

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МИКОЛАЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені В. О. СУХОМЛИНСЬКОГО
Історичний факультет
Кафедра історії**

**КОМПЛЕКТ ЗАВДАНЬ ДЛЯ КОНТРОЛЮ ТА ПЕРЕВІРКИ
САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПІДПРИЄМНИЦЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ»**

**Ступінь бакалавра
галузь знань 01 Освіта/Педагогіка
спеціальність 014.11 СО (Фізична культура)
освітня програма: Середня освіта: фізична культура, спортивно-масова робота та туризм
освітня програма: Середня освіта: фізична культура та Захист Вітчизни
галузь знань 03 Гуманітарні науки
спеціальність 035.10 Філологія. Прикладна лінгвістика
Галузь знань: 12 Інформаційні технології
спеціальність 122 Комп'ютерні науки та інформаційні технології**

2019-2020 навчальний рік

Розробник: Дмитрук Ірина Миколаївна, в.о. доцента кафедри історії, кандидат юридичних наук _____ (Дмитрук І.М.)

Затверджений на засіданні кафедри історії

Протокол № _ від «__» _____ 2019 р.

Завідувач кафедри _____ (_____)

«__» _____ 2019 р.

Самостійна робота студентів.

Самостійна робота з трудового права (реферати курсові, контрольні, дипломні роботи), виконуються самостійно при консультуванні викладачем.

Мета самостійної роботи - закріплення та поглиблення теоретичних та практичних знань трудового законодавства і права України, отриманих студентом в процесі вивчення курсу "Трудове право та підприємницька діяльність".

Тема: Джерела трудового права. Основні функції та принципи трудового права України

Завдання 1. Спробуйте розібратися з термінологією:

- «трудове право»;
- «трудові правовідносини»;
- «джерела трудового права»;
- «функції та принципи трудового права».

Завдання 2. Чи існують об'єктивні причини для виникнення трудових спорів в Україні? Які шляхи їх подолання?

Завдання 3. Чи можна вважати, що норми глави XV КЗпП України «Індивідуальні трудові спори» є процесуальними, а не матеріальними нормами?

Завдання 4. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» обов'язкова для її застосування лише судами, чи її зобов'язанні брати до уваги також інші учасники трудових правовідносин? Обґрунтуйте.

Завдання 5. Чи вирішуються трудові спори державних службовців у КТС? А в суді?

Завдання 6. Уважно проаналізуйте ст.241(1) КЗпП України і спробуйте щодо кожного з її абзаців навести приклад (письмово). З'ясуйте, про який «найближчий робочий день» ідеться в останньому абзаці наведеної статті.

Завдання 7. Чи потребують судового захисту трудові спори до виникнення трудових правовідносин? Обґрунтуйте відповідь.

Завдання 8. Проаналізуйте ситуацію і дайте обґрунтовану відповідь. Юрисконсульт універмагу Вернигора був тимчасово переведений на посаду завідувача відділу кредиту з більш високою зарплатою. Тут він працював один рік і сім місяців, після чого на підставі наказу директора знову почав виконувати обов'язки юрисконсульта. Вернигора вважав, що за ним має бути збережено протягом двох тижнів заробітну плату завідувача відділом кредиту. Директор універмагу відмовився задовольнити вимоги останнього і крім того, рекомендував йому звернутися до суду, оскільки трудові спори керівників згідно ст.232 КЗпП України розглядаються саме судами.

Завдання 9. Проаналізуйте ситуацію і дайте обґрунтовану відповідь. Сілін, що працював кочегаром в котельній і звільнений внаслідок закінчення строку трудового договору, звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. В позовній заяві він вказав, що по закінченні опалювального сезону він ще тиждень допомагав слюсарям-ремонтникам в котельній, тому його неможна було звільняти з даної підстави. Чи правомірні вимоги Сіліна?

Завдання 10. Проаналізуйте ситуацію і дайте обґрунтовану відповідь. Експедитор торгової фірми «Крістіна» Басов систематично спізнювався на роботу, за що мав низку дисциплінарних стягнень, а 7 березня самовільно залишив роботу на три години раніше щоб привітати кохану жінку зі святом. Директор фірми передав матеріали про здійснення дисциплінарних проступків на раду директорів, яка винесла рішення: «Клопотати про звільнення Басова за прогул». Наказ був виданий. Чи ґрунтується на законі звільнення Басова?

Завдання 11. Коваленко був прийнятий на автотранспортне підприємство шофером легкової автомашини, саме такий запис було зроблено у його трудову книжку. Згодом, адміністрація взяла на цю роботу іншого працівника, а Коваленко наказом по АТП він був переміщений для роботи на автобусі. Коваленко від такого переміщення відмовився, оскільки на автобусі йому належало працювати знімами, крім того на новому місці праці заробіток був на 100 грн. меншим. Юрисконсульт підприємства наказ про переміщення

завізував і пояснив, що наказ відповідає чинному трудовому законодавству, оскільки Коваленко був прийнятий на роботу водієм і переміщений на таку ж роботу. За відмову від переміщення Коваленка було позбавлено квартальної премії. Директор підприємства пояснив Коваленку, що він може бути звільнений за порушення трудової дисципліни. Надайте висновок щодо правомірності дій директора.

Завдання 12. Сформулюйте правові питання. Економіст ПП «Л» Ігнатенко подала заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Через два тижні директор ПП «Л» заявив, що він не може знайти на цю посаду іншого працівника, відмовилася приймати економічну документацію і видати їй трудову книжку. Ігнатенко вирішила самовільно залишити роботу. Куди їй потрібно звернутися з вимогою про розірвання трудового договору.

Завдання 13. Сформулюйте правові питання. Вирішіть справу. Котенко, завідувача магазину "Промінь" подала заяву про звільнення за власним бажанням, в зв'язку з тим, що вона знайшла іншу роботу в іншому магазині «Розкіш», де обіцяють більш високу заробітну плату. Директор магазину "Промінь" відмовився звільнити Котенко, оскільки з нею було укладено строковий трудовий договір на два роки, строк договору не закінчився. Крім того, директор попередив Котенко, що вона буде звільнена за прогул, якщо не буде виходити на роботу, і до неї буде пред'явлено позов до суду за незбереження ввіреного їй на складі майна, на що Котенко заявила, що трудовий договір не був строковим, в законодавстві таке не передбачено, а вона з цього питання консультувалася з адвокатом. Через 2 тижні після подачі заяви Котенко залишила роботу і через 2 місяці подала до суду позов про стягнення з магазину «Промінь» її середньої зарплати за цей період, оскільки магазин не провів з нею розрахунку і не видав трудової книжки.

Завдання 14. Сформулюйте правові питання по справі. Надайте консультацію. Старша медична сестра Пухка була звільнена з роботи наказом від 5 березня 2010 р. за п. 3 ст. 41 КЗпП України за те, як було вказано у наказі, що "грубо поводитися із хворими, а також колегами по роботі, що підтверджувалося скаргами пацієнтів і заявами медичних працівників лікарні". Попередньо, 12 грудня 2010 р. за такі ж порушення на Пухку було накладено дисциплінарне стягнення. Пухка звернулася у комітет профспілки з проханням захистити її права. Вона вважала, що з часу накладення дисциплінарного стягнення пройшло багато часу, а її поведінка була викликана сімейними проблемами, тому адміністрація не має права звільнити її з роботи.

Завдання 15. Завідувач відділу кредитів банку «Ф» був звільнений за появу на роботі в нетверезому стані за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Він звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, посилаючись на те, що в нетверезому стані він знаходився після закінчення робочого дня. Яке рішення повинен винести суд?

Завдання 16. Вирішіть спір. Електрик Пашков 16 січня 2010 р. був направлений у відрядження для проведення ремонтних робіт у філіалі підприємства, що знаходився в іншому населеному пункті. 17 січня 2010 р. у перший день свого перебування у відрядженні після закінчення роботи Пашков із колегами по роботі організував у кабінеті, де він працював, святкування свого приїзду із вживанням алкогольних напоїв. Наступного дня у кабінеті виявився поламаним комп'ютер. У зв'язку з цим начальник філіалу через три дні (21 січня) направив директору заводу доповідну записку, в якій просив оголосити Камишов догану. 28 січня доповідна записка надійшла на завод і була зареєстрована канцелярією. Директор заводу направив доповідну для з'ясування обставин безпосередньому керівнику Камишов – начальнику Вендерю, який протримавши у себе доповідну записку протягом 30 днів, наклав резолюцію "Притягти до відповідальності" і передав її у відділ кадрів. 1 квітня було видано наказ про звільнення Пашкова з роботи за появу на роботі у нетверезому стані за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Пашков оскаржив наказ до суду.

1. Поняття та характерні особливості індивідуальних трудових спорів.
2. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
3. Розгляд індивідуальних трудових спорів в КТС.
4. Розгляд індивідуальних трудових спорів в судовому порядку.

Методичні вказівки

Ключові терміни та поняття: індивідуальний трудовий спір; предмет індивідуального трудового спору; комісія по трудових спорах; строки позовної давності; виконання рішення по трудовому спору .

Особливу увагу слід звернути на такі питання: предмет індивідуального трудового спору в аспекті трудових прав і законних інтересів працівника, які, на його думку, порушені роботодавцем при застосуванні законодавства про працю чи колективного і трудових договорів. Звернути увагу на те, що у цих випадках позовна заява до суду про розгляд індивідуального трудового спору подається працівником самостійно або в його інтересах і від його імені профспілковим органом.

Студенти мають знати, що розгляд трудового спору в КТС є самостійним видом розгляду індивідуальних трудових спорів. Студентам необхідно проаналізувати юридичне положення відповідно до якого у судах розглядаються будь-які трудові спори, у тому числі за заявами працівника або роботодавця, якщо вони не згодні з рішенням комісії по трудових спорах, за заявою прокурора, якщо він вважає рішення КТС незаконним.

Слід опрацювати наукові погляди (А.В. Андрушко, В.Я. Бурака. О.В. Заржицького, В. В. Жернакова, Г.І. Чанишевої) щодо доцільності розгляду у КТС трудових спорів працівників.

Семінарське заняття 3

Тема: Соціальне партнерство у сфері трудових правовідносин. Колективні договори та угоди

Завдання 1. Дати правильну відповідь на питання тестів:

1. Сторонами індивідуального трудового спору є:

- а) працівник;
- б) профспілка;
- в) КТС;
- г) суд;
- д) роботодавець;
- е) трудовий колектив.

2. Вкажіть строк протягом якого працівник може оскаржити звільнення до суду:

- а) один місяць;
- б) три місяці;
- в) шість місяців;
- г) дев'ять місяців;
- д) один рік;
- е) три роки.

3. Чисельність КТС підприємства, установи, організації визначається:

- а) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- б) Кодексом законів про працю;
- в) власником за погодженням з трудовим колективом;
- г) загальними зборами трудового колективу;
- д) колективним договором;
- е) наказом власника.

4. Голова КТС обирається:

- а) загальними зборами трудового колективу;

- б) комісією по трудових спорах;
- в) конференцією трудового колективу;
- г) профспілкою;
- д) роботодавцем.

Завдання 2. Проаналізуйте справу на предмет відповідності чинному трудовому законодавству. Сформулюйте правові питання. Складіть висновок.

Крицька влаштувалася на роботу секретарем адміністратора готелю. При оформленні на роботу було обумовлено, що заробітна плата складатиме 2000 грн. на місяць, графік роботи буде гнучким. Через тиждень адміністратор повідомив Крицькій, що їй встановлено випробувальний строк – 3 місяці, отже остаточно питання про її прийняття буде вирішено після спливу зазначеного строку. За день до закінчення цього терміну Крицькій було повідомлено, що вона не пройшла випробування, її не можуть взяти на роботу, оскільки їй бракує ініціативи, комунікабельності, оперативності у прийнятті рішень, вона не вміє приваблювати клієнтів. Окрім цього, Крицькій було поставлено у вину, що вона тричі запізнювалася на роботу, раніше йшла на обідню перерву і жодного разу не залишилася після закінчення робочого дня, щоб завершити роботу, – це керівництво розцінює як байдуже ставлення до інтересів готелю. При звільненні з роботи до трудової книжки Крицької не було внесено жодних записів, не було виплачено їй заробітної плати за відпрацьований період. Крицька вирішила звернутися до суду з позовом про поновлення на роботі і виплату заробітної плати.

Завдання 3. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Кошайко працювала в їдальні № 2 тресту їдалень економістом та одночасно була головою профспілкового комітету цієї їдальні. Наказом по тресту їдалень Кошейко за порушення трудової дисципліни була звільнена за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Вважаючи звільнення неправильним, вона звернулася до суду з позовом про поновлення на попередній посаді. Ухвалою суду позивачці було відмовлено у прийнятті позовної заяви з тих мотивів, що вона не зверталася за вирішенням спору до комісії по трудових спорах. Чи законна ухвала суду?

Завдання 4. Вирішіть справу. Позивач Ісаков працював завідувачем ревізійного відділу державної установи. Був звільнений за п. 1 ст. 40 КЗпП, тому що відмовився від запропонованої в порядку працевлаштування посади ревізора-економіста. Суд, куди позивач звернувся з вимогою про поновлення в посаді, відмовив йому в задоволенні позовних вимог, тому що скорочення штату дійсно мало місце, оскільки посада завідувача ревізійного відділу виключена із штатного розкладу. Порядок розірвання трудового договору додержаний. Порушень при звільненні не допущено. Суд, розглядаючи справу, встановив, що скорочення штату дійсно мало місце. Замість посади завідувача ревізійного відділу до штатного розпису введено дві нові посади — заступник директора по економіці та заступник директора з обліку, трудові обов'язки яких аналогічні за змістом. Яким має бути рішення суду?

Завдання 5. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. За чотири години до закінчення робочого дня техніки-будівельники Іванов і Петров покинули роботу на будівельному об'єкті і направились в найближчий кіоск, де купили пляшку горілки і дві пляшки вина, випили, закусили і розійшлися в різні боки. Іванов, як хороший сім'янин, пішов додому, а Петров, переживав за своє виробництво і пішов на будівельний об'єкт, щоб закінчити розпочату роботу. Тут і виявив його в нетверезому вигляді директор будівельної фірми. На наступний день, отримавши пояснення від Іванова і Петрова, директор сказав, що завтра вони отримають дисциплінарне стягнення. Зорієнтувавшись, що їх можуть звільнити, Іванов і Петров стали погано себе почувати і лягли на медичне обстеження в обласну лікарню, де знаходились півтора місяці. Коли вони вийшли з лікарні, то наказом директора були звільнені за появу на роботі в нетверезому у стані. Чи дотримані в даному випадку вимоги трудового законодавства?

Завдання 6. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Стецьків працювала електрокраневою металобази. 4 квітня 2010р. року вона подала заяву про звільнення її з роботи з 5 квітня. Оскільки за графіком 5 квітня для Стецьків був вихідний день, а 6 і 7 квітня — загальні вихідні дні, наказ про звільнення Стецьків був виданий 8 квітня із

зазначенням, що звільнення проведене за ініціативою працівника. Чи може мати місце звільнення з ініціативи працівника до закінчення 2-тижневого строку попередження?

Завдання 7. Вирішіть справу. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці на підприємстві проводиться скорочення штату і звільнення працівників. Усіх тих, хто намічений на звільнення, попередили про майбутнє звільнення за два місяці. Частина працівників підшукала собі іншу роботу і звернулись до директора з проханням звільнити їх за п. 1 ст. 40 КЗпП України до закінчення двох місяців. Директор побоюється, що при звільненні за п. 1 ст. 40 КЗпП України до закінчення строку попередження служба зайнятості стягне з підприємства великий штраф, тому дав згоду на звільнення до п. 2 ст. 36 або ст. 38 КЗпП України. Як, на Вашу думку, може бути вирішене це питання? Аргументуйте своє рішення.

Завдання 8. Вирішіть справу. При скороченні обсягу роботи на підприємстві проводилась певна робота по працевлаштуванню працівників. Робітник Костенко, якому стало відомо про підготовку такого звільнення 2 жовтня подав заяву про звільнення в зв'язку з тим, що він підшукав собі нову роботу, до якої хоче приступити 3 жовтня. Адміністрація дільниці задовольнила прохання Костенка, але при видачі трудової книжки записала, що він звільнений за власним бажанням. Чи правильні дії адміністрації?

Завдання 9. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Захарчук відпрацювала 11 місяців на приватній фірмі на посаді головного бухгалтера і як внутрішній сумісник – на посаді технічного адміністратора. В кінці 11 місяця їй запропонували залишити посаду головного бухгалтера і перейти на посаду технічного адміністратора. Вона подала заяву про звільнення з посади головного бухгалтера і переведенні на основне місце роботи в якості технічного адміністратора і про надання їй чергової відпустки з виконуваної раніше роботи на посаді головного бухгалтера. Але роботодавець у наданні їй відпустки відмовив. Чи правомірні дії роботодавця? Куди може звернутися за захистом своїх трудових прав Захарчук?

Завдання 10. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. У повара столової Бочуріної виявлена значна недостача. Директор столової вирішив її звільнити за втрату довіри. Але Бочуріна заявила, що він цього зробити не зможе, оскільки вона вагітна. Директор столової звернувся до адвоката за поясненнями. Дайте письмову відповідь від імені адвоката.

Завдання 11. Вирішіть справу. Посилаючись на збільшення обсягу роботи, старший бухгалтер бюджетної організації Ситкин звернувся до комісії по трудових спорах із заявою про підвищення йому посадового окладу. Комісія вимоги Ситкина задовольнила і підвищила йому оклад на 115 гривень. При перевірці дотримання штатно-фінансової дисципліни інспектор райфінвідділу виявив це збільшення окладу і запропонував директору скасувати наказ, виданий на підставі рішення комісії по трудових спорах, і поновити попередній посадовий оклад бухгалтеру. Чи правильні дії інспектора райфінвідділу?

Завдання 12. Охоронник Рибко без дозволу начальства домовився з іншим охоронником Сухаровим, що Сухаров вийде на чергування у зміну замість Рибка, а останній буде чергувати через два дні за Сухарова. Сухаров чергував замість Рибка. А Рибко на чергування замість Сухарова не вийшов, посилаючись на хворобу. Директор наклав на Сухарова дисциплінарне стягнення, з цим стягненням Сухаров не погодився, оскільки вважає, що повинен був чергувати Рибко, звернувся до комісії по трудових спорах. Як повинна вирішити спір комісія?

Завдання 13. Вирішіть справу. Водій тролейбуса Трохименко звернувся до комісії по трудових спорах з проханням виплатити йому грошову компенсацію за придбані ним як спецодяг рукавиці і за затримку на 6 місяців видачі форми, у зв'язку з чим він використовував на роботі свій одяг. Яке рішення повинна винести комісія по трудових спорах?

Завдання 14. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Проведіть правову оцінку ситуації і визначте підвідомчість спору. Позивач Леонов звернувся до суду з позовом до заводу про встановлення йому додаткової відпустки за роботу із шкідливими умовами праці. Рішенням КТС заводу в задоволенні вимог Леонову було відмовлено. Суд також відмовив йому в розгляді спору через непідвідомчість спору суду. На думку суду, вимоги позивача

зводилися до зміни істотних умов праці, закріплених у колективному договорі, і встановленню нових.

Завдання 15. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Сидорчук звернувся до КТС із заявою про стягнення з підприємства доплати за роботу у нічний час. Але в призначений день захворів, і розгляд було відкладено до наступного засідання. Отримавши нову повістку, Сидорчук направив комісії прохання вирішити справу за його відсутності. За пропозицією керівника адміністрації, який вказав, що заочне вирішення трудових спорів законодавством не допускається, було прийняте рішення про зняття заяви з розгляду. Видужавши, Сидорчук знову звернувся до КТС, але заяву його не прийняли з тих мотивів, що комісією вже було прийнято рішення по даній справі, а другий розгляд КЗпП України не передбачений. Сидорчук, вважаючи, що йому відмовлено неправильно, звернувся до Вас за порадою.

Семінарське заняття 4

Тема: Трудовий договір

Методичні вказівки

Ключові терміни та поняття: спори про поновлення на роботі; спори про оплату праці; спори про матеріальну відповідальність сторін трудового договору; особливий порядок розгляду трудових спорів окремих категорій працівників.

Особливу увагу слід звернути на те, що:

- КЗпП України встановлює, що заробітна плата за час затримки розрахунку при звільненні, затримки видачі трудової книжки, виконання державних чи громадських обов'язків, вимушеного прогулу, та в інших випадках стягується з роботодавця, виходячи з розрахунку середнього заробітку працівника;

- при вирішенні спорів про відрахування із заробітної плати суди керуються ст.127 КЗпП України, відповідно до якої відрахування із заробітної плати можуть проводитися тільки у випадках передбачених законодавством України;

- Пленум Верховного Суду України у постанові «Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками» вказав, що під прямою дійсною шкодою слід розуміти втрату, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для підприємства провести затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати;

- ст. 222 КЗпП України встановила, що особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних закладів та інших установ прокуратури, які мають класні чини, визначаються законодавством.

Семінарське заняття 5

Тема: Робочий час. Час відпочинку та інші періоди звільнення від роботи працівників

Завдання 1. Вирішіть справу. Безробітний Курочкін уклав трудовий договір з Головка, який зареєструвався як індивідуальний підприємець з правом найму працівників. Пропрацювавши якийсь час, Курочкін став вимагати оформлення трудової книжки, у чому Головка йому відмовив з посиланням на те, що Інструкція про порядок ведення трудових книжок не передбачає ведення трудових книжок при роботі в індивідуальних підприємств. Чи правомірні дії Головка? Як Курочкін зможе підтвердити трудовий стаж роботи в індивідуального підприємця, коли у нього виникне така потреба?

Завдання 2. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Завідуюча секцією готового одягу універмагу Трефілова за допущені нею зловживання була притягнута до кримінальної відповідальності і перебувала під вартою протягом трьох місяців. Після припинення органами прокуратури кримінальної справи Трефілової і за амністією адміністрація видала наказ про звільнення її з роботи на підставі п.7 ст. 36 КЗпП України. Не погодившись із таким звільненням, Трефілова звернулася до суду з позовом про зміну формулювання наказу

про звільнення і про визнання її звільненою за власним бажанням з виплатою зарплати за час вимушеного прогулу. В судовому засіданні з'ясувалося, що Трефілова по своїй роботі систематично обраховувала покупців, у зв'язку з чим представник універмагу зажадав в суді вважати її звільненою не тільки по п.7 ст. 36 КЗпП України, а й по п. 2 ст. 41 КЗпП України в зв'язку з втратою довір'я. Дисциплінарні стягнення до Трефілової не застосовувались. Як вирішити справу? З яких підстав Трефілова може бути звільнена з роботи?

Завдання 3. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Стрелькова – музичний працівник дитячого садочка зі стажем роботи приблизно десять років була звільнена за скоєння аморального проступку: нецензурно висловлювалась до загоспу в присутності співробітників дитячого садочка, розбудила дітей. Чи передбачає КЗпП України можливість такого звільнення?

Завдання 4. Вирішіть справу. Циганов протягом 2 років працював на будівництві по трудовому договору, укладеному на цей строк. Після закінченні строку договору, Циганов подав заяву про звільнення його роботи. Начальник будівництва наказу про звільнення Циганова не видав, пославшись на відсутність на будівництві кваліфікованих кадрів. Через 3 місяці, використавши подану раніше Цигановим заяву, начальник будівництва звільнив з роботи Циганова. Циганов оскаржив дії начальника до суду, посилаючись на те, що він дійсно раніше просив його звільнити роботи, але в даний час обставини змінилися і він не мав звільнитися. Скорочення робітників на будівництві не було. Яке рішення повинен винести суд?

Завдання 5. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Як правильно застосувати ст. 45 КЗпП України до керівника підприємства за невиконання зобов'язань за колективним договором, невиконанням Галузевої угоди і вимог Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»?

Завдання 6. Вирішіть справу. Продавець Харах у зв'язку з нестачею матеріальних цінностей була звільнена з роботи на підставі п.2 ст.41 КЗпП України. Факт нестачі товарів було встановлено актом інвентаризації, що проведена два місяці тому. При вирішенні питання про правильність звільнення виникло питання, чи не порушено власником магазину вимоги трудового законодавства про те, що стягнення може бути застосованим безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення. Яка Ваша думка з цього питання?

Завдання 7. Вирішіть справу. Коновалов, будучи непрацездатним у зв'язку з хворобою, 15 вересня подав заяву про звільнення з роботи, в якій вказав, що за станом здоров'я виконувати обов'язки більше не зможе. Проте 22 вересня Коновалов видужав і приступив до виконання своїх службових обов'язків. Чи вправі адміністрація в межах двотижневого строку звільнити Коновалова за поданою ним заявою? Чи може працівник попередити адміністрацію про звільнення в період тимчасової непрацездатності?

Завдання 8. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. На заводі «Електроприлад» була проведена атестація інженерно-технічних працівників заводоуправління. Конструктор Сахнюк за наслідками атестації комісії був визнаним таким, що не відповідає займаній посаді і було запропоновано використати його на посаді техника. Через три місяці після проведення атестації Сахнюк був звільнений з роботи у зв'язку із скороченням штату. Оскільки звільнення було проведене через три місяці, а при атестації відповідно до Положення про порядок проведення атестації звільнення може мати місце лише протягом двох місяців з дня проведення атестації, Сахнюк звернувся в суд про поновлення на роботі. Чи підлягає його позов задоволенню? Чому?

Завдання 9. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Для виконання виробничого плану директор магазину в кінці місяця видав наказ про перенесення вихідного дня для працівників магазину. На початку наступного місяця усім працівникам було надано відгул, за винятком завідувачів відділами магазинів. Декілька продавців і один завідувач відділом звернулися до комісії по трудових спорах з заявою, в якій просили оплатити роботу в вихідний день у подвійному розмірі або ж приєднати невикористаний день відпочинку до чергової відпустки. Чи підлягають задоволенню вимоги працівників? Який порядок залучення до роботи у вихідний день?

Завдання 10. Вирішіть справу. Йдучи на роботу, робітник Григоренко при посадці в трамвай посковзнувся і пошкодив колінний суглоб правої ноги, після чого довгий час перебував на лікуванні. Вийшовши на роботу, Григоренко зажадав складення акта про нещасний випадок, у якому йому було відмовлено. Які нещасні випадки підлягають розслідуванню і вважаються пов'язаними з виробництвом? В якому порядку підлягають оскарженню дії власника або уповноваженого ним органу про відмову скласти акт про нещасний випадок?

Завдання 11. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Завідувачу господарством Векшину було видано у підзвіт для покупки господарського інвентарю 1250 гривень, за які він своєчасно не звітував. При звільненні з роботи бухгалтерія у покриття цієї суми утримала із заробітної плати Векшина 700 гривень, а на решту заборгованості пред'явила позов до суду. Протягом якого строку адміністрація може звернутись з позовом до суду? У якому розмірі стягуються суми, взяті працівником для господарських потреб?

Завдання 12. Вирішіть справу. Рутин був прийнятий на роботу черговим електриком. Через деякий час директор заводу, посилаючись на те, що для Рутина немає роботи протягом нормальної тривалості робочого дня, що для виконання його обов'язків достатньо 4 годин на день, видав наказ про встановлення для Рутина неповного робочого дня з пропорційним зменшенням заробітної плати. Рутин з наказом не погодився і звернувся з позовом до суду, пославшись при цьому на ст. 56 КЗпП України. Представник заводу в судовому засіданні проти позову заперечував, вважаючи, що у даному випадку слід користуватись ч. 1 ст. 32 КЗпП України, яка передбачає можливість «встановлю або скасування неповного робочого часу». Як вирішити даний спір?

Завдання 13. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. У викладача коледжу Попової була виявлена психічна хвороба. Відповідно до медичного висновку, в якому було вказано, що дана робота протипоказана їй за станом здоров'я, вона була переведена на роботу вахтером. Попова від переведення відмовилась, мотивуючи це тим, що вона – кандидат педагогічних наук і працювати вахтером їй не зручно. Крім того, вона заявляла, що в коледжі є вакантна посада старшого вихователя, на яку вона погоджується перейти. Однак наказом керівника Попова була звільнена з роботи у зв'язку з відмовою від переведення на іншу роботу по стану здоров'я відповідно до медичного висновку. Чи правомірне звільнення Попової? На якій підставі її мали б звільнити? Яке рішення має прийняти суд, в який звернулася Попова з позовною заявою про поновлення на роботі?

Завдання 14. Вирішіть справу. Інженер Алексів був звільнений з роботи у зв'язку з виявленою невідповідністю займаний посаді. Вважаючи звільнення неправильним, Алексів звернувся в суд з позовом до директора заводу Бакалинського про поновлення на роботі і стягнення за робітної плати за час вимушеного прогулу. Суддя відмовив у прийнятті позовної заяви і зазначив, що відповідачем по справі може бути юридична особа – завод, а не директор Бакалинський. Останній може виступати справі як третя особа. Алексів звертається до вас за допомогою, адже відповідно до ст. 21 КЗпП України другою стороною трудового договору виступає власник або уповноважений ним орган, а не підприємство, установа, організація.

Завдання 15. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Громадянка Артюхова була зарахована на посаду гардеробниці із заробітною платою 1280 гривень на місяць. Договір про повну матеріальну відповідальність з нею не укладався. У один із днів, під час роботи Артюхова залишила гардероб без догляду, внаслідок чого було викрадено пальто вартістю 3000 гривень. Який вид відповідальності може настати у даному випадку? Чи могла адміністрація укласти з Артюховою договір про повну матеріальну відповідальність? Як може поступити адміністрація, якщо Артюхова відмовиться від укладення договору про повну матеріальну відповідальність?

Завдання 16. Вирішіть справу. Товарознавець Гордійчук звільнилась з роботи за власні бажання. При проведенні розрахунку виявилось, що перед звільненням Гордійчук використала свою чергову відпустку, яка їй авансувалась, тому із сум, що їй належать, неможливо відшкодувати одержані нею відпускні. Директор бази звернувся до

юрисконсульта з проханням проконсультувати його, як можна стягнути з Гордійчук одержані суми? Проконсультуйте директора.

Завдання 17. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Транспортне підприємство відрядило Рачека на курси шоферів до Київського автонавчального комбінату за рахунок підприємства. При цьому Рачек дав зобов'язання після закінчення курсів пропрацювати на підприємстві шофером або автослюсарем не менше одного року. Після закінчення курсів Рачек працював слюсарем протягом семи місяців, а потім звільнився за власним бажанням. Дирекція автопідприємства запропонувала Рачеку або повернутися на роботу, або повернути витрати на його навчання. Після відмови Рачека зробити це, дирекція звернулася до суду з позовом про стягнення витрат на навчання у сумі 4 120 грн. та 360 гривень — стипендії в за 4 місяці. Чи підлягає позов автопідприємства задоволенню?

Завдання 18. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Вантажник Чаусов протягом трьох днів не виходив на роботу оскільки гуляв на весіллі у сусіда, що женив сина. Протягом цих днів на базу підприємства, де працював Чаусов, прибула вантажна автомашина з товаром, який не було кому розвантажити. Поки знайшли людей для розвантажування стався простій, тому автопідприємство склало акт про простій автомашини і стягнуло штраф у сумі 1150 гривень. Крім того, особам які були найняті для розвантажування, було виплачено 160 гривень. Директор підприємства запропонував Чаусову добровільно внести всі вищевказані суми як матеріальну шкоду, завдану підприємству. Чаусов від добровільного відшкодування шкоди відмовився, тому директор звернувся з позовом до суду. Чи підлягає цей позов задоволенню?

Завдання 19. Водій міжміського автобуса Миронюк, який сам обілечував пасажирів, після закінчення зміни пішов до бухгалтерії здавати виручку за робочий день. Коли він повернувся до машини, то виявив, що хтось відкрив двері кабіни автобуса і викрав його сумку з білетами, що залишились нереалізованими. Миронюк про факт крадіжки зразу ж заявив адміністрації автопарку. Оскільки винного в крадіжці виявлено не було, адміністрація запропонувала Миронюку внести до каси вартість білетів на суму 242 гривні. Миронюк від сплати цієї суми відмовився, посилаючись на відсутність його вини в нестачі квитків. Адміністрація автобусного парку, навпаки, вважає, що факт крадіжки не встановлений, звернулася до суду з позовом про стягнення з Миронюка 242 гривень. Суд стягнув з Миронюка на користь автобусного парку 242 гривні у погашення завданої шкоди. Миронюк з рішенням суду не погодився і звертається до Вас з проханням оскаржити рішення суду. Складіть від імені Миронюка апеляційну скаргу.

Семінарське заняття 6

Тема Правове регулювання міри винагороди за працю. Гарантії та компенсації.
Охорона праці

1. Поняття, предмет та види колективних трудових спорів.
2. Порядок розгляду колективних трудових спорів примирними органами.
3. Участь Національної служби посередництва і примирення у вирішенні колективних трудових спорів.

Методичні вказівки

Ключові терміни та поняття: колективні трудові спори; Національна служба посередництва і примирення; примирна комісія; трудовий арбітраж; незалежний посередник.

Особливу увагу слід звернути на такі питання:

- класифікація трудових спорів за рівнем виникнення вирішення; за порядком розгляду; за предметом;
- заборона ухилення від примирних процедур;
- добровільність виконання рішень примирних органів;
- строки утворення примирної комісії та трудового арбітражу;
- правовий статус незалежного посередника.

Семінарське заняття 7

Тема: Внутрішній трудовий розпорядок. Дисциплінарна відповідальність працівників. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору за заподіяну шкоду

Завдання 1. Обґрунтуйте відповіді на наступні запитання:

- Чи тотожні поняття «колективні трудові спори» та «колективні трудові конфлікти»?
- Чи може колективний трудовий спір виникнути з ініціативи роботодавця?
- Чи праві роботодавець відмовитися від виконання рішення примирної комісії?
- Хто призначає голову трудового арбітражу? Чи може ним бути особа, яка не працює у роботодавця, що є стороною колективного трудового спору?

Завдання 2. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. При обговоренні на загальних зборах проекту колективного договору група працівників поставила питання про включення до колективного договору положення, що з метою покращення матеріального стану штатних працівників їм у першу чергу повинна бути надана можливість працювати за сумісництвом. Для забезпечення цього положення директор повинен звільнитися від сумісників, що працюють на основній роботі на інших підприємствах. Загальні збори з цим погодились і директор звільнив усіх сумісників, які не працюють на даному підприємстві як штатні працівники. Чи законне включення такого положення в колективний договір? Аргументуйте свою відповідь.

Завдання 3. Дати правильну відповідь на питання тестів:

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

- а) господарський суд;
- б) трудовий арбітраж;
- в) КТС;
- г) незалежний посередник;
- д) примирна комісія;

2. Хто створює Національну службу посередництва і примирення?

- а) Верховна Рада України;
- б) Кабінет Міністрів України;
- в) Прем'єр-міністр України;
- г) Президент України;
- д) Верховний Суд України

3. Який суб'єкт складається із залучених сторонами фахівців, експертів, інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту)?

- а) трудовий арбітраж;
- б) КТС;
- в) місцевий суд;
- г) примирна комісія;
- д) атестаційна комісія.

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

- а) протоколом;
- б) рішенням;
- в) актом;
- г) постановою;
- д) заявою;
- е) розпорядженням.

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

- а) якщо рішення попередить виникнення страйку;
- б) якщо рішення у спорі винесено примирною комісією;
- в) якщо рішення схвалено більшістю найманих працівників;

г) якщо у прийнятті рішення брав участь незалежний посередник;

д) якщо сторони про це попередньо домовилися;

е) якщо рішення підтверджено ухвалою суду.

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

а) коли власник не виконує умов колективного договору;

б) коли уповноважений власником орган не компетентний розглядати висунуті найманими працівниками вимоги;

в) коли власник повністю задовольнив вимоги, висунуті найманими працівниками;

г) коли закінчилися строки розгляду вимог, висунутих найманими працівниками, а відповіді від власника не надійшло;

д) коли власник частково відмовив у задоволенні вимог, висунутих найманими працівниками, і уповноважений представницький орган прийняв рішення про незгоду з рішенням власника;

е) коли колективний трудовий спір (конфлікт) розглядає примирна комісія.

7. Ким здійснюється організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу?

а) сторонами за домовленістю;

б) найманими працівниками;

в) власником підприємства, установи, організації;

г) органами виконавчої влади з державного бюджету;

д) стороною, винною у виникненні колективного трудового спору;

е) сторонами у рівних частках, якщо не досягнуто згоди щодо його забезпечення.

Завдання 4. Дайте правовий аналіз наведеної ситуації. Наймані працівники однієї із шахт поставили перед її керівництвом вимоги щодо збільшення всім працівникам тривалості додаткової відпустки за роботу на підземних роботах з 12 до 18 календарних днів. Керівництво шахти відмовило у задоволенні вимоги шахтарів, посилаючись на відсутність фінансових можливостей і на те, що сторони колективного договору не повноважені змінювати час відпочинку усіх шахтарів. Чи виник у цій ситуації колективний трудовий спір? Чи вказані вимоги шахтарів можуть становити предмет колективного трудового спору?

Семінарське заняття 8

Тема: Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників Поняття та види страйків.

Завдання 2. Дайте правильну відповідь на питання тестів:

1. Рішення про оголошення страйку на підприємстві вважається прийнятим, якщо за нього проголосували _____ найманих працівників або _____ делегатів конференції:

а) більшість;

б) дві третини;

в) половина;

г) третина;

д) меншість;

е) одна третина.

2. Орган (особа), який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити власника або уповноважений ним орган (представника) не пізніше як за _____ днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за _____ днів.

3. В яких випадках згідно з законодавством України забороняється проведення страйків?

а) за наявності рішення органу державної виконавчої влади про заборону проведення страйків;

б) під час проведення позачергових виборів Президента України;

в) під час проведення політичних страйків;

г) в умовах воєнного стану;

д) в умовах надзвичайного стану;

е) за наявності рішення Національної служби посередництва і примирення.

4. В яких випадках, передбачених законодавством, працівники можуть розпочати страйк?

а) після безпосереднього звернення представницького органу найманих працівників до суду;

б) невиконання власником угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

в) у випадку порушення власником умов генеральної, галузевої угод;

г) у випадку неодержання представницьким органом найманих працівників відповіді власника на висунуті вимоги;

д) якщо примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

е) у разі невиконання власником умов колективного договору, угоди.

5. Хто визначає місце перебування під час страйку працівників, які беруть участь у ньому?

а) трудовий колектив;

б) особа, яка керує страйком;

в) місцеві ради народних депутатів;

г) власник або уповноважений ним орган;

д) орган, який керує страйком;

е) профспілковий комітет підприємства, установи, організації.

6. Завершіть законодавче формулювання: «Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як _____ і не може бути підставою _____»:

а) для притягнення до дисциплінарної відповідальності;

б) порушення прав роботодавців;

в) порушення трудової дисципліни;

г) виконання трудових обов'язків;

д) для переведення на іншу роботу;

е) для відсторонення від роботи.

7. В яких випадках припиняються повноваження органу (особи) як керівника страйку?

а) прийняття рішення про відміну страйку;

б) прийняття рішення про припинення страйку;

в) прийняття рішення про відновлення страйку;

г) прийняття рішення про призупинення страйку;

д) прийняття рішення про відстрочення страйку;

е) прийняття рішення про поновлення страйку.

8. Кого зобов'язаний попередити власник або уповноважений ним орган щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку?

а) органи місцевого самоврядування;

б) орган, який очолює страйк;

в) транспортні організації;

г) органи місцевої державної влади;

д) спільний представницький орган;

е) постачальників.

ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Згідно з учбовим планом студенти виконують контрольну роботу, яка є формою звіту про зроблену самостійну роботу, вказує на рівень знань, дає характеристику їх відношення до учбової дисципліни, навчає вірно здійснювати підбір, викладення і оформлення матеріалу.

Структурна робота складається з теоретичної та практичної частини.

В теоретичній частині студент повинен за запропонованою темою розкрити сутність одного з інститутів адміністративного права згідно з примірним планом, який пропонується.

Практична частина передбачає виконання завдання-винахід і розв'язання конетної ситуативної задачі на основі її правового аналізу і кваліфікації.

Зміст роботи повинен відобразити глибину вивчення законодавства та інших нормативних актів, вміння пов'язувати положення норм з практичною діяльністю, творчо застосовувати головні положення права при аналізі виконавчо-розпорядчої діяльності в тій чи іншій сфері трудового права.

Обсяг контрольної роботи 20 - 25 сторінок учнівського зошита чи 12 -15 аркушів встановленого формату.

Варіант 1

Теоретичне завдання. Особливості джерел трудового права.

Практичне завдання. Вирішити ситуації.

1. Після звільнення з роботи за скороченням штатів підприємство не розрахувалося з працівником, як це передбачено. Суд ухвалив рішення виплатити борги, що склалися на час ухвалення судового рішення. Зі звільненням працівником не розрахувалися і після судового рішення. Нараховуватимуть йому середній заробіток до дня фактичного розрахунку чи це нарахування припиняється з дня винесення судового рішення?

2. Підготувати проект наказу щодо притягнення працівника до матеріальної відповідальності.

3. Підготувати проект наказу про притягнення до дисциплінарної відповідальності працівника.

Варіант 2

Теоретичне завдання. Порядок виплати надбавки за стаж наукової роботи.

Практичне завдання. Вирішити ситуації.

1. Підприємство здійснює монтажні та будівельні роботи в межах України. Термін будівництва об'єктів перевищує 9 місяців, рік і більше. Чи має право підприємство виписувати посвідчення про відрядження на весь період будівництва? На підставі якого документа включаються до валових витрат суми добових, якщо добові видаються щотижня, а авансовий звіт з посвідченням про відрядження здається до бухгалтерії після завершення будівництва?

2. Чи має жінка право на пільгову пенсію як багатодітна мати, яка народила і виховала вісім дітей? Восьмій дитині один рік і вісім місяців. Пенсійного віку жінка ще не досягла.

3. Підготувати проект наказу про звільнення працівника з роботи за порушення трудової дисципліни.

Варіант 3

Теоретичне завдання. Порядок укладення та зміст колективного договору.

Практичне завдання. Вирішити ситуації.

1. Які саме виплати працівнику підприємства слід вважати доходами, одержуваними у вигляді заробітної плати?

2. З 1977 до 1989 р. людина проживала і працювала в зоні посиленого радіологічного контролю. Чи має вона право на пенсію зі зниженням пенсійного віку на два роки згідно з приміткою до ст. 55 Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи"?

3. Підготувати позовну заяву до суду щодо поновлення працівника на роботі.

Варіант 4

Теоретичне завдання. Порядок зміни умов трудового договору.

Практичне завдання. Вирішити ситуації.

1. Чи нараховуються страхові внески на суми грошової допомоги в розмірі шестимісячних окладів, що виплачуються науковим працівникам при виході на пенсію у зв'язку з Законом України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”?

2. З грудня 1976 до лютого 1997 р. людина працювала в м. Мирний Архангельської області. Чи матиме вона право на пенсію після досягнення 50 років?

3. Підготувати позовну заяву до суду щодо притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності.

Варіант 5

Теоретичне завдання. Класифікація підстав припинення трудового договору.

Практичне завдання. Вирішити ситуації.

1. Який документ зі школи надається для укладення першого строкового трудового договору на приватному підприємстві та чи повинні повідомляти на роботі про суму щомісячної заробітної плати й утриманих з неї податків?

2. Особа працює складальником поїздів. Чи матиме вона право на пільгову пенсію і за яких умов?

3. Підготувати проект наказу щодо звільнення працівника за прогул без поважної причини.

Варіант 6

Теоретичне завдання. Порядок залучення до надурочних робіт.

Практичне завдання. Вирішити ситуації.

1. Роботодавець 24 січня 2003 р. під час укладення трудового договору попросив працівника не ставити в заяві дату її подання, мотивуючи це потребою пройти попередній медичний огляд. Працівник за власний рахунок пройшов медичний огляд і здав довідку роботодавцеві 7 лютого 2003 р. З якої дати наказом роботодавця має бути оформлено трудові відносини?

2. Мені 25 років, я інвалід. Чи маю я право на пенсію по інвалідності, якщо мій трудовий стаж дорівнює 4 роки?

3. Підготувати проект наказу про заходи щодо зміцнення трудової дисципліни.

Варіант 7

Теоретичне завдання. Межі матеріальної відповідальності працівників.

Практичне завдання. Вирішити ситуації.

1. Трудова угода — це одна з форм цивільно-правового договору (підряду) чи договір на визначений термін?

2. Мій син інвалід з дитинства. Інвалідність було встановлено, коли сину виповнилось дев’ять років. Чи маю я право на пенсію зі зниженням пенсійного віку?

3. Підготувати проект наказу про затвердження Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників організації.

Варіант 8

Теоретичне завдання. Індивідуальні трудові спори і порядок їх вирішення

Практичне завдання. Вирішити ситуації.

1. У переліку осіб, з якими не можна встановлювати терміну випробування, немає тимчасового працівника. Проте профком підприємства забороняє керівництву укладати з ним договір з визначеним строком випробування. Чому?

2. Під час перерахунку пенсії у зв’язку зі змінами в Законі України “Про наукову та науково-технічну діяльність” місцевий Пенсійний фонд вимагав від мене заяву про призначення пенсії та довідку за 60 календарних місяців з помісячним зазначенням заробітку. На мою думку, така вимога суперечить закону. Чи правомірна вона?

3. Підготувати проект наказу про стягнення з працівника суми нестачі.

Варіант 9

Теоретичне завдання. Правове регулювання праці жінок і молоді.

Практичне завдання. Вирішити ситуації.

1. Працівник мав догану в минулому році, проте відділ кадрів не вносить його до списку осіб на заохочення. Чому?

2. Остапчук з 1980 р. обіймав посаду лікаря-педіатра в різних поліклініках. У 2003 р. йому присуджено науковий ступінь кандидат медичних наук за спеціальністю “Педіатрія”.

Який період повинен бути зарахований до його наукового стажу?

3. Чи свідчить відмова працівника від проходження медичного огляду сама по собі про його непридатність до виконуваної роботи за станом здоров'я? Відповідь аргументуйте, посилаючись на норми трудового законодавства України.

4. Підготувати проект наказу про відсторонення працівника від роботи.

Варіант 10

Теоретичне завдання. Контракт як особлива форма трудового договору.

Практичне завдання. Вирішити ситуації.

1. Якщо назва акціонерного товариства фактично не змінилася, а змінилась лише організаційна форма — із закритого воно стало відкритим, то чи треба вносити зміни у трудові книжки його працівників?

2. Чи обов'язково для зарахування в науковий стаж періоду роботи на посадах наукових (науково-педагогічних) працівників у недержавних установах та організаціях підтверджувати, що ця установа чи організація пройшла атестацію згідно із Законом України “Про наукову і науковотехнічну діяльність” від 13 грудня 1991 р.?

3. Підготувати позовну заяву до суду про відшкодування працівнику моральної шкоди.

1 бал	студент може розрізняти об'єкт навчання і відтворити деякі його елементи, мало усвідомлює мету навчально-пізнавальної діяльності.
2 бали	студент фрагментарно відтворює незначну частину навчального матеріалу, має не чіткі уявлення про об'єкт навчання, виявляє здатність елементарно викладати думку, може відтворити кілька термінів, явищ, без зв'язку між ними; повинен вибрати вільний варіант відповіді.
4 бали	студент має початковий рівень знань; знає близько половини навчального матеріалу; здатний відтворити його відповідно до тексту підручника або пояснень викладача, повторити за зразком певну дію, описує явища, процеси без пояснень причин; за допомогою викладача здатен відтворити їх послідовність, слабо орієнтуються в поняттях, має фрагментарні навички в роботі з підручником, самостійне опрацювання навчального матеріалу викликає значні труднощі, здатен давати відповіді на прості, стандартні запитання, виявляє інтерес до навчального матеріалу.
6 балів	Студент знає більше половини навчального матеріалу, розуміє основний навчальний матеріал, здатний з помилками й неточностями дати визначення понять, сформулювати правило, здатен відтворити його з помилками та неточностями, має стійкі навички роботи з текстом підручника, може самостійно оволодіти більшою частиною заданого матеріалу, формулює поняття, наводить приклади, знає основні дати, орієнтується в хронології, підтверджує висловлене судження одним-двома аргументами; здатен використовувати наочні матеріали; відповіді непослідовні та нелогічні.
8 балів	студент виявляє знання і розуміння основних положень навчального матеріалу, може поверхово аналізувати події, процеси, явища і робити певні висновки; відповідь його правильна, але недостатньо осмислена; самостійно відтворює більшу частину навчального матеріалу; відповідає за планом, висловлює власну думку щодо теми, вміє застосовувати знання при розв'язуванні задач за зразком; користується додатковими джерелами.
10 балів	студент правильно і логічно відтворює навчальний матеріал, розуміє основоположні теорії і факти, встановлює причинно-наслідкові зв'язки між ними; уміє наводити окремі власні приклади та підтвердження певних думок, застосовувати вивчений матеріал у стандартних ситуаціях; самостійно користується додатковими джерелами; частково контролює власні навчальні дії; правильно використовує термінологію; складає таблиці та схеми.
12	знання студента є достатньо повними, він вільно застосовує вивчений матеріал у

балів	стандартних ситуаціях, логічно висвітлює події з точки зору смислового взаємозв'язку, уміє аналізувати, встановлювати найсуттєвіші зв'язки і залежності між явищами, фактами, робити висновки, загалом контролює власну діяльність. Відповідь повна, логічна, обґрунтована, але з деякими неточностями.
14 балів	студент вільно володіє навчальним матеріалом, застосовує знання в дещо змінених ситуаціях, уміє аналізувати і систематизувати інформацію, використовує загальновідомі докази у власній аргументації; висловлює стандартну аргументацію при оцінці дій, процесів, явищ; чітко тлумачить поняття; здатен до самостійного опрацювання навчального матеріалу.
16 балів	студент володіє глибокими і міцними знаннями, здатний використовувати їх у нестандартних ситуаціях; може визначати тенденції та протиріччя процесів; робить аргументовані висновки; критично оцінює окремі нові факти, явища, ідеї; використовує додаткові джерела та матеріали; самостійно визначає окремі цілі власної навчальної діяльності; вирішує творчі завдання; відрізняє упереджену інформацію від об'єктивної; здатен сприйняти іншу позицію як альтернативну.
18 балів	студент володіє узагальненими поняттями з предмета, аргументовано використовує їх у нестандартних ситуаціях, уміє знаходити джерело інформації та аналізувати її, ставити і розв'язувати проблеми, самостійно оцінює різноманітні життєві явища і факти, виявляючи особисту позицію щодо них.
20 балів	студент має системні, дієві знання, виявляє неординарні творчі здібності у навчальній діяльності, користується широким арсеналом засобів-доказів своєї думки, вирішує складні проблемні завдання, схильний до системно-наукового аналізу та прогнозу явищ; вміє ставити і розв'язувати проблеми, самостійно здобувати і використовувати інформацію, виявляє власне ставлення до неї; самостійно виконує науково-дослідну роботу; логічно і творчо викладає матеріал письмовій формі; розвиває свої обдарування та нахили

Самостійна робота студентів.

Самостійна робота з трудового права (реферати курсові, контрольні, дипломні роботи), виконуються самостійно при консультуванні викладачем.

Мета самостійної роботи - закріплення та поглиблення теоретичних та практичних знань трудового законодавства і права України, отриманих студентом в процесі вивчення курсу "Трудове право".

Теми рефератів:

1. Класифікація джерел трудового права.
2. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин.
3. Фактори диференціації. Загальне і спеціальне законодавство про працю.
4. Система джерел трудового права.
5. Реформа трудового законодавства.
6. Джерела міжнародного правового регулювання праці.
7. Кодекс законів про працю.
8. Система законів, що регулюють соціально-трудова відносини.
9. Підзаконні акти, що регулюють працю працівників.
10. Постанови і розпорядження Кабінету Міністрів у галузі праці.
11. Нормативні акти Міністерства праці та соціальної політики України.
12. Акти соціального партнерства.
13. Поняття та система функцій трудового права.
14. Формулювання і система основних принципів трудового права.
15. Загальна характеристика основних галузевих принципів трудового права.
16. Принципи, що визначають політику в галузі правового регулювання ринку праці та зайнятості. Принципи, що визначають застосування умов праці.
17. Принципи, що визначають охорону трудових прав працівників.

18. Співвідношення принципів трудового права із суб'єктивними правами та обов'язками.
19. Відмінності трудових правовідносин від суміжних з ним правовідносин.
20. Органи трудового колективу (загальні збори, рада трудового колективу) та їх компетенція.
21. Принципи діяльності трудового колективу.
22. Правовідносини, тісно пов'язані з трудовими правовідносинами.
23. Правовідносини зайнятості та працевлаштування.
24. Організаційно-управлінські відносини між трудовим колективом і роботодавцем

Рекомендована література

Базова

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - №30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України// Кодекс законів про працю України з постійними матеріалами/ Відп. Ред.В.М.Вакуленко, О.П.Товстенко. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – 1040с.
3. Про зайнятість населення: Закон України від 01.03.1999 року, № 804-XII.// Відомості Верховної Ради України.- 1991. - №4. – Ст.170.
4. Про правовий статус іноземців: Закон України від 04.02.1994 року №3929-XII.
5. Про біженців: Закон України від 21.06.2000 року №2557-III.
6. Про державну службу: Закон України, від 16.12.1993 № 3723-XII
7. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 року №1533-III// Відомості Верховної Ради України.- 2000. - №22. – Ст.171.
8. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991р.// Відомості Верховної Ради України. – 1991. - №21. – Ст.252
9. Про затвердження положень по застосуванню Закону України „Про зайнятість населення”: постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998р. №578// Офіційний вісник України. – 2000. - №31. – Ст.35.
10. Про затвердження Правил оформлення візових документів для в'їзду в Україну: постанова Кабінету Міністрів України від 20.02.1999 року №227.
11. Положення про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу і безробітних, виплати допомоги по безробіттю, а також умови подання матеріальної допомоги в період професійної підготовки та перепідготовки: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998р. №578// Офіційний вісник України. – 2000.- №31. – Ст.35.
12. Положення про порядок подання матеріальної допомоги по безробіттю: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 №578.// Офіційний вісник України. – 2000.- №31. – Ст.35.
13. Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадянських робіт: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998р. №578// Офіційний вісник України. – 2000.- №31. – Ст.35.
14. Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998р. № 578// Офіційний вісник України. – 2000.- №31. – Ст.35.
15. Положення про порядок організації сезонних робіт: Затв. постан. Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. №578// Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - №7.
16. Положення про порядок надання безпроцентної позики безробітним для зайняття підприємницькою діяльністю: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 №578// Офіційний вісник України. – 2000.- №31. – Ст.35.

17. Положення про державну службу зайнятості: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991р. №47//Офіційний вісник України. – 1999. - №42. – Ст.139.
18. Положення про організацію роботи щодо сприяння зайнятості населення в умовах масового вивільнення працівників: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 3 грудня 1993р. №1090// Праця і зарплата. – 1994. - №1.
19. Положення про робоче місце інваліда і про порядок працевлаштування інвалідів: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 3 травня 1995р. №314// Офіційний вісник України. – 2002. - №2. – Ст.67.
20. Концепція професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації незайнятого населення: Схвалена пост. Кабінету Міністрів України від 01 лютого 1996р. №50. – ЗП України. – 1996. - №6. – Ст.200.
21. Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Затв. пост. Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996р// Урядовий кур'єр. – 1996. – 10 жовтня.
22. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організації роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки// Уряд. кур'єр. – 2004р., 19 травня.
23. Порядок надання матеріальної допомоги у період професійної перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітного: Затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України №308 від 20 листопада 2000р.// Офіційний вісник України. – 2001. - №37. – Ст.231.
24. Інструкція про умови і правила провадження підприємницької діяльності (ліцензійні умови) з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном та контроль за їх дотриманням: затв. наказом Ліцензійної палати України, Державного центру зайнятості від 22.02.1999 року// Праця і зарплата. – 1999. - №10. – Травень. – Ст.8-10.
25. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні на роботу за кордоном: Затв. наказом Державного комітету України з питань регуляторної політики №55/534 від 19 грудня 2001р.

Допоміжна

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. —К.: Вікар, 2003. — 726 с.
- 2 Венедиктов В. С. Трудове право України. — Х.: Консум, 2004. — 304 с.
3. Трудове право України. Тести: Навч. посіб. для самост.вивч. дисц. / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін, В. П. Пастухов, В. Ф. Пенківський — К.: Школа, 2004. — 336 с.
4. Трудове право України: Академ. курс: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.; За заг.ред. Н. М. Хуторян. — К.: А.С.К., 2004. — 608 с.
- 5 Трудове право України: Академ. курс: Підруч. для студ.юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Ін Юре, 2004. — 536 с.
6. Трудове право України: Навч. посіб.: Схеми для студ.юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. М. Короленко, В. П. Пастухов, М. О. Міщук, Ю. М. Щотова; За ред. проф.В. П. Пастухова. — К.: Школа, 2004. — 320 с.
7. Амелічева Л. Проблеми реалізації та захисту прав громадян на безпечні та здорові умови праці як об'єкта національної безпеки // Право України. — 2004. — № 8. —С. 119.
8. Баклан О. Контрольно-наглядова діяльність у сфері охорони праці: окремі питання // Право України. — 2000. —№ 10. — С. 69.
9. Бондаренко І. Особливості державного регулювання господарської діяльності казенних підприємств // Право України. — 2000. — № 12. — С. 60.
10. Вєтухова І. Право матерів на поінформованість про умови праці // Право України. — 2000. — № 8. — С. 87.
11. Відшкодування матеріальної та моральної шкоди: нормативні акти, роз'яснення, коментарі станом на 1 січня 2001 р. /Уклад. С. Є. Демський, В. С. Перепічай, В. А. Скоробагатько, М. І. Федішин; Відп. ред. П. І. Шевчук. — К.:Юрінком Інтер, 2001. — 624 с.
12. Гавел О. Основні концептуальні підходи до визначення змісту трудового договору // Право України. — 2000. —№ 12. — С. 55.

13. Геврик Є. О. Охорона праці: Навч. посіб. — К.: Ніка Центр, 2003.
18. Гончарова Г., Жернаков В. Сфера укладання колективного договору // Право України. — 2000. — № 8. — С. 85.
14. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. вищ навч. закл. — К.: МАУП, 2003. — 152 с.
15. Грузінова Л. Розгляд індивідуальних трудових спорів в комісії по трудових спорах // Праця і закон. — 2004. — № 9–10. — С. 8–15.
16. Грузінова Л. Праця іноземців в Україні та її правове регулювання // Праця і закон. — 2004. — № 18. — С. 18–25.
17. Грузінова Л. П., Короткін В. Г. Трудові правовідносини та структура Трудового кодексу України // Персонал. — 2004. — № 1. — С. 83.
18. Дей М. Основні питання стимулювання трудової активності в Україні // Підприємництво, господарство і право. — 2004. — № 6. — С. 105.
19. Жернаков В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин // Право України. — 2001. — № 4. — С. 59.
20. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // Право України. — 2000. — № 7. — С. 49.
21. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудових відносинах // Право України. — 2000. — № 11. — С. 53.
22. Зуб І. В. Реформа трудового законодавства в умовах переходу до ринкової економіки // Сов. государство и право. — 1991. — № 2. — С. 46–52.
23. Зуб І. В., Стичинський Б. С., Грицяк І. А. Трудове право. — К., 1996.
24. Іванова О. Релігійна організація як суб'єкт трудового права: захист прав її працівників // Право України. — 2000. — № 6. — С. 46.
25. Кодекс законів о труде Украины (Науч.-практ. комментарий). — Харьков: Одиссей, 2001. — 864 с.
26. Короткін В. Г. Трудове право: прийняття на роботу і звільнення: Навч.-метод. розробка. — 2-ге вид., переробл. — К.: МАУП, 2000. — 88 с.
27. Копайгора І. Правове регулювання заробітної плати у соціалістичних кодексах про працю в Україні // Підприємництво, господарство і право. — 2004. — № 5. — С. 18.
28. Лилак Д. Колізії наукових поглядів на поняття “законодавство” і практичну необхідність його нормативної легалізації // Право України. — 2001. — № 8.
29. Маркіна Т. Юридичні умови визнання громадян безробітними // Право України. — 2000. — № 6. — С. 44.
30. Медведев С. Некоторые аспекты проблемы способов защиты права // Хозяйство и право. — 2004. — № 6. — С. 61.
31. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. — К.; Севастополь: Ін-т юрид. досліджень, 2001. — 1024 с.
32. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. — 4-те вид., допов. та переробл. — К.: А.С.К., 2003. — 1024 с.
33. Неумивайченко Н. Припинення трудових правовідносин з державними службовцями // Право України. — 2001. — № 4. — С. 62.
34. Нуртдинова А., Чиканова Л. Трудовое право в вопросах и ответах // Хозяйство и право. — 2004. — № 6. — С. 107–118.
35. Нуртдинова А., Чиканова Л. Трудовое право в вопросах и ответах // Хозяйство и право. — 2004. — № 8. — С. 126–132.
36. Нуртдинова А. Заемный труд: особенности организации и возможности правового регулирования // Хозяйство и право. — 2004. — № 9. — С. 22–31.
37. 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.
38. Пилипенко П. Способи укладання трудового договору // Право України. — 2001. — № 4. — С. 56.

39. Реус О. Особливості припинення трудових правовідносин з неповнолітніми // Право України. — 2001. — № 4.
40. Сильченко С., Архиреев Д. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: сущность и характеристика // Юрид. мир. — 2004. — № 6. — С. 101–104.
41. Смолярова С. Щодо атестації науково-педагогічних працівників // Підприємництво, господарство і право. — 2004. — № 9. — С. 90.
42. Сойфер В. Г. Правовые вопросы труда иностранных граждан // Юрид. мир. — 2004. — № 11. — С. 49.
43. Тищенко О. Звільнення за аморальний проступок працівника, який виконує виховні функції: правові проблеми // Право України. — 2000. — № 6. — С. 50.
44. Трудове право України: Зб. нормат.-правових актів / Упоряд. П. А. Бущенко, І. А. Ветухова. — Х.: Консум, 2001. — 464 с.
45. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упоряд. В. А. Скоробагатько, М. І. Федішин. — К.: Істина, 2000. — 432 с.
46. Трудовое право в вопросах и ответах: Учеб.-справ. пособие / Под ред. Жернакова. — Харьков: Одиссей, 2000. — 624 с.
47. Чернадчук В. До питання про поняття моральної шкоди // Право України. — 2001. — № 2. — С. 105.
48. Чижмар К. Принцип рівності прав жінок і чоловіків у міжнародному праві // Право України. — 2001. — № 3.
49. Щербина В. Загальна характеристика запобіжних заходів у трудовому праві // Підприємництво, господарство і право. — 2004. — № 9. — С. 86.
50. Щербина В. Заборони у трудовому праві, проблеми їх встановлення // Підприємництво, господарство і право. — 2004. — № 6. — С. 97–100.
51. Щербина В. Підстави виникнення охоронних правовідносин у трудовому праві // Підприємництво, господарство і право. — 2004. — № 5. — С. 8.
52. Щербина В. Правовий примус — основа норм охоронної функції трудового права // Підприємництво, господарство і право. — 2004. — № 8. — С. 110.
53. Щербина В. Проблеми реалізації норм трудового права, які містять заходи захисту // Підприємництво, господарство і право. — 2004. — № 10. — С. 103.
54. Щербина В. Теоретичні проблеми визначення складових юридичного механізму охоронної функції трудового права // Підприємництво, господарство і право. — 2004. — № 7. — С. 64.
55. Яресько А. Поліпшення механізму розгляду індивідуальних трудових спорів // Право України. — 2000. — № 10. — С. 67.
56. Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю // Право України. — 2000. — № 7. — С. 53.

Інформаційні ресурси

57. Офіційний веб-портал Верховної ради України // Режим доступу: www.rada.gov.ua
58. Офіційний веб-портал Президента України // Режим доступу: www.president.gov.ua
59. Офіційний Урядовий веб-портал // Режим доступу: www.kmu.gov.ua