

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
ЩОДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ
РОБОТИ СТУДЕНТІВ
з дисципліни
“СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА”
(для магістрів)**

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2012

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	3
Тематичний план дисципліни “Сучасні проблеми трудового права”.....	4
Зміст самостійної роботи з дисципліни “Сучасні проблеми трудового права”.....	5
Список літератури.....	41

Підготовлено кандидатом юридичних наук професором кафедри
комерційного та трудового права *Б. С. Беззубом*,
кандидатом юридичних наук професором *Н. А. Бурою*

Затверджено на засіданні кафедри комерційного та трудового права
(протокол № 1 від 09.09.09)

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління
персоналом*

Відповідальний за випуск *А. Д. Вегеренко*
Редактор *М. В. Дроздецька*
Комп'ютерне верстання *К. І. Мельник*

Беззуб Б. С., Бура Н. А. Методичні рекомендації щодо забезпечення
самостійної роботи студентів з дисципліни “Сучасні проблеми трудового
права” (для магістрів) — К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2012. — 47 с.

Методичні рекомендації щодо забезпечення самостійної роботи студентів
містять пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни “Сучасні
проблеми трудового права”, а також список літератури.

- © Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2012
- © ДП «Видавничий дім «Персонал», 2012

Зам. № ВКЦ-4875
Формат 60×84/16. Папір офсетний.
Друк ротативний трафаретний.
Ум. друк. арк. 2,73. Обл.-вид. арк. 1,77. Наклад 50 пр.
Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП
ДП «Видавничий дім «Персонал»
03039 Київ-39, просп. Червонозоряний, 119, літ. XX
*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008 р.*

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

“Сучасні проблеми трудового права” є однією з навчальних дисциплін освітньо-професійної програми підготовки магістрів за спеціальністю “Правознавство”, що вивчає тенденції становлення і розвитку трудових відносин, шляхи вдосконалення трудового законодавства України в умовах ринкової економіки.

Завдання навчальної дисципліни:

- дати студентам знання, що сприяють формуванню їхнього світогляду;
- розвинути у студентів навички та уміння порівняльного аналізу чинного законодавства про працю і практичного його застосування, навички виявляти напрямки його вдосконалення в умовах ринкової економіки.

Мета дисципліни — допомогти студентам:

- засвоїти суму знань з проблем трудового права України з урахуванням особливостей правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах;
- навчитися застосовувати здобуті знання на практиці;
- виробити навички порівняльного аналізу чинного законодавства про працю, що дасть можливість поглиблювати, поповнювати і поновлювати знання в галузі трудового права;
- визначити напрямки вдосконалення трудового законодавства в сучасних умовах;
- сформулювати правничий світогляд, виробити правниче мислення, розвинути правосвідомість і правову культуру.

У результаті вивчення навчальної дисципліни студенти повинні *знати*:

- актуальні проблеми регулювання трудових відносин в Україні; практику застосування чинного законодавства про працю, проблеми й основні напрямки його вдосконалення в умовах ринкової економіки;

уміти:

- орієнтуватись у системі джерел трудового законодавства України, СНД, ЄС;
- аналізувати, узагальнювати та правильно застосовувати норми трудового законодавства України в практичній діяльності, роз’яснювати їх зміст;

71. Жоравович Д. Вплив міжнародних норм про працю на вітчизняне трудове право // Право України. — 2001. — № 3. — С. 69.
72. Іванова О. Релігійна організація як суб’єкт трудового права: запити прав її працівників // Право України. — 2000. — № 6. — С. 46.
73. Киселев І. Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): Учеб. пособие / Акад. труда и соц. отношений. Юрид. фак. — М.: Б. и., 1995. — 137 с.
74. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики: Учеб. пособие / Акад. труда и соц. отношений. — М., 1995. — 209 с.
75. Неумивайченко Н. Припинення трудових правовідносин з державними службовцями // Право України. — 2001. — № 4. — С. 62.
76. Осійчук М. С., Завада О. Г. Методичний посібник з питань проведення перевірок за додержанням законодавства про працю на підприємствах, в установах, організаціях всіх форм власності: Для інспекторів праці. — Хмельницький: ЦНТЕІ, 2002. — 237 с.
77. Реус О. Особливості припинення трудових правовідносин з неповнолітніми // Право України. — 2001. — № 8. — С. 78—80.
78. Стичинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. — К.: А.С.К., 2004.
79. Судові прецеденти щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ. — Харків: Просвіта, 2000. — 232 с.
80. Соїфер В. Г. Правовые вопросы труда иностранных граждан // Юридический мир. — 2004. — № 11. — С. 49.
81. Стадник М. Правове регулювання розв’язання страйків // Право України. — 1992. — № 7. — С. 30—32.
82. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. / За ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Ін Юре, 2004. — 534 с.
83. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упоряд. В. А. Скоробагатко, М. І. Федішин. — К.: Істина, 2000. — 432 с.
84. Чуррун В. Д. Підготовка цивільних справ до розгляду: Юрид. довід. — К.: Вид.-культурол. центр “Софія”, 1994. — 96 с.

- розрізняти відносини, що регулюються трудовим правом, і відносини, які регулюються суміжними галузями права (цивільним, адміністративним, аграрним правом і правом соціального забезпечення);
- застосовувати на практиці норми правових актів;
- виявляти проблеми застосування чинного законодавства про працю;
- добирати літературу з трудового права, складати конспекти і тези виступів, знаходити правову інформацію щодо основних проблем і напрямів розвитку трудового законодавства в умовах ринкової економіки;
- логічно (послідовно, з використанням основного, доказово) викладати правничий матеріал із застосуванням знань з різних джерел і галузей права;
- використовувати правничу термінологію;
- застосовувати правові знання з трудового права для оцінки юридичних фактів, обґрунтовувати їх правову оцінку;
- приймати обґрунтовані рішення щодо реалізації норм трудового законодавства в практичній діяльності;
- керуватись у практичній діяльності та поведінці правовими знаннями і переконаннями, брати участь у правовому вихованні населення.

Форма контролю знань з дисципліни — залік з метою перевірки знань студентів з основних інститутів загальної та особливої частини трудового права України та вміння застосовувати знання з трудового права України в практичній діяльності.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

дисципліни

“СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА”

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
1	Змістовий модуль I. Загальна частина
2	Особливості предмета, методу і системи трудового права
3	Принципи трудового права
4	Джерела трудового права України
	Правовідносини у сфері трудового права та їх суб'єкти

60. *Про практику застосування судами законодавства про оплату праці*: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 р. // Вісник Верховного Суду України. — К., 1998. — № 3.
61. *Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя*: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 квітня 1996 р. // Право України. — 1996. — № 12.
62. *Про встановлення письмової форми трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею*: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 листопада 1994 р. № 799 // Уряд. кур'єр. — 1994. — № 193–194.
63. *Порядок оформлення іноземцями та особами без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні*: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 р. № 892.
64. *Постанова Кабінету Міністрів України “Про організацію робочих місць та працевлаштування інвалідів”* № 314 від 3 травня 1995 р. // Зібрання постанов Уряду України. — 1995. — № 7. — С. 181.
65. *Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам*: Затв. постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 // Праця і зарплата. — 1996. — № 5–6.
66. *Про порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці*: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442 // ЗП України. — 1992. — № 9. — Ст. 211.

Додаткова

67. *Баклан О.* Контрольно-наглядова діяльність у сфері охорони праці: окремі питання // Право України. — 2000. — № 10. — С. 69.
68. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України: Підручник. — К.: Вікар, 2003. — 725 с. — (Вища освіта XXI століття).
69. *Бондаренко І.* Особливості державного регулювання господарської діяльності казенних підприємств // Право України. — 2000. — № 12. — С. 60.
70. *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. Скоробатсько, М. І. Федашин; Відп. ред. П. І. Шевчук. — К.: Юрінком Інтер, 2001. — 624 с.

48. *Порядок* обчислення середньої заробітної плати: Затв. постановою Кабінету Міністрів від 8 лютого 1995 р. № 100 // Праця і зарплата. — 2000. — № 12. — Берез.
49. *Постанова* Кабінету Міністрів України “Про організацію робочих місць та працевлаштування інвалідів” № 314 від 3 травня 1995 р. // Зібрання постанов Уряду України. — 1995. — №7. — С. 181.
50. *Постанова* Кабінету Міністрів України “Про Програму вивільнення жінок із виробництв, пов’язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час на 1996—1998 роки” від 27 березня 1996 р. № 381. // Офіц. вісн. України. — 1996. — № 4. — С. 67.
51. *Граничні* норми підіймання і переміщення важких речей жінками, затвержені наказом МОЗ України від 10 грудня 1993 р. // Голос України. — 1994. — 10 берез.
52. *Граничні* норми підіймання і переміщення важких речей неповнолітніми, затвержені наказом МОЗ України від 22 березня 1996 р. // Офіц. вісн. України. — 1996. — № 5. — С. 15.
53. *О продолжительности* рабочего дня для медицинских работников: постановление Совета Народных Комиссаров СССР от 11 декабря 1940 года № 2499.
54. *Правила* о работе на открытом воздухе в холодное время года. Обязательное Постановление НКТ СССР от 11 декабря 1929 года.
55. *Правила* об условиях труда грузчиков при погрузочно-разгрузочных работах: Утверждено НКТ СССР от 11 декабря 1929 года.
56. *Положення* про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів: Затв. наказом Міністерства транспорту України від 17 січня 2002 р. № 18.
57. *Про пільги* для сільської молоді при прийомі до вищих навчальних закладів, удосконалення системи підготовки і підвищення кваліфікації кадрів: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 липня 1992 р. // Уряд. кур’єр. — 1992. — № 32.
58. *Про практику* розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. // Уряд. кур’єр. — 1993. — № 8.
59. *Кодекс* законів про працю України з постатейними матеріалами // Бюлетень законодавства і юридичної практики України № 11–12 / За ред. В. М. Вакуленка, О. П. Товстенка. — К.: Юрінком Інтер, 1997. — 1040 с.

1	2
	Змістовий модуль II. Особлива частина
5	Правове регулювання колективних трудових спорів Тенденції правового регулювання соціального партнерства у сфері праці. Колективні договори та угоди
6	Удосконалення порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)
7	Правове регулювання індивідуальних трудових відносин Актуальні проблеми зайнятості населення та працевлаштування громадян
8	Проблеми регулювання трудового договору
9	Сучасні проблеми правового регулювання робочого часу і часу відпочинку
10	Тенденції правового регулювання оплати праці. Гарантії та компенсації
11	Основні напрями забезпечення трудового розпорядку і дисципліни праці
12	Удосконалення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів на виробництві
13	Проблеми відповідальності сторін трудового договору
14	Безпека, гігієна та охорона праці
15	Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю
16	Удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів
	Разом годин: 54

ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
з дисципліни
“СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА”

Змістовий модуль I. Загальна частина

Тема 1. Особливості предмета, методу і системи трудового права

Питання для самоконтролю

1. Поняття праці та права на працю.

2. Конституційні засади права громадянина на працю. Заборона примусової праці. Рівність прав громадянина у праці, заборона на дискримінації.
3. Поняття та предмет трудового права. Ознаки предмета трудового права.
4. Методи трудового права. Ознаки методу правового регулювання трудових правовідносин.
5. Сфера дії норм трудового права.
6. Система трудового права, її структура. Система трудового законодавства.
7. Відмежування трудового права від суміжних галузей права.
8. Функції трудового права й тенденції його розвитку.

Тестові завдання

1. Галузі права розмежовуються за такими основними критеріями:

- а) за предметом і методом;
- б) за джерелами і принципами;
- в) за принципами і цілями.

2. Предметом трудового права є:

- а) будь-які відносини, пов'язані з працею людини;
- б) тільки індивідуальні трудові правовідносини;
- в) трудові та інші, тісно пов'язані з трудовими, правовідносини.

3. Зазначте, чи є предметом трудового права правовідносини із соціального страхування працівників:

- а) так;
- б) ні.

4. Зазначте, чи є предметом трудового права відносини з підготовки та перепідготовки кадрів:

- а) так, за будь-яких обставин;
- б) ні;
- в) так, якщо така підготовка чи перепідготовка здійснюється безпосередньо на виробництві.

5. Зазначте, чи регулює трудове право працю членів кооперативів, селянських (фермерських) господарств:

- а) регулює в повному обсязі;
- б) не регулює взагалі;

34. Про стрияння соціальному становленню та розвитку молоді на Україні: Закон України // Голос України. — 1993. — 3 берез.
35. Про державну допомогу сім'ям з дітьми: Закон України від 24 листопада 1992 року // Відомості Верховної Ради України. — № 5. — Ст. 21.
36. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст. 361.
37. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 52. — Ст. 490.
38. Про державну таємницю: Закон України від 21 січня 1994 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 1. — Ст. 93.
39. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — №. Ст. 18.
40. Про правовий статус іноземців: Закон України від 4 лютого 1994 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 23. — Ст. 161.
41. Про звернення громадян: Закон України // Голос України. — 1995. — 12 верес.
42. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 р. // Право України. — 1995. — № 8.
43. Про страшування: Закон України від 19 вересня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 18. — Ст. 78.
44. Про заходи щодо реформування системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: Указ президента від 22 січня 1996 р. № 77.
45. Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснюється за державним замовленням: постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 р. № 992.
46. Порядок оформлення іноземцями та особами без громадянства дозволу на працевлаштування в Україні: постанова Кабінету Міністрів України від 1 листопада 1999 р. № 892.
47. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: постанова Пленуму Верховного Суду від 29 грудня 1992 р.

19. *Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи*: Закон Української РСР від 1 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 14. — Ст. 170.
20. *Про зайнятність населення*: Закон Української РСР від 1 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 14. — Ст. 170.
21. *Про основи соціального захисту інвалідів в Україні*: Закон Української РСР від 21 березня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 21. — Ст. 252.
22. *Про освіту*: Закон Української РСР від 23 травня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 34. — Ст. 451.
23. *Про прокуратуру*: Закон України від 5 листопада 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 53. — Ст. 793.
24. *Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні*: Закон України // Відомості Верховної Ради України. — 1991. — № 15. — Ст. 24.
25. *Про альтернативну (невійськову) службу*: Закон України від 12 грудня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 15. — Ст. 188.
26. *Про основи державної політики в сфері наукової та науково-технічної діяльності*: Закон України від 13 грудня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 12. — Ст. 165.
27. *Про фермерське господарство*: Закон України від 20 грудня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 14. — Ст. 168.
28. *Про колективне сільськогосподарське підприємство*: Закон України від 14 лютого 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 20. — Ст. 272.
29. *Про культуру*: Закон України від 14 лютого 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 21. — Ст. 294.
30. *Про загальні принципи створення та функціонування спеціальних (вільних) економічних зон*: Закон України від 13 квітня 1992 р. // Голос України. — 1992. — 18 листоп.
31. *Про об'єднання громадян*: Закон України від 16 червня 1992 р. // Голос України. — 1992. — 18 лип.
32. *Про охорону праці*: Основи законодавства України від 19 листопада 1992 р. // В редакції Верховної Ради України.
33. *Про охорону здоров'я*: Основи законодавства України від 19 листопада 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 4. — Ст. 19.

в) регулює тільки порядок надання гарантій щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, інвалідів.

6. Зазначте, чи поширюються норми трудового права на громадян, які самостійно забезпечують себе роботою:

- а) так;
б) ні.

7. Зазначте, чи відрізняється від предмету галузі трудового права предмет науки трудового права:

- а) так;
б) ні.

8. Зазначте, чи передбачені трудовим правом позасудові форми застосування санкцій і захисту трудових прав:

- а) так;
б) ні.

9. Зазначте, які методи правового регулювання застосовуються у трудовому праві:

- а) тільки державно-нормативний;
б) тільки колективно-договірний;
в) державно-нормативний та колективно-договірний.

10. Зазначте, чи поширюються норми інститутів робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, дисципліни праці на осіб, які працюють за трудовими угодами цивільно-правового характеру:

- а) так;
б) ні.

Література [1; 5; 9; 13; 15; 22; 41; 60; 71; 73; 75]

Тема 2. Принципи трудового права

Питання для самоконтролю

1. Поняття та значення правових принципів. Імплементация принципів міжнародного трудового права у трудове право України.
2. З чого складається система основних принципів трудового права? Дайте їм правову характеристику.
3. Які принципи визначають політику в галузі правового регулювання ринку праці та зайнятості?
4. Які принципи визначають застосування умов праці та охорону трудових прав працівників?

5. Яке співвідношення принципів трудового права із суб'єктивними правами та обов'язками?
6. Знайдіть спільні риси, притаманні принципам трудового права і методу правового регулювання цієї галузі.
7. Чи можуть норми трудового законодавства суперечити принципам трудового права?
8. Які норми, що містяться у КЗпП України, мають значення правових принципів трудового права?

Тестові завдання

1. Принципи трудового права:

- а) сприяють правильному застосуванню юридичних норм на практиці;
- б) застосовуються в разі відсутності відповідної норми в чинному законодавстві;
- в) забезпечують виконання норм трудового права.

2. Назвіть повний перелік із зазначених конституційних прав громадян, які водночас є основними принципами трудового права:

- а) право на страйк;
- б) право на відпочинок;
- в) право на підприємницьку діяльність;
- г) правильні відповіді "а" і "б";
- д) правильні відповіді "а", "б", "в".

3. Із вказаних правових ідей, що виявляються в законодавстві про працю, принципами трудового права є:

- а) тільки ті, які прямо закріплені в конкретній правовій нормі;
- б) тільки ті, які випливають із змісту правових норм;
- в) які закріплені в правовій нормі або виводяться із норм.

4. Сутність принципу трудової функції полягає:

- а) у визначенні виду та обсягу виконуваних робіт;
- б) у визначенні конкретної посади, професії, спеціальності, кваліфікації;
- в) у визначенні режиму роботи та розміру її оплати.

5. Принципи права на страйк закріплено в нормативних актах:

- а) тільки Конституції України;
- б) тільки Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)";

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. — К., — 2005. — 62 с.
2. Конвенція "Про мінімальний вік прийняття дій на роботу в промисловості" від 22 червня 1937 р. // Міжнародне законодавство про охорону праці. — 1997. — Т. 2. — С. 268.
3. Конвенція № 138 "Про мінімальний вік прийому на роботу" від 6 червня 1973 р. // Міжнародне законодавство про охорону праці. — 1997. — Т. 2. — С. 264.
4. Міжнародне законодавство про охорону праці: Конвенції та рекомендації МОП. — К.: Основа, 1997. — 672 с.
5. Конвенції і рекомендації, прийняте Міжнародною конференцією труда. 1919—1956. Т. 1. Міжнародное Бюро Труда. — Женева, 1991. — 1800 с.
6. Міжнародне законодавство про охорону праці: Конвенції та рекомендації МОП. — К.: Основа, 1997. — 672 с.
7. Конвенції і рекомендації, прийняте Міжнародною конференцією труда. 1919—1956. Т. 1. Міжнародное Бюро Труда. — Женева, 1991. — 1800 с.
8. Кодекс законів про працю України — К.: Україна, 2006.
9. Кримінальний кодекс України — К.: Україна, 2006.
10. Житловий кодекс УРСР // ВВР. — 1983. — Ст. 513.
11. Сімейний кодекс України // ВВР. — 2002. — № 21—22. — Ст. 135.
12. Кодекс України про адміністративні правопорушення // ВВР. — 1984. — Дод. № 54. — Ст. 1122.
13. Про правовий статус іноземців і осіб без громадянства: Закон України від 4 березня 1992 р.
14. Про органи і службу у справах неповнолітніх та спеціальні установи для неповнолітніх: Закон України від 24 січня 1995 р.
15. Закон України "Про зв'язок" від 16 травня 1995 р. // Закони України. — Т. 8. — К., 1997. — С. 261
16. Закон України "Про нотаріат" від 2 вересня 1993 р. // Закони України. — Т. 6. — К., 1997. — С. 13.
17. Закон України "Про професійно-технічну освіту" від 10 лютого 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 32. — С. 855.
18. Про дію міжнародних договорів на території України: Закон України від 10 грудня 1991 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 10. — Ст. 137.

Тестові завдання

1. Для вирішення трудового спору слід звертатися:

- а) до місцевого господарського суду;
- б) до місцевого суду загальної юрисдикції;
- в) до третейського суду.

2. Працівник має право звернутися до суду у справі про звільнення:

- а) у тримісячний термін з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про своє звільнення;
- б) у місячний строк з дня вручення йому копії наказу або з дня видачі трудової книжки;
- в) без обмеження будь-яким строком.

3. Працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати:

- а) без обмеження будь-яким строком;
- б) протягом строку позовної давності;
- в) протягом тримісячного терміну з дня, коли дізнався чи повинен був дізнатися про відмову у виплаті йому заробітної плати.

4. Рішення комісії з трудових спорів може бути оскаржено в суді:

- а) у тримісячний термін;
- б) у місячний термін;
- в) у десятиденний термін.

5. Для звернення роботодавця до суду в питаннях про стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлено термін:

- а) один рік з дня заподіяння шкоди;
- б) один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;
- в) три роки з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

6. Індивідуальні трудові спори у справах про звільнення розглядає:

- а) комісія з трудових спорів;
- б) місцевий суд;
- в) вищий орган в порядку підпорядкованості.

Література [33; 58–60; 75; 84]

- в) Конституції України, а також Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”.

6. За працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки:

- а) заробітна плата не зберігається;
- б) зберігається у розмірі 50 відсотків середнього заробітку, але не менше мінімальної заробітної плати;
- в) зберігається у розмірах не нижчих від розмірів, установлених законодавством та колективним договором, як за час простою не з вини працівника.

7. Участь у страйку працівникам:

- а) оплачується у розмірі середньомісячного заробітку;
- б) оплачується у розмірі 50 відсотків середнього заробітку, але не менше мінімального розміру заробітної плати;
- в) не оплачується.

8. Працівникам органів прокуратури, суду, Збройних сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку законом України проведено страйку:

- а) дозволяється нарівні з іншими працівниками;
- б) дозволяється тільки технічному та обслуговуючому персоналу цих органів;
- в) забороняється усім працівникам цих органів.

9. Заява власника або утвореного ним органу про визнання страйку незаконним повинна бути розглянута судом:

- а) у місячний термін;
- б) у десятиденний термін;
- в) не пізніше, як у семиденний термін, враховуючи строки підготовки справи до судового розгляду.

10. Час участі працівника у страйку до загального і безперервного трудового стажу:

- а) зараховується за будь-яких обставин;
- б) не зараховується взагалі;
- в) не зараховується тільки час участі у страйку, визнаному судом незаконним.

11. Орган (особа), що очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця про прийняте рішення про страйк:

- а) не пізніше, як за п'ять днів до початку страйку;
- б) не пізніше, як за сім днів до початку страйку, а в разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві — за п'ятнадцять днів;
- в) не пізніше, як за місяць до початку страйку.

Література [1; 5; 9; 13; 15; 22; 27; 58; 82]

Тема 3. Джерела трудового права України

Питання для самоконтролю

1. Поянття джерел трудового права, їх класифікація.
2. Яка дія нормативних правових актів про працю у часі, просторі і за категоріями працівників?
3. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин. Назвіть фактори диференціації.
4. Загальне і спеціальне законодавство про працю.
5. Що таке система джерел трудового права і що вона включає в себе?
6. Дайте правову характеристику Конституції країни як основного джерела трудового права.
7. Яку роль у трудовому праві відіграють постанови і розпорядження Кабінету Міністрів, а також нормативні акти Міністерства праці та соціальної політики України?
8. Яке значення рішення Конституційного суду України та рішення Пленуму Верховного Суду України у тлумаченні і застосуванні законодавства про працю?
9. Дайте правову характеристику реформи трудового законодавства.
10. Проаналізуйте проект Трудового кодексу України.

Тестові завдання

1. Міжнародні правові акти з питань застосування наймані праці:

- а) не є джерелами трудового права України, оскільки вони є джерелами міжнародного права;
- б) є джерелами трудового права України за будь-яких обставин;
- в) є джерелами трудового права України, якщо вони ратифіковані Україною або Україна в них бере участь.

2. Дайте правову характеристику системи органів з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.

3. Які ви знаєте види нагляду та контролю за додержанням законодавства України про працю?
4. Які права та обов'язки Державного департаменту з нагляду за охороною праці у складі Міністерства праці та соціальної політики України?
5. Яка роль прокурорського нагляду за додержанням законодавства про працю?
6. Розкрийте повноваження місцевих органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування у сфері охорони праці.
7. Яким чином здійснюється громадський контроль за додержанням законодавства про працю?
8. Хто такі громадські інспектори праці та яка їх компетенція?
9. Яку відповідальність несе роботодавець, його представники, інші посадові особи підприємства за порушення законодавства про працю та охорону праці на виробництві?
10. Дайте правову характеристику кримінальної, адміністративної, дисциплінарної, матеріальної відповідальності за порушення законодавства України про працю.

Література [25; 72; 73; 75; 78; 82; 84]

Тема 16. Удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів

Питання для самоконтролю

1. Поянття і види трудових спорів.
2. Назвіть причини виникнення трудових спорів.
3. Назвіть органи, що розглядають трудові спори та принципи їх розгляду. Яка підвідомчість трудових спорів?
4. Дайте визначення поняття індивідуальних трудових спорів. Які органи розглядають індивідуальні трудові спори?
5. Який порядок створення та компетенція комісії з трудових спорів?
6. Який порядок і строки розгляду індивідуального трудового спору в КТС? Порядок винесення рішення та його виконання.
7. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у місцевих судах. Які трудові спори підлягають безпосередньому розгляду у судах? Поянття і види строків з розгляду трудових спорів.

5. Зазначте, чи вважається порушенням трудової дисципліни невиконання працівником вимог нормативних актів про охорону праці:

- а) так;
- б) ні.

6. Обов'язок забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на підприємстві покладається:

- а) на орган державного нагляду за охороною праці;
- б) на профспілковий орган;
- в) на роботодавця.

7. Зазначте, чи має право працівник відмовитись від роботи в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці:

- а) так;
- б) ні.

8. Комплексні плани поліпшення умов охорони праці і санітарно-оздоровчих заходів на підприємстві схвалює та контролює:

- а) керівник підприємства;
- б) трудовий колектив підприємства;
- в) орган державного нагляду за охороною праці.

9. Первинний інструктаж з питань охорони праці на робочому місці проводить:

- а) керівник підприємства;
- б) фахівець служби охорони праці підприємства;
- в) безпосередньо керівник робіт.

10. Новоприйняті працівники можуть бути допущені до самостійної роботи:

- а) після вступного інструктажу з питань охорони праці;
- б) після вступного і первинного інструктажів;
- в) після вступного і первинного інструктажів та проходження стажування (дублювання).

Література [14; 19; 25; 45–47; 50; 56]

Тема 15. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про праці

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення поняття нагляду і контролю за додержанням законодавства про праці та охорону праці на виробництві.

2. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України, то повинні застосовуватися:

- а) правила, що їх містить законодавство України;
- б) правила, що встановлені міжнародним договором або угодою, в яких бере участь Україна.

3. Зазначте, чи є правила внутрішнього трудового розпорядку конкретного підприємства, установи, організації джерелом трудового права України:

- а) так;
- б) ні.

4. До джерел трудового права України належать нормативні акти:

- а) тільки ті, які складають систему законодавства про праці;
- б) будь-який нормативний акт, який містить норми, спрямовані на регулювання трудових відносин;
- в) будь-який нормативний акт, який містить норми, спрямовані на регулювання відносин, пов'язаних із застосуванням найма-ної праці.

5. Зазначте, чи є джерелом трудового права України статут виробничого кооперативу:

- а) так;
- б) ні;
- в) є лише в частині, що регулює праці членів кооперативу.

6. Обов'язок здійснювати організаційно-технічне забезпечення комісії з трудових спорів покладається:

- а) на голову комісії з трудових спорів;
- б) на голову профспілкового комітету підприємства;
- в) на власника або уповноважений ним орган.

7. Якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації не вживав заходів щодо врегулювання розбіжностей, що виникли, шляхом безпосередніх переговорів з роботодавцем, то:

- а) спір підлягає розгляду як у комісії з трудових спорів, так і в суді;
- б) спір підлягає розгляду тільки в суді;
- в) спір розглядає не підлягає.

8. Зазначте, в якому випадку роботодавець може звернутися до комісії з трудових спорів:

- а) для вирішення спорів про стягнення матеріальної шкоди;
- б) для вирішення будь-яких спорів, що належать до компетенції комісії з трудових спорів;
- в) вирішення трудових спорів законодавством не передбачено.

9. Працівник може звернутися до комісії з трудових спорів:

- а) у місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;
- б) у двомісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;
- в) у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;
- г) у шестимісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

10. Комісія з трудових спорів зобов'язана розглянути трудовий спір після прийняття заяви працівника:

- а) не пізніше одного місяця з дня прийняття заяви;
- б) не пізніше п'ятнадцяти днів з дня подання заяви;
- в) у десятиденний строк з дня подання заяви.

Література [1; 5; 9; 13; 15; 22; 41; 60; 71; 73; 75]

Тема 4. Правовідносини у сфері трудового права та їх суб'єкти

Питання для самоконтролю

- 1. Дайте загальну характеристику системи правовідносин у трудовому праві.
- 2. Яка відмінність трудових правовідносин від суміжних з ними правовідносин?
- 3. Хто є суб'єктами трудового права, а хто трудових правовідносин? У чому їх відмінність?
- 4. Який зміст трудових правовідносин та які основні права й обов'язки їх суб'єктів?
- 5. Дайте правову характеристику правового статусу суб'єкта трудового права.
- 6. Що таке трудова праводієздатність, суб'єктивні права й обов'язки, гарантії реалізації трудових прав і обов'язків, відповідальність суб'єктів трудового права?
- 7. Громадяни (працівники) як суб'єкти трудового права.

8. Граничні норми піднімання і переміщення важких речей неповнолітніми. Вік прийняття на роботу. Пільги щодо робочого часу та надання відпусток. Інші умови праці неповнолітніх, що визначені законодавством України.

9. Які державні органи здійснюють нагляд і контроль за охороною праці? Яка відповідальність передбачена за її порушення?

10. Що таке загальнообов'язкове державне соціальне страхування та яка його роль?

Тестові завдання

1. При прийнятті на роботу проходять перевірку знань з охорони праці:

- а) керівники підприємств, установ, організацій;
- б) керівники та спеціалісти служб охорони праці;
- в) керівники і спеціалісти відділів експлуатації і капітального будівництва;
- г) правильні відповіді "а" і "б";
- д) правильні відповіді "а", "б" і "в".

2. Вступний інструктаж з питань охорони праці проводиться:

- а) з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу;
- б) з учнями і студентами, які прибули на підприємство для проведення виробничої практики;
- в) з працівниками, які переходять на нове робоче місце (в інший цех, виробництво);
- г) правильні відповіді "а" і "б";
- д) правильні відповіді "а", "б" і "в".

3. Акт за результатами розслідування нещасного випадку на виробництві складається за формою:

- а) Н-1;
- б) Н-5;
- в) НТ.

4. Зазначте, до якого локального нормативного акта входить план заходів щодо охорони праці:

- а) до Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- б) до колективного договору;
- в) видається окремим документом і затверджується керівником підприємства.

б) обмежену.

8. Працівник, який протягом робочого дня вчинив два порушення, кожним із яких підприємству завдано матеріальної шкоди (член рез небажальність знищені виробу) на суму, що перевищує середньомісячний заробіток працівника, буде притягуватися:

- а) до обмеженої матеріальної відповідальності у розмірі середньомісячного заробітку;
- б) до обмеженої матеріальної відповідальності у розмірі середньомісячного заробітку за два місяці;
- в) до повної матеріальної відповідальності.

9. Зазначте, чи може бути підставою для притягнення до матеріальної відповідальності працівника, який завдав шкоди у стані крайньої необхідності:

- а) так;
- б) ні;
- в) може, але розмір відшкодування завданої шкоди зменшується.

10. Зазначте, чи може бути підставою для притягнення до матеріальної відповідальності працівника, який завдав шкоди внаслідок невиконання неправомірно покладених на нього трудових обов'язків:

- а) так;
 - б) ні.
- Література [1; 5; 9; 13; 15; 22; 40; 41; 60; 71]*

Тема 14. Безпека, гігієна і охорона праці

Питання для самоконтролю

- 1. Дайте визначення поняття "охорона праці". Яке її значення?
- 2. Які нормативно-правові акти регулюють питання охорони праці на підприємстві?
- 3. Який порядок організації охорони праці на виробництві?
- 4. Назвіть основні повноваження роботодавця та працівника у сфері охорони праці.
- 5. Порядок проведення навчання з питань охорони праці для працівників.
- 6. Особливості охорони праці жінок, молоді та інвалідів на підприємстві.
- 7. Назвіть основні обмеження щодо залучення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, до наднормових робіт, робіт у вихідні дні і направлення їх у відрадження.

8. Що таке спеціальна правосуб'єктність і спеціальна працездатність?

9. Дайте правову характеристику роботодавця як суб'єкта трудового права. Яке співвідношення понять "власник підприємства" та "адміністрація підприємства"?

10. Яка роль професійних спілок та інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів як суб'єктів трудових прав?

11. Дайте загальну характеристику інших суб'єктів трудового права. Служба зайнятості. Органи контролю та нагляду. Органи з вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів.

12. Які існують підстави виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин?

Тестові завдання

1. Громадяни можуть бути суб'єктами трудового права:

- а) з 16-річного віку;
- б) з 15-річного віку;
- в) з 14-річного віку.

2. Зазначте, чи можуть володіти трудовою правосуб'єктністю організації, які не мають статусу юридичної особи:

- а) так;
- б) ні.

3. Зазначте, чи може бути суб'єктом трудового права Українці виробничий кооператив:

- а) ні;
- б) може за будь-яких обставин;
- в) може, якщо його статутом передбачено право укладення трудових договорів з працівниками, які не є членами цього кооперативу.

4. Зазначте, чи можуть бути іноземні громадяни та особи без громадянства суб'єктами трудового права України:

- а) так;
- б) ні.

5. Для укладення трудового договору законодавством для загальною кола працівників встановлено граничний вік:

- а) 60 років — для чоловіків і 55 років — для жінок;
- б) такий вік законодавством не передбачається.

6. Зазначте, чи дозволяється законом повне позбавлення праця працівника:

- а) так;
- б) ні;
- в) тільки за рішенням суду.

7. Зазначте, хто із суб'єктів трудового права України не має права реалізовувати свої права через представників:

- а) всі мають таке право;
- б) ніхто не має такого права;
- в) тільки працівники.

8. Зазначте, чи зобов'язана профспілка захищати індивідуальні інтереси працівника, який не є її членом:

- а) так;
- б) ні.

9. Трудова правосуб'єктивність підприємства виникає з моменту:

- а) його державної реєстрації;
- б) набуття статусу юридичної особи;
- в) відкриття рахунків у банку.

10. Зазначте, чи є членом трудового колективу підприємства його керівник:

- а) так;
- б) ні.

Література [2; 3; 9; 17; 18; 20; 24; 31; 41; 81]

Змістовий модуль II. Особлива частина

Правове регулювання колективних трудових спорів

Тема 5. Тенденції правового регулювання соціального партнерства у сфері праці. Колективні договори та угоди

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення поняття “колективний договір”. Назвіть його сторони.
2. Який порядок укладення колективного договору?
3. Назвіть строки і порядок ведення переговорів, вирішення розбіжностей, що виникають під час їх ведення.
4. З чого складається зміст колективного договору? Дайте правову характеристику їх видів: нормативних, зобов'язальних тощо.

3. Посадова особа, винна в незаконному звільненні або перекладенні працівника на іншу роботу, притягується до такого виду матеріальної відповідальності:

- а) обмеженої;
- б) повної;
- в) солідарної.

4. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність укладаються:

- а) з керівними працівниками;
- б) з працівниками, які обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей;
- в) правильні відповіді “а” і “б”;
- г) з працівниками, визначеними роботодавцем.

5. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватись колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, визначений таким нормативним актом:

- а) колективним договором;
- б) генеральною або галузевою угодою;
- в) наказом Міністерства праці і соціальної політики;
- г) постановою Кабінету Міністрів України.

6. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть укладатися з працівниками, які не досягли вісімнадцятирічного віку:

- а) які обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані із зберіганням матеріальних цінностей;
- б) які обіймають посади або виконують роботи, безпосередньо пов'язані із застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей;
- в) правильні відповіді “а” і “б”;
- г) з неповнолітніми працівниками письмові договори про повну матеріальну відповідальність не укладаються.

7. На працівника, що одержав матеріальні цінності за разовою довіреністю, у разі з'ясування цих цінностей через недбалість буде покладено матеріальну відповідальність:

- а) повну;

4. У чому полягає відмінність матеріальної відповідальності працівників від майнової відповідальності, передбаченої нормами цивільного права?
5. Назвіть загальні підстави й умови матеріальної відповідальності працівників.
6. Що таке трудове майнове правопорушення?
7. Дайте правову характеристику обмеженої матеріальної відповідальності працівників та її розміру. Назвіть випадки обмеженої матеріальної відповідальності працівників.
8. Назвіть випадки повної матеріальної відповідальності працівників.
9. Дайте правову характеристику індивідуальної та колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників.
10. Який порядок впровадження колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників?
11. Дайте правову характеристику матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.
12. Який порядок відшкодування моральної (немайнової) шкоди працівнику?
13. Який порядок відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю застрахованого?

Тестові завдання

1. Зазначте, чи може бути на працівника покладена матеріальна відповідальність за неодержані підприємством, установою, організацією прибутки:

- а) не може;
- б) може за будь-яких обставин;
- в) може, якщо шкоди завдано працівником не при виконанні трудових обов'язків.

2. Обов'язок доказування наявності умов для покладення матеріальної відповідальності покладається:

- а) на працівника;
- б) на роботодавця;
- в) на правоохоронні органи.

5. Яке правове значення додатків до колективного договору?
6. Назвіть види та сторони соціально-партнерських угод.
7. Який порядок ведення переговорів щодо укладення та зміни угод? Строки чинності угод. Структура і зміст угод. Контроль за виконанням угод.
8. Яким чином вирішуються спори між сторонами колективного договору, угоди?
9. Яка відповідальність передбачена за порушення законодавства про колективні договори та угоди?
10. Укладення колективного договору є правом чи обов'язком його сторін? Обґрунтуйте відповідь.

Тестові завдання

1. Колективний договір з часу його схвалення має бути підписаний уповноваженими представниками:

- а) протягом 10 днів;
- б) не пізніше 5 днів, якщо інше не встановлено зборами чи конференцією трудового колективу;
- в) не пізніше 15 днів.

2. Колективний договір схвалює:

- а) власник або уповноважений ним орган;
- б) профспілковий комітет або інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган;
- в) загальні збори (конференція) трудового колективу.

3. Колективний договір набуває чинності:

- а) з моменту його схвалення;
- б) з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в ньому;
- в) з моменту йогоповідомної реєстрації.

4. Контроль за виконанням колективного договору здійснює:

- а) органповідомної реєстрації;
- б) сторони, які уклали колективний договір, або уповноважені ними представники;
- в) вищестоящий профспілковий орган.

5. Повідомну реєстрацію колективних договорів здійснює:

- а) місцевий орган державної виконавчої влади;
- б) місцевий державний орган статистики;
- в) місцева рада Федерації профспілок України.

6. До закінчення строку дії колективного договору сторони письмово повідомляють одна одну про початок колективних переговорів:

- а) не пізніше як за три місяці;
- б) не раніше як за три місяці або в термін, визначений колективним договором;
- в) не пізніше як за місяць.

7. Зазначте, чи дозволяється ведення переговорів і укладення колективних договорів від імені працівників політичними партіями:

- а) так;
- б) ні.

8. Проект колективного договору готує:

- а) профспілковий орган або інший уповноважений на представництво орган;
- б) власник або уповноважений ним орган;
- в) робоча комісія, яка утворюється з представників сторін.

9. Зазначте, яким терміном обмежується тривалість колективних переговорів:

- а) законом не передбачається обмеження тривалості колективних переговорів, і сторони можуть за домовленістю визначати строки початку і закінчення переговорів;
- б) три місяці;
- в) 10 днів.

10. Повідомна реєстрація колективного договору здійснюється:

- а) у двотижневий термін з часу одержання колективного договору на реєструючим органам;
- б) протягом десяти днів з часу подання колективного договору на реєстрацію;
- в) не пізніше наступного дня після одержання колективного договору реєструючим органом.

Література [4; 27; 37; 49–51; 64; 65; 67; 69]

Тема 6. Удосконалення порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)

Контрольні питання

- 1. Що таке колективні трудові спори (конфлікти)? Які органи вирішують колективні трудові спори?

в) встановлюються, виходячи з норм виробітку для дорослих робітників, пропорційно встановленому скороченому робочому часу.

8. Оплата праці неповнолітнім працівникам при скороченій тривалості щоденної роботи здійснюється таким чином:

- а) пропорційно фактично відпрацьованому часу;
- б) виплачується в такому ж розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи;
- в) залежно від виробітку.

9. Якщо продовження трудового договору загрожує зборю неповнолітнього або порушує його законні інтереси, отже неповнолітнього:

- а) має право вимагати розірвання трудового договору, укладеного з неповнолітнім віком від 14 до 15 років;
- б) має право вимагати розірвання трудового договору, укладеного з будь-яким неповнолітнім;
- в) не має такого права, оскільки це не передбачено ст. 199 КЗпП України.

10. Одержання згоди Служби у справах неповнолітніх на звільнення неповнолітнього в разі його звільнення за п. 1 ст. 40 КЗпП України:

- а) є обов'язковим у всіх випадках;
- б) не є обов'язковим, якщо такого працівника звільнено з подальшим працевлаштуванням;
- в) не є обов'язковим у разі повної ліквідації підприємства.

Література [1; 5; 9; 13; 15; 34; 42; 54; 76]

Тема 13. Проблеми відповідальності сторін трудового договору

Питання для самоконтролю

- 1. Дайте визначення поняття “матеріальна відповідальність сторін трудового договору за заподіяну шкоду”.
- 2. Назвіть особливості матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну роботодавцю.
- 3. Мета і значення матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

в) можуть за умови їх навчання, для виконання якоїсь роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час, за згодою одного із багьків або особи, що їх замінює.

2. На підприємстві, в установі, організації облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років:

- а) не ведеться взагалі;
 - б) може вестися, але не обов'язково;
 - в) обов'язково ведеться із зазначенням дати їх народження;
- 3. Зазначте, чи можуть працівники віком до вісімнадцяти років залучатися до нічних, наднормових робіт і робіт у вихідні дні:**
- а) можуть залучатися до таких робіт нарівні з іншими працівниками;
 - б) можуть залучатися лише за їх згодою;
 - в) не можуть залучатися до таких робіт взагалі.

4. Для осіб віком до вісімнадцяти років при прийнятті на роботу попередні медичні огляди:

- а) обов'язкові;
- б) не обов'язкові;
- в) обов'язкові в разі прийняття їх на роботу зі шкідливими умовами праці.

5. Працівникам молодше 18 років надається щорічна відпустка такої тривалості:

- а) 24 календарних дні;
- б) 30 календарних днів;
- в) 31 календарний день.

6. До роботи з підніманням і переміщенням важких речей неповнолітні:

- а) не залучаються;
- б) залучаються всі неповнолітні віком старше 16 років;
- в) залучаються лише неповнолітні, які не мають медичних протипоказань.

7. Для неповнолітніх робітників норми виробітку:

- а) встановлюються так само, як і для дорослих працівників;
- б) знижуються залежно від віку, але не більше ніж на 20 %;

2. Що таке примирна комісія та трудовий арбітраж? Які їх повноваження?

3. Розкрийте правове значення та функції Національної служби посередництва і примирення.

4. Що таке право на страйк і його реалізація?

5. Правові наслідки законного і незаконного страйку.

Тестові завдання

1. Якщо вирішення індивідуального трудового спору за законом у компетенції комісії з трудових спорів, то його вирішення безпосередньо у місцевому суді:

- а) можливе за будь-яких обставин;
- б) можливе тільки у випадку, якщо КТС на підприємстві не створено;
- в) неможливе взагалі.

2. Зазначте, чи можуть розглядатися комісіями з трудових спорів спори про дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських та інших об'єднань громадян за рішенням органів, які їх обрали:

- а) так;
- б) ні.

3. Комісії з трудових спорів створюються з мінімальною кількістю працівників на підприємствах, установах, організаціях:

- а) не менше 25 чоловік;
- б) не менше 20 чоловік;
- в) не менше 15 чоловік.

4. На підприємстві комісії з трудових спорів створюється:

- а) за наказом (розпорядженням) керівника підприємства;
- б) обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства;
- в) обирається профспілковим комітетом підприємства.

Література [33; 58–60; 75; 84]

Правове регулювання індивідуальних трудових відносин

Тема 7. Актуальні проблеми зайнятості населення та працевлаштування громадян

Питання для самоконтролю

- 1. Дайте правову характеристику законодавства про зайнятість населення.

2. Назвіть основні принципи державної політики у сфері зайнятості і працевлаштування.
3. Дайте визначення правового статусу безробітного.
4. Які нормативно-правові акти визначають право громадян на забезпечення зайнятості і працевлаштування? Обґрунтуйте відповідь.
5. Дайте характеристику правового регулювання вивільнення та працевлаштування працівників.
6. Поясняйте та види працевлаштування. Який порядок працевлаштування громадян?
7. Дайте правову характеристику органів з працевлаштування громадян.
8. Які основні права та обов'язки покладено на Державну службу зайнятості?
9. Назвіть основні державні гарантії зайнятості населення (загальні та додаткові).
10. Розкрийте особливості працевлаштування окремих категорій громадян (жінок, молоді, інвалідів та ін.).

Тестові завдання

1. Зазначте, чи належать до зайнятого населення особи, які працюють за цивільно-правовими угодами:

- а) так;
- б) ні.

2. Зазначте, чи належать до зайнятого населення особи, які не працюють, але навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою і заочною формами навчання:

- а) так;
- б) ні.

3. Державна служба зайнятості підпорядковується:

- а) тільки Міністерству праці і соціальної політики України;
- б) тільки місцевим державним адміністраціям та органам місцевого самоврядування;
- в) Міністерству праці і соціальної політики України та місцевим державним адміністраціям і органам місцевого самоврядування.

4. Зазначте, чи має Державна служба зайнятості повноваження здійснювати контроль за виконанням законодавства про зайнятість:

- а) має;

9. До працівників, на яких поширюється чинність статутів і положень про дисципліну, застосовуються такі види заохочень:

- а) будь-які;
- б) тільки передбачені цими статутами і положеннями;
- в) будь-які передбачені законодавством про працю та Типовими правилами внутрішнього розпорядку.

Література [10–12; 27; 29; 48; 49; 52; 53; 56]

Тема 12. Удосконалення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів на виробництві

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення поняття безперервного професійного навчання.
2. Назвіть організаційні форми професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.
3. Порядок проведення професійної підготовки та перепідготовки кадрів безпосередньо на виробництві, у професійних навчальних закладах і вищих навчальних закладах.
4. Назвіть права й обов'язки роботодавця щодо підготовки і перепідготовки кадрів.
5. Яким чином проводиться навчання в період перепрофілювання виробництва? Що таке професійно-трудова реабілітація працівника?
6. Розкрийте порядок здійснення професійного навчання.
7. Назвіть особливості організації професійного навчання окремих категорій працівників: державних службовців; медичних і педагогічних працівників; інших категорій працівників: молоді, жінок, інвалідів.
8. Розкрийте значення учнівського договору, його зміст, строк та форму.
9. Особливості поширення на учнів трудового законодавства.
10. Пільги працівникам, які навчаються без відриву від виробництва.

Тестові завдання

1. Особи, які досягли п'ятнадцятирічного віку, приймаються на роботу:

- а) не можуть взагалі;
- б) можуть як виняток, за згодою одного із батьків або особи, що їх замінює;

3. З дня вчинення дисциплінарного проступку на працівника може бути накладено дисциплінарне стягнення:

- а) не пізніше місяця, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці;
- б) не пізніше шести місяців;
- в) не пізніше трьох місяців.

4. Значить, чи може працівник притягуватися до дисциплінарної відповідальності, якщо за таке саме порушення він уже притягувався до адміністративної відповідальності:

- а) так;
- б) ні.

5. До працівників можуть застосовуватись заохочення:

- а) будь-які;
- б) будь-які, внесені до затверджених трудовим колективом Правил внутрішнього трудового розпорядку;
- в) будь-які, внесені до Типових правил внутрішнього трудового розпорядку.

6. Значить, чи можуть застосовуватись заходи заохочення протягом строку дії дисциплінарного стягнення:

- а) так;
- б) ні.

7. Значить, чи є прийняття місцевих правил внутрішнього трудового розпорядку обов'язковим на тих підприємствах, на працівників яких поширюється дія статутів та положень про дисципліну:

- а) так;
- б) ні.

8. У місцевих правилах внутрішнього трудового розпорядку можуть встановлюватись такі види заохочення:

- а) тільки передбачені законодавством;
- б) тільки ті, які містяться у Типових правилах внутрішнього трудового розпорядку;
- в) будь-які види заохочень, які трудовий колектив вважає доцільними.

б) здійснює контроль за дотриманням законодавства про зайнятість тільки підприємствами, установами, організаціями державної форми власності;

в) здійснює контроль за виконанням законодавства про зайнятість усіма роботодавцями незалежно від форм власності і господарювання, в тому числі і фізичними особами.

5. Розмір плати за послуги, що надаються державною службою зайнятості і пов'язані із забезпеченням зайнятості населення:

- а) визначено преїскурантом, затвердженим Міністерством праці і соціальної політики України;
- б) встановлюється за домовленістю;
- в) послуги надаються безплатно.

6. Значить, чи має право Державна служба зайнятості застосувати до роботодавця штрафні санкції в разі порушення ним законодавства про зайнятість населення:

- а) так;
- б) ні;
- в) тільки до підприємств, установ, організацій з державною і колективною формами власності.

7. Значить, чи дозволяється законом в Україні створювати комерційні бюро, агентства та інші організації з надання послуг з працевлаштування:

- а) не дозволяється;
- б) дозволяється тільки за наявності в них сертифіката, виданого Державною службою зайнятості;
- в) дозволяється без будь-яких обмежень.

8. До Державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися:

- а) тільки незайняті громадяни;
- б) будь-хто.

9. Значить, чи можуть бути зареєстровані у Державній службі зайнятості неповнолітні, які шукають роботу, але не досягли 16-річного віку:

- а) не можуть;
- б) можуть, як виняток, за згодою одного із батьків або осіб, їх замінюють, і якщо вони досягли віку 15 років.

10. Зазначте, чи може набуття статусу безробітного інваліда третьої групи інвалідності у разі неформального ним пенсії з інвалідності:

- а) так;
- б) ні.

Література [15; 16; 19; 20; 39; 40; 44; 55]

Тема 8. Проблеми регулювання трудового договору

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення поняття та значення трудового договору. Хто виступає сторонами трудового договору? Дайте їх правову характеристику.
2. З чого складається зміст трудового договору?
3. Дайте правову характеристику додаткових (факультативних) умов трудового договору.
4. Розкрийте основні поняття трудової функції та місця роботи.
5. У чому полягає відмінність трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, що пов'язані з працею?
6. Який порядок укладення трудового договору? Які юридичні гарантії при укладенні трудового договору?
7. Роль випробування при прийнятті на роботу. Дайте повну характеристику строків випробування та обмеження щодо їх встановлення.
8. Які види трудових договорів ви знаєте? Розкрийте їх сутність.
9. Розкрийте сутність поняття переведення на іншу роботу. В чому відмінність переведення від переміщення? Види переведень на іншу роботу.
10. Що таке зміна істотних умов праці? Підстави і порядок зміни істотних умов праці.
11. Що таке атестація і в чому її необхідність?
12. Назвіть загальні підстави припинення трудового договору.
13. З посиленнями на статті зазначте додаткові підстави припинення трудового договору.
14. У чому відмінність між поняттями "припинення трудового договору", "розірвання трудового договору" та "звільнення"?
15. Розкрийте сутність правового регулювання відсторонення працівників від роботи.
16. У чому полягає відмінність відсторонення від звільнення працівника?

6. Порядок застосування заохочень за успіхи в роботі. Назвіть переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують трудові обов'язки.
7. Розкрийте поняття та види дисциплінарної відповідальності працівників. Що таке загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність?
8. Назвіть підстави дисциплінарної відповідальності. Назвіть елементи дисциплінарного проступку. Хто є суб'єктом дисциплінарного проступку? Що виступає суб'єктивною та об'єктивною стороною дисциплінарного проступку? Назвіть об'єкт дисциплінарного проступку.
9. Розкрийте основні ознаки дисциплінарної відповідальності працівників.
10. Які види дисциплінарних стягнень ви знаєте?
11. Який порядок накладання та застосування дисциплінарних стягнень?
12. Назвіть органи, які правомочні застосовувати дисциплінарні стягнення.
13. Які строки передбачено законодавством для застосування та накладання дисциплінарних стягнень?
14. Які існують гарантії для працівників, обраних до профспілкових органів, у разі їх притягнення до дисциплінарної відповідальності?
15. Назвіть заходи громадського впливу до порушників трудової дисципліни трудовим колективом або товариським судом.

Тестові завдання

1. Правила внутрішнього трудового розкладу затверджує:

- а) трудовий колектив;
- б) власник або уповноважений ним орган;
- в) профспілковий орган або інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган.

2. До загальної кола працівників може бути застосоване стягнення:

- а) переведення на роботу з меншою оплатою праці;
- б) догана;
- в) сувора догана.

7. **Визначте, чи мають право на одержання компенсації працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, за їх зношування (амортизацію):**

- а) так;
- б) ні.

8. **Максимальний розмір відрахувань із заробітної плати, передбачений законодавством:**

- а) не може перевищувати 20 % заробітної плати, що належить до виплати працівникові;
- б) не може перевищувати 50 % нарахованої працівникові заробітної плати;
- в) не може перевищувати 70 % заробітної плати, що належить до виплати працівникові.

9. **Відрахування з вихідної допомоги і з компенсаційних виплат:**

- а) дозволяються;
- б) не дозволяються.

10. **За працівниками, які зобов'язані проходити медичне обстеження, за час перебування їх у медичному закладі:**

- а) зберігається середній заробіток за місцем роботи;
- б) зберігається 50 % середнього заробітку за місцем роботи;
- в) заробіток не зберігається, оскільки виплачується допомога із соціального страхування.

Література [27; 32; 43; 59; 66]

Тема 11. Основні напрями забезпечення трудового розпорядку і дисципліни праці

Питання для самоконтролю

1. Дайте визначення поняття "трудова дисципліна". Значення дисципліни праці. Правові методи забезпечення трудової дисципліни.
2. Розкрийте питання правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
3. Структура і зміст правил внутрішнього трудового розпорядку. Що таке статут та положення про дисципліну?
4. Назвіть основні трудові обов'язки сторін трудового договору.
5. Які ви знаєте заохочення за успіхи в роботі? Назвіть підстави заохочення.

17. Який порядок звільнення з роботи? Назвіть коло осіб, які мають переважне право залишитися на роботі при вивільненні працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

18. Який порядок проведення розрахунку при звільненні працівника з роботи?

19. Трудова книжка. Порядок ведення трудових книжок.

20. Правові наслідки незаконного звільнення.

Тестові завдання

1. **Сфера застосування контракту як особливої форми трудового договору визначається:**

- а) сторонами трудового договору;
- б) законодавством України;
- в) законами України.

2. **Строковий трудовий договір укладається:**

- а) у будь-яких випадках за угодою сторін;
- б) тільки у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк;
- в) на вимогу роботодавця.

3. **Самостійно укладати трудовий договір особа має право:**

- а) з 15-річного віку;
- б) з 16-річного віку;
- в) з 18-річного віку.

4. **Дозвіл чи будь-який інший документ з основного місяця роботи у разі роботи за сумісництвом:**

- а) не потрібен;
- б) потрібна довідка з основного місяця роботи про режим робочого часу;
- в) потрібен дозвіл за підписом керівника підприємства та голови профкому.

5. **Роботодавець зобов'язаний повідомити письмово про причини відмови у прийнятті на роботу:**

- а) неповнолітніх;
- б) вагітних жінок і жінок, які мають дітей;
- в) усіх осіб, яким відмовлено у прийнятті на роботу.

6. **Факультативними вважаються такі умови трудового договору:**

- а) які вже встановлені законодавством про працю;

- б) які необхідні для договору як юридичного факту і без яких трудовий договір не відбудеться;
в) які виходять за межі трудового договору як юридичного факту, що породжує трудові відносини.

7. Місце роботи вважається основним:

- а) якщо укладено трудовий договір на регулярно оплачувану роботу;
б) якщо трудовий договір укладено з умовою про повний робочий час;
в) якщо при укладенні трудового договору працівник подав трудову книжку.

8. З неповнолітніми трудовий договір укладається:

- а) тільки письмово;
б) усно або письмово;
в) у формі контракту.

9. Інваліди можуть бути прийняті на роботу відповідно до документа, що свідчить про стан здоров'я:

- а) довідки дільничного лікаря за місцем проживання;
б) висновків лікарсько-консультативної комісії;
в) рекомендації медико-соціальної експертної комісії.

10. Трудовий договір з керівником структурного підрозділу підприємства недержавної форми власності укладається:

- а) у формі контракту;
б) у простій письмовій формі;
в) в усній або письмовій формі.

Література [50; 51; 57; 59; 62–65]

Тема 9. Сучасні проблеми правового регулювання робочого часу і часу відпочинку

Питання для самоконтролю

1. Поняття робочого часу і значення його правового регулювання. Які встановлюються гарантії щодо робочого часу?
2. Які існують види робочого часу? Дайте правову їх характеристику.
3. Що таке режим робочого часу та порядок його встановлення?
4. Що таке спеціальний режим правового регулювання робочого часу? Тривалість робочого часу напередодні святкових, неробочих і вихідних днів та вночі.
5. Розкрийте порядок обліку робочого часу.

- в) про зміну умов оплати праці роботодавцем не зобов'язаний повідомляти працівника.

2. Розмір доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюється:

- а) за угодою сторін;
б) на умовах, передбачених у колективному договорі;
в) роботодавцем, але не менше 20 % посадового окладу (ставка) відсутнього працівника.

3. У разі переведення працівника на іншу нижчеоплачувану роботу:

- а) зберігається попередній середній зарібок протягом двох тижнів з дня переведення;
б) робиться доплата до попереднього середнього зарібку протягом двох місяців з дня переведення;
в) зберігається середній зарібок тільки у разі переведення працівника на легшу роботу за станом здоров'я.

4. Працівникам за весь час щорічної відпустки зарібок платиться:

- а) не пізніше ніж за сім днів до початку відпустки;
б) не пізніше ніж за п'ять днів до початку відпустки;
в) не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

5. При звільненні працівника не робляться відрахування із зарібної плати за невідпрацьовані дні відпустки:

- а) за угодою сторін;
б) за власним бажанням працівника, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору;
в) при переведенні працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду.

6. Оплата праці за сумісництвом здійснюється:

- а) у розмірі, встановленому колективним договором;
б) у розмірі, встановленому угодою сторін;
в) за фактично виконану роботу.

15. Особам, які належать до 1-ї і 2-ї категорій потерпілих внаслідок Чорнобильської катастрофи, надаються додаткові відпустки:

- а) 14 календарних днів на рік;
- б) 14 робочих днів на рік;
- в) 10 календарних днів на рік.

Література [48–50; 52; 58; 69]

Тема 10. Тенденції правового регулювання оплати праці. Гарантії та компенсації

Питання для самоконтролю

- 1. Дайте визначення поняття “заробітна плата”. Яка структура заробітної плати?
- 2. Назвіть методи регулювання заробітної плати.
- 3. Яким чином здійснюється організація оплати праці на підприємствах, в установах і організаціях?
- 4. Що таке тарифна система заробітної плати та які її елементи? Яке значення тарифної системи для регулювання оплати праці?
- 5. З чого складається система заробітної плати, її види?
- 6. Що таке нормування праці, норми праці, норми виробітку, норми часу, норми обслуговування, норми чисельності, нормоване завдання, відрядні розцінки?
- 7. З чого складаються норми матеріального стимулювання праці? Розкрийте їх.
- 8. Дайте повну характеристику оплати праці у разі відхилення від встановлених умов праці.
- 9. Який порядок і строки виплати заробітної плати? Який порядок обчислення середньої заробітної плати?
- 10. Розкрийте поняття гарантійних і компенсаційних виплат і доплат.

Тестові завдання

1. Працівник має бути повідомлений про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення:

- а) не пізніше як за два місяці до їх запровадження;
- б) не пізніше як за місяць до їх запровадження;

- 6. Які особливості регулювання робочого часу в окремих галузях економіки? Що таке гнучкі графіки роботи?
- 7. Який порядок застосування наднормових робіт?
- 8. Розмежування надурочних робіт і ненормованого робочого дня.
- 9. Дайте визначення поняття “час відпочинку”. Які види часу відпочинку ви знаєте? Дайте правову їх характеристику.
- 10. Розкрийте поняття перерв протягом робочого дня (зміни) для відпочинку та харчування.
- 11. Що таке додаткова перерва для годування дитини?
- 12. Розкрийте поняття та види відпусток. Які гарантії встановлені державою щодо права на відпустку?
- 13. Дайте повну правову характеристику щорічної відпустки.
- 14. Стаж роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.
- 15. Який порядок відликання з відпустки? Підготуйте текст наказу про це.
- 16. Що таке соціальні відпустки? Який порядок їх надання?
- 17. Яким чином здійснюється оплата відпусток? Назвіть випадки виплати грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки.
- 18. Дайте правову характеристику відпусток без збереження заробітної плати.

Тестові завдання

1. Скорочена привалість робочого часу встановлюється для таких категорій працівників:

- а) для вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- б) для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці;
- в) для працівників, які не досягли віку 21 рік.

2. До роботи у нічний час заборонено залучати такі категорії працівників:

- а) осіб до 21 року;
- б) жінок, які мають дітей віком до 14 років чи дитину-інваліда;
- в) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.

3. Зазначте, чи може встановлюватись неповний робочий час за угодою між працівником і роботодавцем:

- а) так;
- б) ні;

в) може лише за наявності поважних причин, підтверджених відповідними документами.

4. Зазначте, чи обмежуються трудові права працівника, якщо він працює неповний робочий час:

- а) так;
- б) ні;

в) тривалість щорічної відпустки зменшується.

5. Зазначте, чи вважається наднормовою і підлягає додатковій оплаті робота працівника з ненормованим робочим днем після закінчення робочого дня:

- а) так;
- б) ні;

в) вважається за наявності відповідного наказу (розпорядження) роботодавця, узгодженого з профспілковим органом.

6. Зазначте, які обмеження щодо тривалості робочого часу працівників-сумісників недержавних підприємств, установ, організацій передбачені законодавством про працю:

- а) чотири години у робочі дні і повний робочий день у вихідні;
- б) законодавство не обмежує сумісництво за тривалістю робочого часу;
- в) не більше семи годин на день.

7. Тимчасовий працівник може бути залучений до роботи у вихідний, святковий і неробочий день без погодження з профспілковим органом і з оплатою роботи в одинарному розмірі та без надання за роботу в ці дні інших днів відпочинку за умови:

- а) якщо тимчасовий договір укладено на строк не більше шести днів;
- б) якщо тимчасовий договір укладено на строк не більше місяця;
- в) якщо тимчасовий договір укладено на строк не більше двох місяців.

8. Нічим вважається робочий час:

- а) з 22.00 до 6.00;
- б) з 23.00 до 7.00;
- в) з 00.00 до 8.00.

9. Зазначте, чи може встановлюватися для працівників, оформлених на неповний робочий час, ненормований робочий день:

- а) не може взагалі;
- б) може встановлюватися за будь-яких обставин;
- в) може встановлюватися для працівників, оформлених на умовах неповного робочого тижня.

10. Залучення працівників до роботи у вихідні дні допускається:

- а) в будь-яких випадках за угодою сторін;
- б) для виконання термінових завдань;
- в) для виконання невідкладних, наперед непередбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства.

11. Назвіть повний перелік робіт, що допускаються у святкові і неробочі дні:

- а) роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови;
- б) роботи, викликані необхідністю обслуговування населення;
- в) невідкладні і вантажно-розвантажувальні та інші роботи;
- г) правильні відповіді "а" і "б";
- д) правильні відповіді "а", "б" і "в".

12. Законодавством про працю передбачені перерви між змінами тривалістю:

- а) не менше тривалості часу роботи в попередній зміні;
- б) не менше подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід);
- в) не менше потрійної тривалості часу роботи в попередній зміні.

13. Працівникам-сумісникам щорічна відпустка:

- а) надається нарівні з іншими працівниками;
- б) не надається;
- в) надається неоплачувана відпустка за бажанням працівника.

14. Щорічні відпустки тимчасовим і сезонним працівникам:

- а) не надаються;
- б) надаються тривалістю не менше ніж 24 календарні дні;
- в) надаються тривалістю пропорційно відпрацьованому часу.