягнення.

Підстави дисциплінарної відповідальності. Елементи дисциплінарного проступку. Суб'єкт дисциплінарного проступку. Суб'єктивна сторона. Об'єкт дисциплінарного проступку. Об'єктивна сторона.

Основні ознаки дисциплінарної відповідальності працівників. Законність. Обґрунтованість та справедливість: індивідуалізація видів дисциплінарного стягнення; обмеження строку дії дисциплінарного стягнення. Правові гарантії притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

Стадії накладення дисциплінарного стягнення. Виявлення дисциплінарного проступку. Застосування дисциплінарного стягнення. Виконання дисциплінарного стягнення. Оскарження та зняття дисциплінарного стягнення.

Дисциплінарні стягнення та їх види. Види дисциплінарних стягнень, що застосовуються до окремих категорій працівників.

Порядок застосування дисциплінарних стягнень. Органи, правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення. Строк для застосування дисциплінарного стягнення. Дисциплінарні звільнення.

Оскарження та зняття дисциплінарних стягнень.

Гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів, у разі їх притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Інші заходи правового впливу, що застосовуються до порушників трудової дисципліни. Застосування заходів громадського впливу до порушників трудової дисципліни трудовим колективом або товариським судом.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 38; 84]

Тема 15. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору за заподіяну шкоду

Поняття матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Поняття та особливості матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю. Мета та значення матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Відмінність матеріальної відповідальності працівників від майнової відповідальності, передбаченої нормами цивільного права: за суб'єктом заподіяння шкоди, підставами та умовами матеріальної відповідальності, межею матеріальної відповідальності, розміром. Порядок покриття шкоди.

Загальні підстави й умови матеріальної відповідальності працівників. Підстави матеріальної відповідальності працівників. Трудове майнове правопорушення: порушення працівником трудових обов'язків; наявність заподіяної працівником прямої дійсної шкоди майну роботодавця. Умови матеріальної відповідальності працівників: протиправні дії (без-

діяльність) працівників; причинний зв'язок між протиправними діями (бездіяльністю) працівників та їх наслідком у вигляді шкоди, що настала; вина працівника, що заподіяв шкоду зумисне або через необережність.

Види матеріальної відповідальності працівників. Обмежена матеріальна відповідальність працівників та її розмір. Випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників. Повна матеріальна відповідальність працівників. Випадки повної матеріальної відповідальності. Підвищена матеріальна відповідальність працівників. Матеріальна відповідальність у випадках, коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

Індивідуальна та колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Перелік робіт, у разі виконання яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Порядок впровадження колективної (бригадної) матеріальної відповідальності. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність.

Визначення розміру шкоди. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником: добровільно, за розпорядженням роботодавця, у судовому порядку. Строк звернення до суду у питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди. День виявлення шкоди. Обставини, які підлягають врахуванню при визначенні розміру відшкодування. Докази майнового стану працівника. Обов'язок доведення наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника.

Матеріальна відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові. Випадки матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником. Порушення роботодавцем права працівника на працю. Порушення роботодавцем права працівника на здорові і безпечні умови праці — незабезпечення роботодавцем здорових і безпечних умов праці при виконанні працівником трудових обов'язків. Порушення роботодавцем інших прав працівника. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди працівнику.

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю застрахованого. Страхові виплати.

Література [1; 3; 4; 6; 8; 9; 13–17; 19; 21; 25; 31; 38; 68; 83; 89; 91; 92]

Тема 16. Охорона праці

Поняття охорони праці та її значення. Законодавство про охорону праці. Право працівника на охорону праці. Гарантії прав на охорону праці при укладанні трудового договору та під час роботи.

Організація охорони праці на виробництві. Правила та інструкції з охорони праці та виробничої санітарії. Повноваження роботодавця у сфері охорони праці. Повноваження працівників у сфері охорони праці. Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій. Навчання з питань охорони праці. Фінансування охорони праці. Служба охорони праці на підприємстві. Комісії з питань охорони праці.

Спеціальні правила охорони праці на важких, шкідливих і небезпечних роботах. Право працівника на пільги і компенсації за важкі, шкідливі та небезпечні умови праці.

Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Перелік обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування громадян а) від нещасного випадку на виробництві та б) через ймовірність професійного захворювання. Поняття нещасного випадку та професійного захворювання.

Охорона праці жінок. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок. Граничні норми піднімання і переміщення важких речей жінками. Обмеження праці жінок у нічний час. Обмеження щодо залучення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, до понаднормових робіт, робіт у вихідні дні і у відрадження. Охорона праці вагітних жінок, жінок, які мають неповнолітніх дітей.

Охорона праці неповнолітніх. Заборона застосування праці неповнолітніх на важких роботах, роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці та на підземних роботах. Граничні норми піднімання і переміщення важких речей неповнолітніми. Вік прийняття на роботу. Медичний огляд неповнолітніх віком до 18 років. Заборона залучення неповнолітніх до нічних, понаднормових робіт і робіт у вихідні дні. Пільги щодо робочого часу та надання відпусток. Тривалість робочого часу неповнолітніх. Інші умови праці неповнолітніх, що визначені законодавством.

Охорона праці осіб із зниженою працездатністю (пенсіонерів, інвалідів, ветеранів війни та праці). Робоче місце інваліда. Порядок працевлаштування інвалідів. Інші гарантії у сфері охорони праці інвалідів. Особливості залучення до робіт у нічний час та до понаднормової роботи.

Управління охороною праці. Нагляд і контроль за охороною праці і відповідальність за її порушення.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 18; 24; 77]

Тема 17. Трудові спори

Загальна характеристика трудових спорів. Поняття і види трудових спорів. Класифікація трудових спорів. Причини виникнення трудових спорів.

Органи, що розглядають трудові спори. Принципи розгляду трудових спорів. Підвідомчість трудових спорів.

Індивідуальні трудові спори. Органи з розгляду індивідуальних трудових спорів. Комісія з трудових спорів (КТС): порядок створення, компетенція. Порядок і строки розгляду індивідуального трудового спору в КТС. Винесення рішення та його виконання.

Розгляд індивідуальних трудових спорів у місцевих судах. Трудові спори, що підлягають безпосередньому розглядові у судах.

Поняття і види строків з розгляду трудових спорів.

Колективні трудові спори. Органи з вирішення колективних трудових спорів: примирна комісія; трудовий арбітраж. Порядок їх створення та компетенція. Порядок прийняття і виконання рішення щодо колективного трудового спору. Незалежний посередник. Національна служба посередництва і примирення.

Право на страйк і його реалізація. Правові наслідки законного і незаконного страйку.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 80; 81]

Тема 18. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю

Поняття і система органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю та їх повноваження. Види нагляду та контролю за додержанням законодавства України про працю.

Державний нагляд і державний контроль за додержанням законодавства про працю.

Повноваження місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування у сфері охорони праці.

Громадський контроль за додержанням законодавства про працю: професійні спілки, спеціальні органи у складі профспілок — права і

технічна інспекція праці, трудові колективи та їх постійний орган — рада трудового колективу та ін.

Юридична відповідальність за порушення законодавства України про працю. Кримінальна відповідальність. Адміністративна відповідальність. Дисциплінарна відповідальність. Матеріальна відповідальність.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 46]

Розділ III. Міжнародно-правове регулювання праці

Тема 19. Міжнародно-правове регулювання праці

Поняття та принципи міжнародно-правового регулювання праці. Суб'єкти міжнародно-правового регулювання праці. Міжнародна організація праці (МОП), її структура, основні напрямки діяльності.

Джерела міжнародно-правового регулювання праці. Класифікація конвенцій і рекомендацій МОП про працю. Міжнародні пакти про права людини. Акти Ради Європи та Європейського Союзу.

Захист прав основних свобод людини у сфері праці. Захист прав у сфері зайнятості, працевлаштування. Захист трудових прав у сфері умов та охорони праці. Соціальне співробітництво організацій працівників і роботодавців. Мирні засоби вирішення трудових спорів (конфліктів).

Двосторонні договори України про працю і соціальний захист працівників. Праця громадян України за кордоном. Трудові права іноземців в Україні. Відшкодування заподіяної шкоди працівникові за міжнародним договором.

Міжнародні норми в регулюванні трудових правовідносин та їх застосування в Україні.

Література [1; 3; 4; 8; 9; 14; 15; 17; 33; 35; 90]

КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ

1. Хто має переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці?
2. Зазначте, на якому рівні здійснюється правове регулювання робочого часу:
 - а) законів, підзаконних актів;
 - б) колективно-договірного регулювання умов праці;
 - в) за угодою сторін трудового договору.

3. Основні трудові права працівників.
4. Чи має право суд зупинити провадження по трудовій справі, якщо розірвання трудового договору з працівником за п. 3 ст. 40 КЗпП проведено роботодавцем без звернення до профспілкового органу?
5. Чим обумовлені особливості матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом?
6. З якою метою укладається колективний договір?
7. У яких випадках не встановлюється строк випробування при прийнятті на роботу?
8. На який строк може бути укладений трудовий договір?
9. Кого забороняється залучати до робіт, що виконуються вахтовим методом:
 - а) осіб віком до 18 років;
 - б) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років;
 - в) осіб, які мають медичні протипоказання для такої роботи.
10. Які випадки перенесення щорічної відпустки на вимогу працівника?
11. Які докази підтверджують наявність підстави для звільнення працівника?
12. Які установлені гарантії для донорів?
13. Правові методи забезпечення трудової дисципліни.
14. Чи підпадає під дію п.7 ст. 40 КЗпП випадок, коли за медичним висновком визнано, що працівник у робочий час був тверезий, але має певні залишкові ознаки попереднього сп'яніння?
15. Підстави й умови матеріальної відповідальності працівника.
16. Чи має право власник або уповноважений ним орган вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором?
17. Зазначте, чи можуть залучатися до понаднормових робіт лише за їх згодою:
 - а) жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років;
 - б) жінки, які мають дитину-інваліда;
 - в) інваліди, за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям;
 - г) жінки, які мають дитину-інваліда до чотирнадцяти років.
18. Які встановлені гарантії забезпечення права громадян на працю?
19. Як регулюються трудові відносини громадян, які працюють за межами своєї держави?
20. Чи може роботодавець скасувати наказ (розпорядження) про розірвання трудового договору зі своєї ініціативи і сам поновити працівника на попередній роботі?

21. Нормативні, зобов'язальні, інформаційні та організаційні умови колективного договору.
22. Як співвідносяться поняття “зайнятість” і “працевлаштування”?
23. Зазначте, коли одержання письмової форми є обов'язковим:
 - а) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
 - б) при укладенні контракту;
 - в) при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
 - г) при укладенні трудового договору з тимчасовим працівником.
24. Яка відмінність понаднормової роботи і ненормованого робочого дня щодо компенсації робочого часу?
25. Кому надається щорічна відпустка у зручний для працівника час?
26. Вказати строк збереження заробітної плати при переведенні працівника на іншу постійну менше оплачувану роботу та при переміщенні.
27. Назвіть обов'язки власника або уповноваженого ним органу за укладеним трудовим договором до початку роботи працівника.
28. Пояснити значення трудової дисципліни.
29. У який строк працівник може звернутися до суду з позовною заявою про незаконне звільнення з роботи?
30. Зазначте, за що на працівників не може бути покладено відповідальність:
 - а) за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничого-господарського ризику;
 - б) за неодержані підприємством, установою, організацією прибутки;
 - в) за шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності.
31. Завдання Кодексу законів про працю.
32. Як співвідносяться міжнародні договори про працю і законодавство України?
33. Які умови договорів про працю є недійсними?
34. Упродовж якого строку профспілковий орган розглядає обгрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору?
35. Для яких категорій працівників законодавством встановлюються особливості регулювання праці?
36. Які процедури використовують сторони колективного договору для врегулювання розбіжностей під час ведення переговорів?
37. Який порядок звільнення працівників?

38. Чи тотожні поняття “переведення” та “переміщення”? Якщо ні, то в чому полягає їх відмінність?
39. Чи може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда?
40. Хто має право на відпустку за особливий характер праці?
41. В якій формі власник або уповноважений ним орган повинен довести до відома працівника інформацію щодо умов його праці?
42. Чи мають право працівники без згоди власника або уповноваженого ним органу піднімати і замінити один одного, мінятися змінами, вихідними днями, передовіряти виконання своєї роботи іншим особам?
43. Яка структура правил внутрішнього розпорядку?
44. Зазначте, як може діяти працівник, який заподіяв шкоду:
 - а) добровільно покрити її повністю або частково;
 - б) за згодою роботодавця передати для покриття заподіяної шкоди рівноцінне майно;
 - в) виправити пошкоджене;
 - г) відмовитися від покриття шкоди, заподіяної роботодавцю.
45. Чи узгоджується з положенням ст. 43 Конституції України залучення працівників до роботи у вихідні дні за правилами ст. 71 КЗпП?
46. Що має вирішальне значення при вирішенні питання про те, чи мала місце ліквідація або реорганізація підприємства?
47. Чи може працівник заявити у суді вимогу про укладання трудового договору за наявності умов, передбачених ст. 42–1 КЗпП?
48. Чи є причина розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника підставою для права працівника на одержання вихідної допомоги? Який розмір вихідної допомоги у цьому випадку?
49. Чи тотожні поняття “матеріальна відповідальність” і “майнова відповідальність”?
50. На кого поширюються положення колективного договору?
51. Зазначте варіанти розширення трудових обов’язків працівника:
 - а) згода працівника;
 - б) порядок, встановлений ч. 3 ст. 32 КЗпП;
 - в) ваш варіант відповіді.
52. Як називається особлива форма трудового договору?
53. Як називається особлива форма організації робіт поза місцем постійного проживання працівника за умов, коли щоденна доставка

- працівників до місця роботи і з роботи до місця постійного проживання неможлива?
54. Види додаткових відпусток.
 55. Суть терміна “пряма дійсна шкода”.
 56. Назвіть виняткові випадки, що передбачені законодавством, за яких працівник має право передоручати виконання дорученої йому роботи іншій особі.
 57. Зазначте, що зобов’язаний зробити до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган:
 - а) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку;
 - б) ознайомити з умовами колективного договору;
 - в) роз’яснити працівникові його права і обов’язки;
 - г) проінформувати усно про умови праці.
 58. Чи поширюються правила ч. 2 ст. 148 КЗпП на випадки розірвання трудового договору за п. 8 ст. 40 КЗпП та п. 2, 3, ст. 41 КЗпП?
 59. На кого покладається обов’язок доведення наявності умов для покладення матеріальної відповідальності на працівника?
 60. Функції трудового права.
 61. Особливості джерел трудового права.
 62. Чи може суд покласти матеріальну відповідальність на власника приватного підприємства, який незаконно звільнив або перевів працівника чи затримав виконання рішення суду про поновлення працівника на роботі?
 63. У який строк має бути розглянута справа про визнання страйку незаконним?
 64. Назвіть випадки повної матеріальної відповідальності.
 65. Строк чинності колективного договору.
 66. Хто може бути залучений до участі у справі щодо спору про поновлення на роботі як третя особа?
 67. Види переведень на іншу роботу за строками.
 68. Як називається робота, до виконання якої роботодавець залучає працівників у виняткових випадках, передбачених законодавством.
 69. Тривалість основної щорічної відпустки. Види щорічних відпусток.
 70. Строки виплати заробітної плати.
 71. Як оформляється переведення на іншу роботу?
 72. Чим статuti про дисципліну відрізняються від правил внутрішнього розпорядку?
 73. Види матеріальної відповідальності працівників.

74. Чи може суд зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану?
75. Назвати п'ять елементів правового статусу особи.
76. Види принципів трудового права.
77. Назвати гарантії при укладанні, зміні та припиненні трудового договору.
78. Які суди розглядають індивідуальні трудові спори, пов'язані з наслідками визнання страйку незаконним?
79. Види переведення на іншу роботу.
80. Хто здійснює контроль за виконанням колективного договору?
81. Яка відповідальність встановлена за затримку розрахунку при звільненні?
82. Чим відрізняється скорочений робочий час від неповного робочого часу?
83. Як називається тривалість робочого часу для конкретного працівника (чи групи працівників) у годинах і хвилинах упродовж доби?
84. Поняття відпустки.
85. Які строки розрахунку при звільненні працівника?
86. Як визначається розмір і порядок компенсації за зношування інструментів, що належать працівнику?
87. Працівники зобов'язані:
 - а) працювати чесно і сумлінно;
 - б) своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця;
 - в) додержуватися трудової дисципліни;
 - г) додержуватися технологічної дисципліни.
88. Форма доведення до працівника змін умов трудового договору.
89. У якому випадку суд не може зменшити розмір покриття шкоди, заподіяної працівником, залежно від його майнового стану?
90. Сторони соціально-партнерських відносин.
91. Функції професійних спілок.
92. Види трудових колективів за видом праці та сферою його застосування.
93. Чи застосовуються до осіб, які були організаторами страйку, визнаного судом незаконним, гарантії, що передбачені ст. 43 і 252 КЗпП?
94. Значте, що покладено в основу при визначенні змісту трудової функції працівника:
 - а) спеціальність, посада, кваліфікація;
 - б) робота, визначена угодою сторін;

- в) інший варіант відповіді.
95. У які строки сторони колективного договору звітують про виконання умов колективного договору?
96. Назвати суб'єкти відносин щодо зайнятості та працевлаштування.
97. Що спільного між сумісництвом, строком трудового договору, неповним робочим часом.
98. Зазначте, де визначається конкретний режим робочого часу:
- а) у колективному договорі;
 - б) правилах внутрішнього трудового розпорядку;
 - в) графіку змінності;
 - г) індивідуальному трудовому договорі.
99. Назвати виняткові випадки залучення до роботи у вихідні дні.
100. Методи правового регулювання заробітної плати.
101. Види гарантійних виплат.
102. Які ви знаєте заохочення за успіхи в роботі?
103. Суб'єкти відносин щодо матеріальної відповідальності.
104. Зазначте, що враховує суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, крім прямої дійсної шкоди:
- а) ступінь вини працівника;
 - б) конкретні обставини, за яких шкоду було заподіяно;
 - в) відсутність умов, що забезпечують збереження матеріальних цінностей;
 - г) неправильну поведінку працівника.

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Написання контрольної роботи передбачено планом навчального процесу підготовки студентів, що навчаються в МАУП.

Мета контрольної роботи — закріпити, поглибити й узагальнити знання, виявити здатність їх застосовувати у практичній діяльності. Виконання контрольної роботи допомагає студенту перевірити рівень засвоєння навчального матеріалу з дисципліни, виявити прогалини у своїх знаннях.

У процесі виконання контрольної роботи студенти набувають досвіду відбору, аналізу, систематики навчального матеріалу, формулювання висновків, вибудовування наукового апарату та оформлення роботи.

Успішне написання контрольної роботи передбачає глибоке засвоєння кожним студентом навчального матеріалу дисципліни, для цього слід опрацювати чинне законодавство України про працю, особливо Кодекс

законів про працю України із змінами і доповненнями, наукову і навчальну літературу, матеріали судової практики.

До виконання контрольної роботи студент повинен підходити творчо, при висвітленні питань слід теоретичні положення розглядати у зв'язку з практикою їх застосування. При оцінюванні контрольної роботи насамперед враховується, наскільки правильно і самостійно студент відповідає на поставлені запитання. Недоцільно перенавантажувати роботу цитатами чи дослівним викладом тексту правових актів.

Контрольна робота складається з теоретичної та практичної частини.

Теоретична частина містить питання, відповіді на які студент зможе знаючи чинне законодавство про працю, а також уміючи правильно застосовувати норми права до конкретних правничих ситуацій.

Практична частина складається з трьох завдань. Необхідно:

- розв'язати ситуаційну задачу, що складена на основі судової практики;
- скласти макет правничого чи процесуального документа;
- розробити структурно-логічну схему.

У тексті кожної ситуаційної задачі викладаються певні фактичні обставини і формулюються питання, на які потрібно дати розгорнуту відповідь, посилаючись на норми права.

У процесі розв'язання задачі слід усвідомити її зміст, знайти норму права, яка стосується ситуації, викладеної у задачі, з'ясувати фактичні обставини, порівняти їх з вибраною нормою права, використати судову практику і, нарешті, вирішити задачу за суттю трудового спору, тобто дати правову кваліфікацію викладених у задачі фактів, застосувати норми права для її розв'язання.

Необхідно мати на увазі, що при вирішенні ситуаційної задачі, керуючись нормами конституційного, трудового, цивільного та інших галузей права, слід визначити юридичне значення кожного факту, вказаного в задачі, детальніше сформулювати питання щодо прав і обов'язків, що виникли між учасниками конкретних правовідносин, щодо обґрунтованості їх вимог і заперечень. Під час вирішення ситуаційної задачі необхідно з'ясувати:

- зміст правовідносин, що склалися між його учасниками;
- юридичні наслідки, що при цьому виникли;
- на які спірні питання необхідно дати відповідь перш ніж зробити певні висновки за умовою задачі.

Слід урахувати, що у тексті ситуаційної задачі містяться всі необхідні відомості для її вирішення.

У процесі розв'язання ситуаційної задачі рекомендується продумати відповідь на попередні спірні питання. Тільки після їх вирішення можна приступити до вирішення основного питання. Відповідь на основне питання задачі повинна послідовно впливати з відповідей, які даються на спірні питання.

Розв'язуючи ситуаційну задачу, студент повинен продемонструвати вміння самостійно аналізувати ситуаційну задачу і аргументовано відповідати на поставлені питання, використовуючи відповідні нормативні акти (вказувати назву нормативного акту, дату його прийняття та внесення останніх змін тощо), аналізувати обставини трудового спору та продемонструвати навички складання та оформлення правничих документів з трудових спорів.

Відповіді на поставлені у ситуаційній задачі питання повинні бути повними, розгорнутими, обґрунтованими, аргументованими, необхідно посилатися на конкретні статті, пункти нормативних актів, звернувши особливу увагу на зміни в законодавстві України. Слід відповідати і на питання, логічно пов'язані з вирішенням трудового спору. При розв'язанні ситуаційних задач необхідно використовувати постанови Пленуму Верховного Суду України.

Для студентів, які навчаються не за правничими дисциплінами, складання процесуальних документів не є обов'язковим.

Основною формою керівництва самостійною роботою студента-заочника з боку викладача, засобом допомоги і контролю за індивідуальною роботою студента над навчальним матеріалом упродовж семестру є перевірка та рецензування контрольної роботи. Рецензування контрольної роботи студента повинно сприяти організації самостійної роботи над навчальним матеріалом, перевірити уміння застосовувати теоретичні знання під час вирішення практичних питань, вказати позитивні моменти контрольної роботи, наявні помилки і недоліки, виявити прогалини у знаннях студента та рекомендувати шляхи їх виправлення. Рецензування контрольних робіт проводять викладачі кафедри комерційного та трудового права. Результати перевірки контрольних робіт студентів представляють у відомості обліку виконання контрольних робіт.

Зі студентами, які мають можливість відвідувати заняття в міжсесійний період, викладачі можуть проводити співбесіди щодо виконаних контрольних робіт для прийняття остаточного рішення про залік і з'ясування всіх питань, що виникли при їх рецензуванні. Під час виконання контрольної роботи студент може звертатися до викладача за консультацією.

Перевіряючи контрольні роботи, викладач виправляє помилки і неточності, що стосуються навчального матеріалу, або ставить запитання і вказує студенту-заочнику, які посібники або статті нормативних актів він повинен засвоїти, щоб доопрацювати тему.

Викладач звертає увагу на ступінь самостійності виконання контрольної роботи, повноту висвітлення питання, якість і точність розрахункової і графічної частини (креслень, схем, графіків, діаграм тощо), вказує, якщо можливо, раціональніший шлях вирішення ситуаційної задачі. Викладач вказує на неправильні формулювання, а також на граматичні та стилістичні помилки.

Контрольна робота, визнана викладачем задовільною, оцінюється написом “зараховано”. Контрольну роботу, в якій студент не розкрив основний зміст питання або в якій є грубі помилки у засвоєнні навчальної дисципліни, у розв’язанні казусу (трудового спору), не зараховують і повертають студентові з детальною рецензією для подальшої роботи над навчальним матеріалом.

У разі тотожності виконаних кількома студентами контрольних робіт їм дають інші варіанти завдань. Повторно виконану контрольну роботу потрібно подати до інституту разом з раніше виконаною роботою. Повторно виконану контрольну роботу рецензує той самий викладач, який перевіряв першу роботу. Вдруге виконана контрольна робота рецензується в загальному порядку.

Контрольну роботу, виконану не за заданим варіантом повертають студентові без перевірки з зазначенням причини повернення.

Загальний обсяг контрольної роботи повинен бути 15–20 сторінок машинописного тексту (або 30 сторінок рукописного тексту), через два міжрядні інтервали (тридцять рядків на сторінці).

При виконанні контрольної роботи слід використати літературу, вказану у програмі навчальної дисципліни, та враховувати зміни у чинному законодавстві України.

Студент вибирає варіант контрольної роботи за першою літерою свого прізвища (див. таблицю).

Варіант	Перша літера прізвища студента	Варіант	Перша літера прізвища студента
1	А, Б	8	О, П
2	В, Г,	9	Р, С,
3	Д, Е,	10	Т, У,
4	Є, Ж,	11	Ф, Х,
5	З, І, Ї, Й	12	Ц, Ч,

6	К, Л,	13	Ш, Щ,
7	М, Н,	14	Ю, Я

ЗАВДАННЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

Варіант 1

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання “Класифікація трудових спорів. Органи з розгляду трудових спорів”.
2. Підготувати текст юридичної консультації з питання “Види переведень на іншу роботу”.

Практичне завдання

1. Вихователь студентського гуртожитку Котова вчинила дводенний прогул. Наказом ректора інституту Котову за вчинення прогулу було переведено на два місяці вахтером гуртожитку. Котова оскаржила наказ про накладення дисциплінарного стягнення в комісію з трудових спорів (КТС) інституту. КТС визнала переведення Котової незаконним. Ректор інституту відмовився поновлювати Котову на попередній роботі. Котова вимагала видачі посвідчення на примусове виконання рішення КТС щодо трудового спору і виплати середнього заробітку за весь час затримки виконання рішення КТС.

Чи обґрунтована скарга вихователя гуртожитку?

2. Скласти позовну заяву до місцевого суду про стягнення заробітної плати, невиключеної при звільненні працівника.
3. Розробити структурно-логічну схему “Види соціальних відпусток”.

Варіант 2

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання “Особливості регулювання праці деяких категорій працівників”.
2. Підготувати текст юридичної консультації з питання “Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника”.

Практичне завдання

1. Канашніков був звільнений з роботи за систематичне порушення трудової дисципліни за п. 3 ст. 40 КЗпП. Вважаючи звільнення неправильним, Канашніков звернувся до суду. В заяві Канашніков вказав, що за два тижні до звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП він подав заяву про звільнення з роботи і був увесь цей період тимчасово непрацевдатним.

Чи допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період тимчасової непрацевдатності? Яке рішення може прийняти суд по цій трудовій справі?

2. Скласти позовну заяву до місцевого суду про визнання незаконним наказу про накладання дисциплінарного стягнення.

3. Розробити структурно-логічну схему “Види трудового договору”.

Варіант 3

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання “Громадяни як суб’єкти трудового права України”.
2. Підготувати текст юридичної консультації з питання “Порядок застосування дисциплінарних стягнень?”.

Практичне завдання

1. Під час переобліку в секції взуття універмагу “Україна” було виявлено недостачу двох пар жіночих черевиків виробництва Італії. Вартість кожної пари черевиків становить 429 гривень. Проведеною перевіркою конкретного винуватця недостачі вказаного товару не встановлено. В секції взуття магазину працюють завідувачка секції С. Пархомова та продавці М. Гаргаль і К. Сивак, з якими був укладений договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність. Добровільно відшкодувати заподіяну шкоду продавці секції взуття універмагу відмовилися, посилаючись на те, що їхньої вини у недостачі товару немає. Посадовий оклад С. Пархомової, М. Гаргаль та К. Сивак становить 345 грн, 240 грн, 210 грн відповідно.

У яких випадках може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність? Як розподіляється між членами колективу

(бригади) заподіяна колективом (бригадою) шкода організації, яка підлягає відшкодуванню? Як обчислюється сума відшкодування заподіяної шкоди? Які обставини підлягають врахуванню судом при визначенні розміру відшкодування?

2. Скласти макет позовної заяви до місцевого суду від імені працівника про поновлення на роботі.

3. Розробити структурно-логічну схему “Класифікація трудових спорів”.

Варіант 4

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання “Поняття колективного договору і його сторони”.
2. Підготувати текст юридичної консультації з питання “Виняткові випадки застосування понаднормових робіт?”.

Практичне завдання

1. Рішенням щодо трудового спору суд відшкодував з власника грошову суму на користь Осики і рішення суду було виконане. Згодом це рішення суду було скасовано у зв'язку з тим, що позивач при вирішенні трудового спору повідомив суду неправдиві відомості (подав підроблені документи).

Чи допускається поворот виконання рішень суду щодо трудових спорів (зворотнє відшкодування з працівника виплачених йому грошових сум)? Чи допускається поворот виконання рішень КТС ?

2. Скласти макет позовної заяви до місцевого суду про відшкодування шкоди, заподіяної працівником при виконанні трудових обов'язків.

3. Розробити структурно-логічну схему “Суб'єкти трудового права України”.

Варіант 5

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання “Правові форми працевлаштування населення”.
2. Підготувати текст юридичної консультації з питання “Зміст трудового договору та порядок його укладання”.

Практичне завдання

1. Калугін через власну недбалість не одержав заробітну плату по роботі за сумісництвом. Головний бухгалтер інституту, де працював Калугін за сумісництвом, відмовив Калугіну у виплаті заробітку, не одержаного ним вчасно. Юрисконсульт пояснила Калугіну, що нарахована йому і своєчасно не одержана ним заробітна плата була перерахована до бюджету. Калугін виявив, що понад три роки йому зменшували розмір належної винагороди за працю. Адвокат роз’яснила Калугіну, що облік виконаної працівником міри праці і визначення розміру належної працівникові за це винагороди належить до компетенції власника.

Чи використовується в законодавстві про працю термін “позовна давність”? Чи повинні задовольнити грошові вимоги працівника?

2. Скласти макет позовної заяви до місцевого суду про стягнення заробітної плати за роботу у вихідні дні.

3. Розробити структурно-логічну схему “Види переведень”.

Варіант 6

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання “Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником”.
2. Підготувати текст юридичної консультації з питання “Установлена форма трудового договору?”.

Практичне завдання

1. Директор готелю “Турист” видав наказ, яким заборонив приймати на роботу родичів працівників готелю.

Чи відповідає чинному законодавству про працю наказ директора готелю?

2. Скласти макет заяви в КТС про визнання незаконним наказу про накладання на працівника дисциплінарного стягнення.

3. Розробити структурно-логічну схему “Види соціальних відпусток”.

Варіант 7

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання “Випробування при прийнятті на роботу і його юридичне значення.
2. Підготувати текст юридичної консультації з питання: “Матеріальна відповідальність та її відмінність від майнової відповідальності за цивільним правом”.

Практичне завдання

1. До директора бюро подорожей та екскурсій звернулися нештатний екскурсовод і методист, що працюють у бюро за сумісництвом, з проханням надати їм щорічну відпустку.

Хто має право на щорічну відпустку? Яка тривалість щорічної основної відпустки? Яке рішення повинен прийняти директор бюро по заяві екскурсовода?

2. Скласти протокол та рішення КТС щодо вирішення трудового спору.

3. Розробити структурно-логічну схему “Види часу відпочинку”.

Варіант 8

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання “Підстави припинення трудового договору”.
2. Підготувати текст відповіді юридичної консультації з питання “Порядок укладання колективного договору”.

Практичне завдання

1. За появу на роботі в нетверезому стані метрдотелю ресторану “Либідь” Галкіній оголошено догану і переведено офіціанткою строком на один місяць. Через три місяці Галкіна вирішила звернутися в КТС.

Назвати види дисциплінарних стягнень за порушення трудової дисципліни. Які строки звернення до КТС та суду за вирішенням трудових спорів? Яке рішення по цій справі може прийняти КТС?

2. Скласти позовну заяву до місцевого суду від імені працівника про поновлення на роботі.

3. Розробити структурно-логічну схему “Види щорічних додаткових відпусток”.

Варіант 9

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання: “Порядок притягнення працівника до матеріальної відповідальності”.
2. Підготувати текст юридичної консультації з питання “ Чи змінюється зміст трудового договору при тимчасовому переведенні на іншу роботу?”.

Практичне завдання

1. Директор приватного підприємства “Стожари” заборонив виплачувати слюсарю Бульбаху заробітну плату, оскільки той зловживає спиртними напоями, а це негативно впливає на якість його роботи.

Директор наказав головному бухгалтеру підприємства виплачувати заробітну плату слюсаря Бульбаха його сину, який також працює механіком на цьому підприємстві. Слюсар Бульбах вирішив з цього приводу звернутися до суду.

Чи відповідає вимогам чинного законодавства розпорядження директора підприємства “Стожари”? Як вирішити цей трудовий спір?

2. Скласти позовну заяву до місцевого суду про поновлення на роботі працівника.

3. Розробити структурно-логічну схему “Види компенсаційних до-
плат”.

Варіант 10

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання “Повноваження трудового колективу”.
2. Підготувати текст юридичної консультації з питання “Порядок звільнення з роботи за прогул без поважної причини”.

Практичне завдання

1. Сологуб, який уклав контракт на один рік, був переведений на іншу роботу у тій самій організації, і сторони не уклали письмову угоду про зміну умов контракту.

Чи є підстави вважати, що дія контракту як форми трудового договору припинена? Чи поширюються правила ст. 39–1 КЗпП про продовження строкового договору на невизначений строк і на випадки, коли після закінчення строку контракту трудові відносини фактично тривають і сторони не вимагають їх припинення?

2. Скласти позовну заяву до місцевого суду про надання щорічної відпустки.

3. Розробити структурно-логічну схему.

Варіант 11

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання “Напрями розвитку законодавства про працю України”.
2. Підготувати текст юридичної консультації з питання: “Особливості вирішення трудових спорів щодо матеріальної відповідальності роботодавця”.

Практичне завдання

1. Керуючись ст. 6 і 9 Закону України “Про підприємництво” підприємець уклав з усіма працівниками контракт.

Яким нормативно-правовим актом визначена сфера застосування контракту? Чи може бути поновлений на роботі працівник при достроково-

вому незаконному розірванні трудового договору, укладеного на визначений строк, якщо строк трудового договору не закінчився?

2. Скласти позовну заяву до місцевого суду про відшкодування моральної шкоди.

3. Розробити структурно-логічну схему “Види дисциплінарної відповідальності”.

Варіант 12

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання “Порядок переведення на іншу роботу у зв’язку з простоем”.
2. Підготувати текст юридичної консультації з питання “Вирішення індивідуального трудового спору в КТС”.

Практичне завдання

1. Пархоменко уклала строковий трудовий договір. При наданні Пархоменко згідно зі ст. 3 Закону України “Про відпустки” невикористаної відпустки з наступним звільненням з роботи у зв’язку із закінченням строку трудового договору виявилось, що час відпустки частково перевищує строк трудового договору.

Чи продовжується чинність трудового договору до закінчення відпустки? Вкажіть дату звільнення з роботи Пархоменко. Чи має право працівник, який подав заяву про звільнення за власним бажанням, відкликати свою заяву про звільнення до закінчення строку відпустки? Поясніть, чому.

2. Скласти наказ про звільнення працівника з роботи за порушення трудової дисципліни.

3. Розробити структурно-логічну схему “Функції трудового права”.

Варіант 13

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання “Принципи трудового права”.

2. Підготувати текст юридичної консультації з питання “Порядок звільнення працівника з роботи у зв’язку з банкрутством підприємства”.

Практичне завдання

1. Одинокa матір, що має дитину віком до чотирнадцяти років та дитину-інваліда, була звільнена з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП.

Як вирішиться трудовий спір по цій справі? Чи дають підстави положення ст. 184 КЗпП вважати, що при досягненні дитиною-інвалідом повноліття у разі її перебування на піклуванні і утриманні матері ця гарантія припиняється?

2. Скласти макет контракту з працівником.

3. Розробити структурно-логічну схему “Принципи трудового права”.

Варіант 14

Теоретичне завдання

1. Підготувати тези інформації з питання “Облік робочого часу”.
2. Підготувати текст юридичної консультації з питання “Порядок прийняття на роботу на умовах сумісництва”.

Практичне завдання

1. При вирішенні трудового спору про розірвання трудового договору за п. 3 ст. 41 КЗпП з інструктором виробничого навчання професійно-технічного навчального закладу у зв’язку з вчиненням аморального проступку, несумісного з продовженням роботи, виник спір між адвокатом та юрисконсультом щодо застосування п. 3 ст. 41 КЗпП та ст. 45 Закону України “Про професійно-технічну освіту”.

Які категорії працівників можуть бути звільнені за п. 3 ст. 41 КЗпП? Які працівники виконують виховні функції? Чи є законним звільнення інструктора виробничого навчання професійно-технічного навчального закладу за вчинення аморального проступку, не пов’язаного з виконанням трудових обов’язків?

2. Скласти позовну заяву до місцевого суду про укладання трудового договору з молодим спеціалістом.

3. Розробити структурно-логічну схему “Права неповнолітніх у трудових правовідносинах”.

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Нормативно-правова

1. *Законодавство* України про працю: Нормативні акти: У 3 т. / Упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. — К.: Істина, 1999. — Т. 1. — 702 с.; Т. 2. — 702 с.; Т. 3. — 703 с.
2. *Кодекс законів про працю* України з постатейними матеріалами / За ред. В. М. Вакуленка, О. П. Товстенка. — К., б. р. — 1040 с.
3. *Кодекс законів про працю* України з постатейними матеріалами / Наук. ред. Е. Ф. Демський. — К.: Юрінком Інтер, 2000. — 1056 с.
4. *Кодекс законів про працю* України: Офіц. видання. — К.: Вид. дім “Ін Юре”, 2001. — 224 с.

Основна

5. *Венедиктов В. С.* Конспект лекцій по трудовому праву України: Учеб. пособие для высших учебных заведений. — Харьков: Консум, 1998. — 140 с.
6. *Відшкодування* матеріальної та моральної шкоди: нормативні акти, роз'яснення, коментарі: станом на 1 січня 2001 р. / Уклад.: С. Е. Демський, В. С. Перепічай, В. А. Скоробагатько, М. І. Фе-дишин; Відп. ред. П. І. Шевчук. — К.: Юрінком Інтер, 2001. — 624 с.
7. *Кодекс* законів о труде Украины (Научно-практический комментарий). — Харьков: ООО “Одиссей”, 2001. — 864 с.
8. *Людина і праця*: Довідник з правових питань / Уклад.: І. П. Козінцев, Л. А. Савенко. — К.: Юрінком Інтер, 1997. — 336 с.
9. *Науково-практичний* коментар до законодавства України про працю. — К.; Севастополь: Ін-т юридичних досліджень, 2001. — 1024 с.
10. *Прокопенко В. І.* Трудове право України: Підруч. — Харків: Фірма “Консум”, 1998. — 480 с.
11. *Российское* трудовое право: Учебник для вузов / Под ред. А. Д. Зайкина. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. — 415 с.
12. *Становлення і розвиток* цивільних і трудових правовідносин у сучасній Україні: Моногр. / Кол. авторів: Я. М. Шевченко, О. М. Молявко, Г. В. Єрьоменко та ін.; Кер. авт. колективу, наук. ред. Я. М. Шевченко. — К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2001. — 248 с.

13. *Судові прецеденти щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ.* — Харків: Просвіта, 2000. — 232 с.
14. *Трудове право України: Зб. нормативно-правових актів / Упоряд. П. А. Бушенко, І. А. Ветухова.* — Харків: Консум, 2001. — 464 с.
15. *Трудове право України: Підруч. / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої.* — К.: Т-во “Знання”; КОО, 2000, — 564 с.
16. *Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упоряд. В. А. Скоробагатко, М. І. Федішин.* — К.: Істина, 2000. — 432 с.
17. *Трудове право в вопросах и ответах: Учеб.-справ. пособие / Под ред. Жернакова.* — Харьков: Одиссей, 2000. — 624 с.

Додаткова

18. *Баклан О.* Контрольно-наглядова діяльність у сфері охорони праці: окремі питання // *Право України.* — 2000. — № 10. — С. 69.
19. *Бару М. И.* Охрана чести по советскому законодательству. — М., 1966.
20. *Бару М. И.* Унификация и дифференциация норм трудового права // *Сов. государство и право.* — 1971. — № 10.
21. *Белинский Е. С.* Коллективная и материальная ответственность в торговле. — М.: Юрид. лит., 1987.
22. *Бондаренко І.* Особливості державного регулювання господарської діяльності казенних підприємств // *Право України.* — 2000. — № 12. — С. 60.
23. *Венедиктов В. С.* Про концепцію нового трудового кодексу України // *Право України.* — 1992. — № 8. — С. 3–5.
24. *Венедиктов В.* Адміністративна і кримінальна відповідальність за порушення трудового законодавства // *Рад. право.* — 1991. — № 8. — С. 3–5.
25. *Ветухова І.* Право матерів на поінформованість про умови праці // *Право України.* — 2000. — № 8. — С. 87.
26. *Гавел О.* Основні концептуальні підходи до визначення змісту трудового договору // *Право України.* — 2000. — № 12. — С. 55.
27. *Голованова С. А.* Прием на работу рабочих и служащих. — М.: Юрид. лит., 1982.
28. *Головина С. Ю., Шахов В. Д.* Контрактная форма регулирования трудовых отношений // *Сов. государство и право.* 1991. — № 8. — С. 45–51.
29. *Гончарова Г. С.* Перемещения в судебной практике. — Харьков: Вища шк., 1982.

30. *Гончарова Г., Жернаков В.* Сфера укладання колективного договору // *Право України.* — 2000. — № 8. — С. 85.
31. *Донцов С. Е., Глянцев В. В.* Возмещение вреда по советскому законодательству. — М.: Юрид. лит., 1990. — 272 с.
32. *Еременко В. В.* Трудовые правоотношения членов коллективных сельскохозяйственных предприятий крестьянских (фермерских) хозяйств // *Предпринимательство, хозяйство и право.* — 1997. — № 7. — С. 17–20.
33. *Жернаков В.* Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин // *Право України.* — 2001. — № 4 — С. 59.
34. *Жернаков В.* Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // *Право України.* — 2000. — № 7. — С. 49.
35. *Жоравович Д.* Вплив міжнародних норм про працю на вітчизняне трудове право // *Право України.* — 2001. — № 3. — С. 69.
36. *Заржицький О.* Соціальне партнерство у соціально-трудових відносинах // *Право України.* — 2000. — № 11. — С. 53.
37. *Зуб И. В.* Реформа трудового законодательства в условиях перехода к рыночной экономике // *Сов. государство и право.* — 1991. — № 2. — С. 46–52.
38. *Зуб И. В., Стичинський Б. С., Грицяк І. А.* Трудове право. — К., 1996.
39. *Іванова О.* Релігійна організація як суб'єкт трудового права: захист прав її працівників // *Право України.* — 2000. — № 6. — С. 46.
40. *Іванов С. А.* Кризис советского трудового права // *Сов. государство и право.* 1990. — № 7. — С. 39–47.
41. *Карпенко Д. О.* Правове регулювання переміщення працівників. — К., 1989.
42. *Карпенко Д. О.* Трудове право України (Основні положення). — К., 1997.
43. *Колбасин Д. А.* Содержание трудового договора на современном этапе. — Минск: Наука и техника, 1990. — 176 с.
44. *Кондратьев Р. И.* Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. — Львов, 1977.
45. *Кондратьев Р. И.* Восполнение пробелов трудового права локальными нормами // *Сов. государство и право.* — 1977. — № 3.
46. *Коняхин Л. Г.* Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. — М.: МГУ, 1982.
47. *Коришунова Т. Ю.* Правовое регулирование трудовых отношений работников арендных предприятий // *Сов. государство и право.* — 1991. — № 12. — С. 60–67.

48. *Курьлева О. С.* Судебная практика и совершенствование трудового законодательства. — Минск: Наука и техника, 1989. — 118 с.
49. *Лилак Д.* Колізії наукових поглядів на поняття “законодавство” і практичну необхідність його нормативної легалізації // *Право України.* — 2001. — № 8.
50. *Лифшиц Р. З., Чубайс Б. М.* Трудовой договор. — М.: Наука, 1986.
51. *Лифшиц Р. З.* Трудовое законодательство: настоящее и будущее. — М.: Наука, 1989. — 192 с.
52. *Лифшиц Р. З.* Трудовое законодательство: поиск концепции // *Сов. государство и право.* — 1990. — № 7. — С. 47–56.
53. *Луценко А.* Контракт — нова модель регулювання трудових відносин // *Право України.* — 1992. — № 11. — С. 28–31.
54. *Маврин С. П.* Принципы трудового права в условиях рыночной экономики // *Правоведение.* — 1992. — № 2. — С. 53.
55. *Маркіна Т.* Юридичні умови визнання громадян безробітними // *Право України.* — 2000. — № 6. — С. 44.
56. *Мацюк А. Р.* Трудовые правонарушения развитого социалистического общества. — К.: Наук. думка, 1984.
57. *Мацюк А. Р.* Структура предмета советского трудового права // *Сов. государство и право.* — 1979 — № 11.
58. *Неумивайченко Н.* Припинення трудових правовідносин з державними службовцями // *Право України.* — 2001. — № 4. — С. 62.
59. *Никитинский В. И.* Контракт в трудовом праве // *Сов. государство и право.* — 1991. — № 8. — С. 52–59.
60. *Орловский Ю. П.* Контракт и его роль в возникновении и прекращении трудового правоотношения // *Сов. государство и право.* — 1991. — № 8. — С. 59–62.
61. *Орловский Ю. П.* Роль трудового законодательства в обеспечении рыночной экономики // *Российское законодательство: проблемы и перспективы.* — М., 1995.
62. *Падалка О. С., Пастухов В. П., Слюсаренко А. Г.* Управління трудовим процесом в школі: правове регулювання: Навч. посіб. — К., 1993. — 348 с.
63. *Пастухов В. П.* Правові проблеми ринку праці в Україні // *Право України.* — 1996 — № 5. — С. 30–33.
64. *Пилипенко П.* Трудові відносини як предмет трудового права в Українській державі // *Державність.* — 1993. — № 3.
65. *Пилипенко П.* Про концепцію трудового права в Україні // *Право України.* — 1993 — № 4. — С. 17–20.

66. *Пилипенко П.* Способи укладання трудового договору // Право України. — 2001. — № 4. — С. 56.
67. *Пилипенко П.* Про участь профспілок у трудових правовідносинах у світлі Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” // Право України. — 2001. — № 9. — С. 81.
68. *Пискарев Н. С., Шеломов Б. А.* Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию: Комментарий — М.: Юрид. лит., 1989.— 319 с.
69. *Плаксин В., Луценко А.* Трудове законодавство при переході до ринкових відносин: погляд на проблему // Рад. право. — 1991. — С. 31–34.
70. *Правове регулювання контрактної форми трудового договору / Авт.-уклад. А. С. Луценко.* — Донецьк: Сталкер, 1999. — 288 с.
71. *Прокопенко В. І.* Повноваження адміністрації підприємства і організації по скороченню чисельності і штату працівників // Рад. право. — 1988. — № 7.
72. *Прокопенко В. І.* Порядок прийняття і звільнення з роботи: Закон і практика. — К., 1996.
73. *Прокопенко В. І.* Предмет трудового права України: Посіб. — К., 1995. — 32 с.
74. *Прокопенко В. І.* Власник і уповноважений ним орган як суб’єкт трудового права // Право України. — 1994. — № 10.
75. *Процевский А. И.* Метод правового регулювання трудових отношений. — М.: Юрид. лит., 1972.
76. *Процевский А. И.* Предмет советского трудового права. — М.: Юрид. лит., 1979.
77. *Реус О.* Особливості припинення трудових правовідносин з неповнолітніми // Право України. — 2001. — № 4.
78. *Смирнов О. В.* Основные принципы советского трудового права. — М.: Юрид. лит., 1977.
79. *Смолярчук В. И.* Источники советского трудового права. — М.: Юрид. лит., 1978.
80. *Стадник М.* Розгляд колективних трудових спорів трудовими арбітражами // Рад. право. — 1991. — № 3.
81. *Стадник М.* Правове регулювання розв’язання страйків // Право України. — 1992. — № 7. — С. 30–32.
82. *Суд.* Зразки документів (Заяви, позовні заяви, скарги, клопотання): Практич. посіб. / Упоряд. І. А. Куян. — К.: Оріяни, 1998. — 172 с.

83. *Сыроватская Л. А.* О предстоящей реформе трудового законодательства // Сов. государство и право. — 1991. — № 1. — С. 70–79.
84. *Тищенко О.* Звільнення за аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції: правові проблеми // Право України. — 2000. — № 6. — С. 50.
85. *Удосконалення* трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н. М. Хуторян. — К.: Ін Юре. — 1999. — 180 с.
86. *Фатуев А. А.* Коллективы и личность в трудовых отношениях // Сов. государство и право. — 1990. — № 8. — С. 37–44.
87. *Хуторян Н. М.* Розвиток трудових правовідносин в умовах ринку // Право України. — 1992. — № 8.
88. *Хуторян Н. М., Дріжчана С. В., Бабаскін А. Ю., Стадник М. П.* Проблеми вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі // Права держава. — К., 1997. — Вип. 8.
89. *Чернадчук В.* До питання про поняття моральної шкоди // Право України. — 2001. — № 2. — С. 105.
90. *Чижмар К.* Принцип рівності прав жінок і чоловіків у міжнародному праві // Право України. — 2001. — № 3.
91. *Чупрун В. Д.* Підготовка цивільних справ до розгляду: Юрид. довід. — К.: Вид.-культурол. центр “Софія”, 1994. — 96 с.
92. *Яресько А.* Поліпшення механізму розгляду індивідуальних трудових спорів // Право України. — 2000. — № 10. — С. 67.
93. *Ярошенко О.* Щодо дискримінації в реалізації права на працю // Право України. — 2000. — № 7. — С. 53.

ЗМІСТ

Пояснювальна записка	3
Навчально-тематичний план вивчення дисципліни “Трудове право України”	5
Програмний матеріал до вивчення дисципліни “Трудове право України”	6
Контрольні питання	20
Вказівки до виконання контрольної роботи	26
Завдання для контрольних робіт	30
Список рекомендованої літератури	39

Відповідальний за випуск
Редактор
Комп’ютерна верстка

Н. В. Медведєва
Л. С. Тоболіч
Т. Г. Замура

МАУП

Зам. № ВКЦ-858

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП