

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Навчально-науковий інститут цивільного захисту

Кафедра управління у сфері цивільного захисту

Вікторія ЧУБАНЬ

ТРУДОВЕ ПРАВО

Методичні вказівки до виконання контрольної роботи
для підготовки здобувачів за першим (бакалаврським) рівнем вищої
освіти в галузі знань D «Бізнес, адміністрування та право»
за спеціальністю D 8 «Право» ОП «Право»

м. Черкаси

Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри управління у сфері цивільного захисту НУЦЗУ (протокол №_ від «__» _____ 2025 р.)

Чубань В. С.

Трудове право: [методичні вказівки до виконання контрольної роботи для підготовки здобувачів за першим (бакалаврським) рівнем вищої освіти в галузі знань Д «Бізнес, адміністрування та право» за спеціальністю Д 8 «Право» ОП «Право»] / В.С. Чубань// Черкаси: НУЦЗУ, 2025. – 20 с.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧА.....	5
ФОРМИ І МЕТОДИ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ.....	6
ОРІЄНТОВНІ ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ.....	7
ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЗАСВОЄННЯ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ.....	9
ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ ТА ВИБОРУ ВАРІАНТУ.....	9
ПЕРЕЛІК ЗАВДАНЬ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ.....	11
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	17

ВСТУП

Навчальна дисципліна «Трудове право» вивчає трудові відносини, що виникають на підставі укладення трудового договору, і відносини, що тісно пов'язані з трудовими: працевлаштування, навчання і підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників, щодо контролю дотримання законодавства про працю, вирішення трудових спорів, а також відносини соціального партнерства.

Предметом трудового права України як навчальної дисципліни є правові норми, які регулюють трудові відносини. Навчальний курс будується таким чином, щоб забезпечити послідовне й логічне розкриття основних теоретичних положень трудового права як галузі права, відповідного правового регулювання і практики, пов'язаної з таким регулюванням у сучасних умовах.

Метою викладання навчальної дисципліни «Трудове право» є засвоєння знань з найбільш важливих положень трудового законодавства та іншого законодавства, яке регламентує трудові правовідносини, а також вироблення навичок із застосування положень національного законодавства для вирішення ситуацій, що виникають у практичній діяльності в цій сфері.

Основними **завданнями** вивчення навчальної дисципліни «Трудове право» є формування у здобувачів вищої освіти вміння аналізу, узагальнення та застосування норм трудового законодавства; створення умов для належного розуміння здобувачами термінології, яка застосовується у трудовому праві; формування вміння складання та оформлення документів, передбачених трудовим законодавством; сприяння інтенсифікації творчих зусиль здобувачів вищої освіти, розвитку їх пізнавальної діяльності, актуалізації знань; формування у здобувачів вищої освіти правосвідомості, правничої культури, моральних та інших якостей.

Після вивчення навчальної дисципліни «Трудове право» здобувачі вищої освіти повинні набути та отримати:

знання: предмету, методу, системи, функцій, принципів, джерел трудового права, особливостей трудового договору та інших інститутів трудового права.

уміння: аналізувати, узагальнювати та застосовувати норми трудового законодавства; розуміти термінологію, яка застосовується у трудовому праві; складати та оформлювати документи, передбачені трудовим законодавством; творчо підходити до розв'язання задач з трудового права.

комунікація: вільно спілкуватися державною та іноземною мовами як усно, так і письмово, правильно вживаючи правничу термінологію; пояснювати характер певних подій та процесів з розумінням професійного та суспільного контексту; володіти базовими навичками риторики; доносити до респондента матеріал з певної проблематики доступно і зрозуміло.

автономія та відповідальність: здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у галузі професійної правничої діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування правових

доктрин, принципів і правових інститутів і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти: здатність до абстрактного, логічного та критичного мислення, аналізу і синтезу; здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях; знання і розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності; здатність вчитися та оволодівати сучасними знаннями; здатність працювати в команді; повага до честі і гідності людини як найвищої соціальної цінності, розуміння їх правової природи; знання і розуміння особливостей реалізації та застосування норм матеріального і процесуального права; знання і розуміння соціальної природи трудових відносин та їх правового регулювання; здатність до критичного та системного аналізу правових явищ і застосування набутих знань у професійній діяльності; здатність до логічного, критичного і системного аналізу документів, розуміння їх правового характеру і значення.

Відповідно до навчального плану здобувачі повинні виконати письмово контрольну роботу.

Терміни виконання контрольної роботи визначені графіком виконання контрольних робіт.

Перед виконанням контрольної роботи необхідно ознайомитись з методичними вказівками, питаннями контрольної роботи, рекомендованою літературою, вивчити їх згідно рекомендацій, які були отримані під час настановних зборів.

У контрольній роботі здобувач повинен продемонструвати знання вивчених питань, уміння виділяти головне, робити висновки. Відповіді на питання мають бути обґрунтованими та містити посилання на використані джерела.

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧА

Самостійна робота здобувача, відповідно до Державних стандартів освіти, повинна становити не менш як 50% часу, передбаченого для виконання основної освітньої програми з урахуванням рекомендацій Міністерства освіти і науки України щодо кількості годин аудиторних занять на тиждень.

Самостійна підготовка – це безперервний процес самостійної роботи здобувачів щодо поглиблення та поповнення знань, вмінь та навичок, необхідних для успішного оволодіння знаннями по даній дисципліні та виконання функціональних обов'язків за певними посадами.

Головною метою самостійної роботи здобувача є формування його пізнавальної активності, засвоєння ним основних умінь та навичок роботи з навчальними матеріалами, поглиблення та розширення вже набутих знань, підвищення рівня організованості.

Основними завданнями самостійної роботи здобувача є засвоєння в повному обсязі основної освітньої програми та послідовне вироблення

навичок ефективної самостійної професійної (практичної й науково-теоретичної) діяльності на рівні встановлених стандартів.

Зміст самостійної роботи здобувача визначається навчальною програмою вивчення дисципліни, завданнями та рекомендаціями викладача.

Обсяги самостійної роботи окремого здобувача можуть значно виходити за межі навчальної програми, якщо це зацікавило його і у нього виникло бажання (потреба) у поглибленні та розширенні знань з даної навчальної дисципліни.

У процесі самостійної роботи здобувачі мають оволодіти вміннями та навичками:

- організації самостійної навчальної діяльності;
- самостійної роботи в бібліотеці з каталогами;
- роботи з навчальною, навчально-методичною, науковою, науково-популярною літературою;
- конспектування літературних джерел;
- роботи з довідковою літературою;
- опрацювання нормативно-правових актів; статистичної інформації тощо.

Самостійна підготовка включає в себе:

- вивчення документів законодавчого і нормативного характеру;
- постійне ознайомлення з новою юридичною, економічною, спеціальною та іншою літературою відповідно до напрямку діяльності.

Вибір питань для самостійного вивчення може бути обумовлений зацікавленістю здобувача, його прагненням до поглиблення своїх знань і навичок напрямку діяльності, а також виходячи з необхідності ліквідувати прогалини в знаннях, що можуть призвести до помилок у роботі.

Викладач може дати здобувачу індивідуальне завдання, вказавши, яку літературу необхідно вивчити і встановити строк, необхідний для цього, або запропонувати підготувати реферат по обумовленій темі, скласти проект документа. У такому разі план самостійної підготовки розробляється здобувачем і затверджується викладачем.

Самостійному вивченню здобувачами курсу чи окремих його тем передують оглядові лекції, на яких розглядаються завдання та послідовність вивчення курсу, найбільш важливі та проблематичні аспекти дисципліни, особливості їхнього вирішення у сучасних умовах глобалізації освітньої діяльності.

ФОРМИ І МЕТОДИ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Підсумковий контроль проводиться з метою перевірки рівня засвоєння здобувачами тем, передбачених програмою дисципліни «Трудове право».

Одним з методів контролю знань дисципліни «Трудове право» є контрольна робота здобувача.

Форма підсумкового контролю – екзамен.

ОРІЄНТОВНІ ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДСУМКОВОГО КОНТРОЛЮ

Модуль I

- 1.Трудове право України як самостійна галузь права, її співвідношення з суміжними галузями права.
- 2.Предмет трудового права.
- 3.Метод трудового права.
- 4.Функції трудового права.
- 5.Система трудового права і система законодавства.
- 6.Джерела трудового права.
- 7.Конституція України як правова засада регулювання соціально-трудових відносин. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин.
- 8.Загальне та спеціальне законодавства про працю.
- 9.Акти міжнародних організацій як джерела трудового права.
- 10.Значення рішень Конституційного Суду України та постанов Пленуму Верховного Суду України для правового регулювання трудових відносин.
- 11.Оціночні поняття в законодавстві про працю.
12. Суб'єкти трудового права.
13. Поняття права на працю та його гарантії відповідно до Конституції України та законодавства про працю.
- 14.Поняття та зміст трудових правовідносин.
- 15.Права профспілок в сфері соціально-трудових відносин.
- 16.Захисна функція профспілок та форми її реалізації.
- 17.Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин.
- 18.Зміст колективного договору та порядок його укладення.
- 19.Угоди між соціальними партнерами та порядок його укладення.
- 20.Поняття безробітного. Його правовий статус.
- 21.Загальний порядок прийняття на роботу. Заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.
- 22.Поняття трудового договору та його відмінності від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних з працею.
- 23.Зміст трудового договору.
- 24.Контракт як особлива форма трудового договору. Сфера його застосування.
- 25.Істотні умови праці: їх поняття, порядок зміни і правові наслідки.
- 26.Сумісництво посад і його відмінності від суміщення професій і заміщення відсутнього працівника.
27. Відсторонення працівника від роботи та його відмінності від розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.
- 28.Загальна характеристика підстав припинення трудового договору.
- 29.Розірвання трудового договору з ініціативи працівника та його відмінності від припинення трудового договору за угодою сторін.
- 30.Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору.

Модуль II

31. Поняття і види робочого часу. Порівняльна характеристика видів робочого часу.
32. Робота понад встановлену тривалість робочого часу (надурочні роботи, чергування).
33. Режими робочого часу.
34. Право працівника на відпочинок і гарантії його реалізації. Види часу відпочинку.
35. Поняття, види часу відпочинку та його регулювання у трудовому законодавстві.
36. Відпустки працівників: поняття і види.
37. Поняття заробітної плати та її відмінності від гарантійних та компенсаційних виплат.
38. Методи регулювання заробітної плати.
39. Мінімальна заробітна плата. Індексація заробітної плати.
40. Тарифна система оплати праці.
41. Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати.
43. Обмеження відрахувань із заробітної плати.
44. Поняття трудової дисципліни і засоби її забезпечення.
45. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
46. Заохочення за успіхи в роботі, їх види та порядок застосування.
47. Поняття і види дисциплінарної відповідальності. Її правове регулювання.
48. Дисциплінарна відповідальність за спеціальними законами, статутами і положеннями про дисципліну.
49. Стягнення за порушення трудового дисципліни; порядок їх застосування.
50. Поняття матеріальної відповідальності працівників та її відмінності від майнової цивільно-правової відповідальності.
51. Поняття, функції та види матеріальної відповідальності.
52. Підстава і умови матеріальної відповідальності працівників.
53. Випадки повної матеріальної відповідальності.
54. Визначення розміру і порядок покриття шкоди, заподіяної працівником підприємству, установі, організації.
55. Колективна матеріальна відповідальність.
56. Охорона праці як інститут трудового права.
57. Навчання з питань техніки безпеки. Види інструктажу.
58. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах, організаціях.
59. Поняття і види трудових спорів. Організація комісій по трудових спорах, її компетенція.
60. Порядок і строки розгляду трудових спорів в комісіях по трудових спорах.

ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЗАСВОЄННЯ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ

Оцінювання результатів засвоєння знань студентів здійснюється у такий спосіб і за такими критеріями: усне та письмове опитування; результати самостійної роботи (контрольна робота); результати іспиту.

Шкала оцінювання знань наведена в таблиці 1.

Таблиця 1

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
80-89	B	добре	
65-79	C		
55-64	D	задовільно	
50-54	E		
35-49	FX	незадовільно	не зараховано
1-34	F	незадовільно	не зараховано

ВИМОГИ ДО ОФОРМЛЕННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ ТА ВИБОРУ ВАРІАНТУ

Контрольна робота є самостійним видом роботи здобувача, передбаченим навчальним планом вивчення курсу «Трудове право».

Робота повинна бути надрукована на аркушах формату A4 шрифтом Times New Roman, розмір 14, інтервал – 1,5 (поля: верхнє та нижнє 2 см, ліве 3,5 см, праве 1,5 см) та вкладена у файл. Обсяг роботи – 10-15 друкованих аркушів.

Структура контрольної роботи: титульний лист, зміст, відповіді на питання, список використаних джерел.

Під час виконання роботи потрібно спочатку зазначити питання, а потім дати на нього відповідь. Відповіді повинні бути конкретні, написані чорнилами одного кольору, державною мовою, акуратно оформлені.

Перед виконанням контрольної роботи необхідно ознайомитись з методичними вказівками, питаннями, підібрати і опрацювати нормативні акти, літературні джерела, передивитися записи, зроблені на лекціях.

При відповіді на питання – обов'язково робити посилання на нормативні акти держави, літературні джерела і використовувати їх при розкритті питань.

На кожній сторінці слід залишати поля шириною 30 – 35 мм для

зауважень рецензента. В кінці роботи потрібно вказати перелік використаних джерел, поставити дату і підпис.

У список використаних джерел вносяться праці, з яких запозичуються цитати, думки, статистичні дані, на які робиться посилання. Бібліографічні посилання – це сукупність відомостей про літературне джерело, що використовується в тексті контрольної роботи. Джерела в списку літератури потрібно розташовувати згідно порядку посилань в тексті або в алфавітному порядку. Відомості про джерела повинні включати: прізвище та ініціали автора, місце видання, видавництво та рік видання, кількість сторінок. Посилання в тексті на джерела потрібно розташовувати у квадратних дужках, порядковий номер згідно з списком літератури.

Виконана робота направляється в інститут на перевірку в строк, який вказаний у графіку виконання контрольних робіт.

Оцінюється робота з урахуванням глибини викладення матеріалу, самостійності виконання та вміння використовувати теоретичні знання на практиці.

Рівень знань здобувачів дисципліни за підсумками виконання контрольних робіт оцінюється з огляду на наступні критерії:

1. Повнота та правильність виконання завдання – основний критерій.
2. Здатність здобувача:
 - диференціювати, інтегрувати та уніфікувати знання;
 - аналізувати зміст правових актів, які нормують організацію економічних відносин у сфері цивільного захисту;
 - робити узагальнюючі висновки по питанню, яке винесено на розгляд.

Оцінка за виконання контрольної роботи виставляється за наступною системою:

- **«50 балів»** – якщо здобувач показав глибокі знання програмного матеріалу, грамотно і логічно його виклав, бачить проблеми та протиріччя, аналізує та розв’язує складні завдання, застосовуючи при цьому діючі нормативно-правові акти;
- **«40 балів»** – якщо здобувач твердо знає і виклав програмний матеріал, крім відтворення знань, ще і вмів розв’язувати типові завдання; без істотних помилок та вірно використав свої знання при виконанні завдання;
- **«20 балів»** – якщо здобувач в основному виклав матеріал, не розкривши окремих деталей, допустивши окремі несуттєві помилки при відповіді на теоретичні та практичне питання; продемонстрував вміння відтворити знання;
- **«незадовільно»** – якщо здобувач дав неправильну відповідь на поставлені питання або не по суті питання, або робота виконана не по варіанту.

Отримавши контрольну роботу з рецензією викладача, здобувач факультету заочного навчання зобов’язаний уважно ознайомитися із зауваженнями рецензента та внести в роботу відповідні зміни та доповнення, усунути вказані недоліки. На обкладинці допрацьованої роботи необхідно

вказати «Повторно» і направити її на рецензію.

Контрольна робота, що виконана не за своїм варіантом, в якій розкриті не всі питання, не має списку використаної літератури - не зараховується.

Отже, контрольна робота може бути незарахована у таких випадках:

- виконано не той варіант контрольної роботи;
- завдання виконане з порушенням вимог до нього, в т.ч. стосовно обсягу;
- не виконано або не вірно виконано одне із завдань.

Здобувачі, які несвоєчасно направили контрольну роботу без поважних причин, на екзаменаційну сесію не викликаються.

Контрольна робота має бути виконана **за своїм варіантом, який визначається за останньою цифрою залікової книжки.**

Викладач має право видати здобувачеві індивідуальний варіант завдання для виконання контрольної роботи.

Роздрукована контрольна робота передається методисту відділу заочного навчання.

Здобувач при необхідності може звернутися за усною або письмовою консультацією до викладача.

ПЕРЕЛІК ЗАВДАНЬ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Варіант №1

Теоретичне завдання:

- 1.Трудова правосуб'єктність працівника: виникнення, зміст і припинення, випадки обмеження
- 2.Роботодавець як суб'єкт трудових правовідносин. Ознаки трудової правосуб'єктності роботодавця.

Задача 1. Іванов працював у роботодавця – фізичної особи (суб'єкти підприємницької діяльності), який використовує найману працю. Коли після закінчення роботи Іванов звернувся до роботодавця з проханням внести запис у трудову книжку про зазначений період роботи, той відмовив у цьому, посилаючись на те, що трудові книжки ведуться тільки на працівників, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях. У нього немає бланків трудових книжок, він не знає, як правильно їх оформляти.

Іванов звернувся до юридичної консультації із запитанням, хто має зробити такий запис у трудовій книжці та завізувати його.

Дайте мотивовану відповідь.

Задача 2. Під час розгляду позову Климчик про поновлення на роботі встановлено, що її звільнення проведено без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації «Харчовик», яка, на думку позивачки, діяла на підприємстві і профорганізатором якої було її обрано. У судовому засіданні встановлено, що наказ про звільнення Климчик за п.1 ст.40 КЗпП України видано 1 квітня 2002р.; заснована профспілкова організація 11 березня, первинна організація була прийнята на облік у обласному комітеті

профспілки працівників освіти 15 березня, легалізована районним управління юстиції 3 квітня 2002р. посаду Климчик дійсно було скорочено.

Яке рішення має прийняти суд?

Варіант № 2

Теоретичне завдання:

1. Сторони та зміст трудових правовідносин
2. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин

Задача 1. Дегтяренко працював водієм у НДІ. за дорученням директора інституту виїхав у відрядження в Богодухівський район, де скоїв аварію, в результаті якої атомашину було пошкоджено. Вартість її ремонту становила 7600 грн. На цю суму інститут подав позов до Дегтяренка. Московський районний суд М. Харкова позов задовольнив повністю на підставі ст. 1116, 1187 Цк України. Деягтяренко оскаржив рішення суду в апеляційному суді. У скарзі він посилався на важкі умови поїздки по бездоріжжю і просив зменшити суму стягнення.

Нормами якої галузі права повинен був керуватись суд першої інстанції при прийнятті рішень? Чи підлягає скарга задоволенню?

Задача 2. Начальник верстаторемонтного цеху ПАТ «Промбуд» Рижко запросив на роботу наладчика Коваленка для виконання тимчасової роботи по налагодженню верстатів, а також водія Сомова для роботи за сумісництвом. Наладчик Коваленко і водій Сомов пропрацювали з 2 листопада до 30 грудня, проте бухгалтерія відмовилася виплачувати їм заробітну плату, оскільки начальник верстаторемонтного цеху не користується правом найму і звільнення працівників, а тому їх не можна вважати працівниками підприємства. Коваленко і Сомов були не згодні з таким рішенням і звернулися до суду з позовом до ПАТ «Промбуд» про стягнення заробітної плати за відпрацьований період – з 2 листопада до 30 грудня.

Дайте характеристику правовідносин, що існували у вказаний період.

Варіант № 3

Теоретичне завдання:

1. Порядок укладення, зміни угод і контроль за їх виконанням
2. Поняття і зміст колективного договору

Задача 1. При укладенні колективного договору у ТОВ «Кишеня» власник запропонував профспілковій організації внести до нього такі положення:

- усі працівники при прийнятті на роботу мають проходити попередній медичний огляд;
- заробітна плата буде виплачуватися один раз на місяць 16 числа кожного місяця;
- робоча зміна триватиме 8 годин, а переробки компенсуватимуться премією або додатковою відпусткою;
- працівники, які порушили трудову дисципліну, будуть притягатися до

відповідальності у вигляді штрафу;

- за прогул без поважних причин працівникам буде скорочуватися щорічна відпустка на кількість днів прогулу.

Голова профспілкового комітету звернувся до юрисконсульта з проханням пояснити, наскільки ці пропозиції відповідають вимогам чинного законодавства України.

Висловіть свою думку щодо цього.

Задача 2. Власник і профспілкова організація торговельного центру «Континент», ураховуючи пропозиції, що надійшли від працівників та керівників торговельного центру, розробили проект колективного договору.

Після обговорення проекту на загальних зборах колективу укладено колективний договір, до якого включені такі положення:

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

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

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

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

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

Варіант № 4

Теоретичне завдання:

1.Органи, що здійснюють працевлаштування, їх правовий статус

2.Соціальні гарантії при втраті роботи та безробітті

Задача 1. 15-річний Степаненко, отримавши згоду від батьків на влаштування на роботу, звернувся до центру зайнятості за консультацією про можливість отримання роботи. Степаненко був направлений для працевлаштування на підприємство за рахунок установленної виконкомом міської ради броні. Однак директор підприємства відмовився прийняти Степаненка на роботу, мотивуючи відмову тим, що на підприємстві навіть дорослі працівники зайняті неповний робочий тиждень, а для неповнолітніх взагалі роботи немає.

Чи правомірні дії директора? Чи є направлення центру зайнятості обов'язковим для керівника підприємства?

Задача 2. Після закінчення вищого навчального закладу, в якому Грошин навчався на денному відділенні на контрактній основі, він не зміг самостійно знайти роботу. Грошин звернувся до служби зайнятості за допомогою у працевлаштуванні за набутою спеціальністю.

За яких умов Грошин набуде статусу безробітного? Чи буде надаватися йому допомога по безробіттю?

Варіант № 5

Теоретичне завдання:

1. Поняття та види переведень на іншу роботу
2. Зміна істотних умов праці

Задача 1. Приймаючи Михайлова на роботу завскладом, роботодавець попросив надати такі документи: 1) паспорт; 2) трудову книжку; 3) диплом про закінчення ВНЗ; 4) характеристику з місця роботи; 5) довідку про забезпечення Михайлова та його сім'ї житлом; 6) довідку про стан здоров'я; 7) ідентифікаційний номер.

Чи правомірна дана вимога роботодавця? Які документи є обов'язковими при прийнятті на роботу, а які можуть надаватися за бажанням працівника?

Задача 2. Медведєв після закінчення Харківського державного технічного університету був направлений на роботу як молодий фахівець на машинобудівний завод у м. Дебальцеве Донецької обл. Директор заводу відмовив Медведєву у прийнятті на роботу з тієї причини, що на наявне вакантне місце інженера прийнято іншого працівника, який проживає в даній місцевості і має квартиру. Медведєв звернувся зі скаргою на незаконні дії директора до прокурора.

Як повинна буди відповідь прокурора? Чи законна відмова у прийнятті на роботу? В якому нормативному акті визначено статус молодого фахівця, його права та обов'язки?

Варіант № 6

Теоретичне завдання:

1. Особливості впровадження багатозмінного та вахтового режиму роботи
2. Особливості залучення до роботи працівників у святкові та неробочі дні

Задача 1. Працівниця друкарні Ус, яка мала на утриманні двох дітей віком до восьми років, звернувся до директора з проханням установити їй на півроку неповний робочий день (3 години) у зв'язку з частою хворобою дітей. Директор відмовив на тій підставі, що обсяг роботи збільшується, а простій обладнання призведе до зменшення доходу підприємства.

Як вирішити дане питання?

Задача 2. Економіст Хоменко звернувся до директора заводу з проханням установити їй на 8 місяців режим гнучкого робочого часу, який допускає саморегулювання початку і закінчення робочого дня (зміни) з фіксованим часом, від 9 год. 30 хв. до 16 год. 30 хв., коли вона обов'язково буде на робочому місці. Директор не задовольнив прохання на тій підставі, що нікому здійснювати контроль за виконанням Хоменко обов'язкової міри праці.

Як вирішити дане питання?

Варіант № 7

Теоретичне завдання:

1. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Творчі відпустки
2. Соціальні відпустки

Задача 1. Бухгалтер Семко повернулася із відпустки по вагітності і пологах. Тривалість відпустки – 126 календарних днів. Того ж дня вона подала заяву про надання їй чергової відпустки. Адміністрація відмовила Семко на тій підставі, що в цілому вона працювала на заводі менше 6 місяців.

Чи правомірна така відмова?

Задача 2. 2. Директор підприємства «Колос» запросив на роботу двох зварників для ремонту обладнання. Трудовий договір у письмовій формі з ними не був укладений, з наказом про прийняття на роботу їх не ознайомили, однак у відділі кадрів повідомили, що вони можуть розпочати роботу. Оплата провадилася в кінці кожного місяця. Через шість місяців, коли робота була закінчена, зварникам оголосили, що вони звільнені. Зварники проти звільнення не заперечували, але вимагали, щоб їм виплатили грошову компенсацію за невикористану відпустку.

Чи є законною вимога?

Варіант № 8

Теоретичне завдання:

1. Поняття заробітної плати та її структура
2. Форми, строки, періодичність і місце виплати заробітної плати

Задача 1. Двойніков працював сторожем на Харківському промкомбінаті з помісячним обліком робочого часу. Крім основної роботи, йому доручали розвантаження транспортних засобів і складування матеріалів. Одного разу він працював у святковий день (8 березня). Два місяця йому не оплачували понаднормової роботи, хоча він працював цілодобово з розрахунку: 1 день роботи, 2 дні відпочинку.

Чи має право Двойніков на оплату часу, витраченого на вантажно-розвантажувальні роботи, за тарифною ставкою вантажника? Чи працював він понаднормово?

2. Михайлов, який працював оператором газового обладнання, звернувся з позовом про стягнення заробітної плати за понаднормову роботу. Місцевий суд відмовив йому в позові на тій підставі, що позивач та інші працівники працюють за графіком, який вони самі склали.

Чи правильне рішення суду? Яка робота вважається понаднормовою? Як вона оплачується?

Задача 2. Медична сестра медичного пункту Дацковська звернулася до суду із заявою про стягнення додаткової плати за суміщення професій, яке полягало в тому, що вона, крім своєї роботи, виконувала обов'язки прибиральниці. Представник власника проти позову заперечував на тій підставі, що позивачка виконувала сумісну роботу за своєю ініціативою в той час, коли не була завантажена роботою, і власник цієї роботи їй не доручав.

*Чи підлягає заява задоволенню? Чи є в даному випадку суміщення професій?
Як оплачується суміщення професій?*

Варіант № 9

Теоретичне завдання:

1. Поняття і види дисциплінарної відповідальності працівників
2. Спеціальна дисциплінарна відповідальність: сутність, сфера дії, правове регулювання

Задача 1. У правилах внутрішнього трудового розпорядку Харківського заводу самохідних шасі адміністрації надано право знижувати терміном до 3-х місяців кваліфікаційні розряди і категорії робітників за грубе порушення технологічної дисципліни, що призводить до зниження якості продукції, а за неякісні деталі, не прийняті відділом технічного контролю, звільняти з роботи

Чи законний такий припис правил? Чи має право власник своїми актами (наказами) брати участь у регулюванні внутрішнього трудового розпорядку? Яким може бути таке регулювання?

Задача 2. Електромонтер Ситін без дозволу начальника цеху погодився на одне чергування замінити електромонтера Іванова. На це чергування Ситін з'явився в нетверезому стані й не був допущений до роботи.

Кваліфікуйте дії Ванова та Ситіна. чи є підстави для притягнення їх до дисциплінарної відповідальності?

Варіант № 0

Теоретичне завдання:

1. Випадки, що виключають матеріальну відповідальність
2. Зміст і порядок укладення договору про повну матеріальну відповідальність

Задача 1. Виконроб Усенко не надав своєчасно відповідних розпоряджень, а тому бригаду не було забезпечено цементом. Бригада з 22 осіб не працювала повний робочий день, і за час простою робітникам було виплачено 5000 грн. Директор тресту видав наказ про відрахування із заробітної плати Усенка всієї суми, виплаченої робітникам. Місячна ставка Усенка становить 1900 грн, а середній заробіток 2300 грн. Ксенко звернувся до суду.

З'ясуйте, чи є підстава та умови для матеріальної відповідальності Усенка. Вирішіть справу.

Задача 2. У глядача Тарасенка в театрі з гардероба зникла шуба, оцінена у 16000 грн. Адміністрація виплатила Тарасенку вартість шуби і запропонувала гардеробнику Мелешку внести цю суму. Мелешко визнав свою вину, але заявив, що отримує 2200 грн. на місяць, тому не може сплатити 16000 грн, тим більше, що договір про повну матеріальну відповідальність не було укладено. Адміністрація театру пред'явила позов до Мелешка.

Чи підлягає позов задоволенню? Хто і в якому обсязі повинен нести матеріальну відповідальність?

Рекомендовані джерела інформаційна база:

1. Бойко М.Д. Трудове право України: навч. посібник. К.: ЦУЛ, 2017. 400 с.
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Корнєєв Ю.В. Трудове право України. К.: ЦУЛ, 2019. 112 с.
4. Конституція України [Електронний ресурс]: Конституція від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
5. Лебідь В.І. Трудове право України: навч. посібник. К.: ЦУЛ, 2015. 236с.
- Основи законодавства України про охорону здоров'я [Електронний ресурс]: Закон України від 19.11.1992 року № 2801- XII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12#Text>
6. Про зайнятість населення [Електронний ресурс]: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
7. Про основні принципи соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку [Електронний ресурс]: Закон України від 16.12.1993 № 3721-XII. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3721-12>.
8. Про оплату праці [Електронний ресурс]: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
9. Про соціальний діалог в Україні [Електронний ресурс]: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
10. Про відпустки [Електронний ресурс]: Закон України від 15.11.1996 року № 504/96. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
11. Про охорону праці [Електронний ресурс]: Закон України від 14.10.1992 року № 2694-XII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
12. Про державну службу [Електронний ресурс]: Закон України від 17.11.2011 року № 4050-VI. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.
13. Про колективні договори і угоди [Електронний ресурс]: Закон України від 01.07.1993 року № 3356-XII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>.
14. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності [Електронний ресурс]: Закон України від 13.12.2001 року № 2886-III. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.

15. Про затвердження Порядку застосування Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня [Електронний ресурс]: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 23.03.2001 № 122. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0304-01>.

16. Про Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні [Електронний ресурс]: Указ Президента України від 25.12.2000 № 1375/2000. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1375/2000>.

17. Про затвердження Положення про права профспілкового комітету підприємства, установи, організації [Електронний ресурс]: Указ Президії Верховної Ради СРСР від 27.09.1971 № 2151-VIII. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v2151400-71>.

18. Про запровадження на території України регіональних графіків початку робочого дня [Електронний ресурс]: Указ Президента України від 26.04.1995 № 334/95. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/334/95>.

19. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1658 від 27.12.2014) [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

20. Тетарчук І.В. Трудове право України: навч. посібник. К.:ЦУЛ, 2018. 172 с.

21. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.

22. Цивільний кодекс України [Електронний ресурс]: Закон України від 16 січня 2003 року № 435-IV. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-1>.

допоміжна:

23. Бойко В.Б. Поняття та класифікація форм захисту трудових прав працівників // *Приватне та публічне право*. 2017 № 3. С. 59-62.

24. Вайленко Г.О. Щодо визначення трудової функції в сучасному трудовому праві України // *Приватне та публічне право*. 2019. № 2. С. 71-74.

25. Величко Л.Ю. Сфера дії та предмет трудового права: нові перспективи розвитку // *Приватне та публічне право*. 2018. № 1. С. 54-58.

26. Величко Л.Ю. Поширення нетипових форм зайнятості як прояв розширення сфери дії трудового права // *Приватне та публічне право*. 2018. № 2. С. 87-89.

27. Горбачова К.М. Співвідношення системи трудового права та системи законодавства // *Приватне та публічне право*. 2017. № 1. С. 32-37.

28. Гресь Н.М. Критерії медіабельності індивідуальних трудових спорів // *Приватне та публічне право*. 2020. № 2. С. 37-41.

29. Запара С.І., Виглазов М.В. Захист від психологічного насильства на робочому місці: національний та закордонний досвід // *Приватне та публічне право*. 2019. № 3. С. 57-63.

- 30.Запара С.І., Котенко О.М. Стан «юридичної відповідальності» у трудових правовідносинах // *Приватне та публічне право*. 2018. № 4. С. 23- 28.
- 31.Запара С.І. До питання про розширення сфери трудового права // *Приватне та публічне право*. 2017. № 1. С. 38-44.
- 32.Кузнецова Л.В., Миколенко В.А. Організаційно-управлінські елементи кадрової безпеки (виклики трудових правовідносин) // *Приватне та публічне право*. 2020. № 1. С. 46-49.
- 33.Кузнецова Л.В. Трудовий потенціал як чинник розвитку соціально-економічних відносин в Україні // *Сучасні технології менеджменту, інформаційне, фінансове та облікове забезпечення розвитку економіки в умовах євроінтеграції : збірник тез доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції*, м. Черкаси, 16–17 квітня 2020 року. Черкаси: Східноєвропейський університет економіки і менеджменту, 2020. С. 412-414.
- 34.Кузнецова Л.В. Окремі питання трудової дискримінації (гендеру) // «Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту: збірник тез доповідей учасників науково-практичного семінару (21 травня 2020р.) Львів, ЛНУВС. С.81-82.
- 35.Кузнецова Л.В., Лисенко В.В. Окремі питання міжнародного досвіду охорони праці // *Наука про цивільний захист як шлях становлення молодих вчених / Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів і студентів*. Черкаси: Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України, 2020. С.236-237.
- 36.Лежнєва Т.М., Черноп'ятов С.В. Сутність загальної дисциплінарної відповідальності як елемент механізму правового регулювання трудових відносин // *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 2. С. 90-92.
- 37.Руданецька О.С. Міжнародні стандарти захисту трудових прав жінок // *Приватне та публічне право*. 2019 № 4. С. 106-110.
- 38.Смолярова М.Л. Використання правових стимулів для формування соціально-правової активності суб'єктів трудових правовідносин // *Приватне та публічне право*. 2019 № 4. С. 111-113.
- 39.Теслікова І.І. Непрацездатність працівника як підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця // *Приватне та публічне право*. 2019. № 2. С. 75-79.
- 40.Юровська В.В. Звільнення у зв'язку з втратою довіри: актуальні питання // *Приватне та публічне право*. 2020. № 2. С. 48-52.

інформаційні ресурси

корисні веб-сайти:

- 1.www.president.gov.ua – офіційна сторінка Президента України
- 2.www.rada.gov.ua – Сервер Верховної Ради України
- 3.www.state.gov.ua – Кабінет Міністрів України
- 4.www.kmu.gov.ua – урядовий портал Кабінету Міністрів України.
- 5.www.minjust.gov.ua – Офіційний сайт Міністерства юстиції України

6. www.bank.gov.ua – Національний банк України
7. www.ukrstat.ua – Державний комітет статистики України.
8. www.reyestr.court.gov.ua - Єдиний державний реєстр судових рішень.
9. www.ccu.gov.ua/uk/index - Конституційний Суд України
10. www.scourt.gov.ua – Верховний Суд України.
11. www.arbitr.gov.ua – Верховний Господарський Суд України.
12. www.vasu.gov.ua – Верховний Апеляційний Суд України.

наукові та електронні бібліотеки в Україні:

1. www.nbuv.gov.ua – Національна бібліотека України ім. В.І.Вернадського.
2. www.nplu.kiev.ua – Національна парламентська бібліотека України
3. www.lsl.lviv.ua – Львівська наукова бібліотека ім. В. Стефаника
4. www.ognb.odessa.ua – Одеська державна наукова бібліотека ім. О.М. Горького.
5. www.korolenko.kharkov.com – Харківська державна наукова бібліотека ім. В.Г. Короленка
6. www-library.univer.kharkov.ua – Центральна наукова бібліотека Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна
7. <http://univd.edu.ua/ibportal/> - Бібліотека Харківського національного університету внутрішніх справ

міжнародні суди:

1. www.icj-cij.org – Міжнародний суд правосуддя (International Court of Justice)
- www.curia.eu.int – Суд правосуддя Європейських Співтовариств (Court of Justice of the European Communities)
2. www.echr.coe.int – Європейський Суд по захисту прав людини (European Court of Human Rights)
3. www.worldcourts.com – Інформація про міжнародні суди

міжнародні економічні і фінансові організації:

1. www.imf.org – Міжнародний валютний фонд.
2. www.in.org – Організація Об'єднаних Націй
3. www.wto.org – Світова організація торгівлі
4. www.worldbank.org – Група Світового Банку.