

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ  
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»  
КАФЕДРА ПРАВОЗНАВСТВА**

**ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПОТОЧНИХ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ**

**з навчальної дисципліни «ТРУДОВЕ ПРАВО»  
підготовки бакалавра спеціальності 081 «Право»**

Розглянуто та схвалено  
на засіданні кафедри  
правознавства  
31 травня 2016 року  
протокол № 10  
Зав. кафедри  
\_\_\_\_\_ проф. Лаврик Г.В.

# Модуль I. Загальнотеоретичні положення трудового права. Правовідносини у трудовому праві. Основи реалізації права на працю

## Тема 1. Трудове право як галузь у системі права України

### I рівень

Чи є відносини, які засновані на самостійній праці (праця підприємця) предметом трудового права

- так;
- так, у частині гарантування пільг;
- так, у частині притягнення до матеріальної відповідальності;
- ні.**

Основною функцією трудового права є:

- функція контролю;
- відтворювальна;
- нормативна;
- захисна.**

Комплексне поєднання централізованого і децентралізованого регулювання трудових та пов'язаних з ними відносин на основі координації дій суб'єктів, локального правостановлення та застосування спеціальних юридичних санкцій для забезпечення належного виконання учасниками цих відносин своїх прав та обов'язків – це:

- завдання трудового права;
- принципи трудового права;
- метод трудового права;**
- основна функція трудового права.

Основним інститутом у системі трудового права є:

- трудові відносини;**
- робочий час;
- норми трудового права;
- трудова дисципліна.

Фізична особа, яка надає працю іншій фізичній особі на підставі укладення трудового договору, називається:

- роботонаймачем;
- роботодавцем;**
- роботонадавачем;
- службовцем.

Основні напрями впливу норм трудового права на поведінку (свідомість, волю) людей в процесі праці для досягнення цілей і завдань трудового законодавства, - це:

- функції трудового права;**
- методи трудового права;
- розвиток трудового права;
- тенденції трудового права.

Основний документ про трудову діяльність працівника, - це:

- трудова посвідчення;
- трудовий договір;
- трудова книжка;**
- трудова угода.

Основною функцією трудового права є:

функція контролю;  
відтворювальна;  
встановлююча;  
**виробнича.**

## II рівень

Предметом трудового права є:

відносини з нарахування і виплати дивідендів акціонерам;  
відносини оренди приміщень для розміщення цехів і відділів підприємства;  
**відносини працевлаштування;**  
відносини щодо укладення та виконання трудових угод (цивільно-правових договорів).

Систему трудового права складають:

Індивідуальне і колективне трудове право;  
**Загальна і Особлива частини;**  
Загальна частина та колективне трудове право;  
Загальна частина та індивідуальне трудове право.

Трудове право регулює трудові відносини:

осіб, які уклали трудову угоду(цивільно-правовий договір) на виконання певної роботи;  
військовослужбовців Збройних сил України;  
**працівників державних підприємств, установ, організацій;**  
осіб, які відбувають покарання у виправно-трудовах установах.

Трудове право регулює трудові відносини:

осіб, які уклали трудову угоду(цивільно-правовий договір) на виконання певної роботи;  
військовослужбовців Збройних сил України;  
членів виробничих кооперативів;  
**осіб, які уклали трудовий договір з фізичною особою-роботодавцем.**

У чому проявляється виробнича функція трудового права:

у нормах дисципліни праці та інших інститутах трудового права;  
у нагляді та контролі за додержанням законодавства про працю;  
у нормах щодо реалізації свободи праці;  
**у раціональному використанні трудових ресурсів, стимулюванні продуктивної зайнятості.**

У чому проявляється захисна функція трудового права:

у нормах дисципліни праці та інших інститутах трудового права;  
**у нагляді та контролі за додержанням законодавства про працю;**  
у нормах щодо реалізації свободи праці;  
у раціональному використанні трудових ресурсів, стимулюванні продуктивної зайнятості.

До ознак методу правового регулювання трудових відносин не належать:

поєднання договірного, рекомендаційного та імперативного способів регулювання;  
поєднання централізованого з галузевим і локальним регулюванням трудових відносин з урахуванням місцевих та інших особливостей;  
участь працівників у правовому регулюванні праці через трудові колективи і профспілки;  
**наявність тільки імперативного способу правового регулювання.**

До суспільних відносин, які тісно пов'язані з трудовими, і становлять предмет трудового права, не належать:

організаційно-управлінські відносини у сфері праці;  
відносини щодо забезпечення зайнятості, профорієнтації і працевлаштування;

**відносини щодо підприємницької діяльності;**  
відносини з розгляду трудових спорів.

### **III рівень**

До суспільних відносин, які тісно пов'язані з трудовими, і становлять предмет трудового права, належать:

**організаційно-управлінські відносини у сфері праці;**  
**відносини щодо забезпечення зайнятості, профорієнтації і працевлаштування;**  
відносини щодо підприємницької діяльності;  
**відносини з розгляду трудових спорів;**  
відносини щодо господарської діяльності.

Основою предмета трудового права є відносини, що існують на базі праці, яка характеризується такими ознаками:

**трудове право регулює відносини, що функціонують на основі вільної праці та відображаються у свободі трудового договору;**  
трудове право регулює відносини з неорганізованої праці;  
**трудове право регулює відносини найманої (несамостійної) праці;**  
**трудове право регулює відносини з утилітарної праці;**  
трудове право регулює відносини господарювання.

Відносинами, що тісно пов'язані з трудовими і які разом з трудовими відносинами формують предмет трудового права, є:

відносини з оплати праці та соціального страхування;  
**відносини нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства;**  
**відносини з приводу вирішення трудових спорів;**  
індивідуально-трудова відносини;  
**відносини соціального партнерства і встановлення умов праці на підприємствах.**

Відносинами, що тісно пов'язані з трудовими і які разом з трудовими відносинами формують предмет трудового права, є:

**відносини з приводу працевлаштування;**  
відносини щодо розподілу прибутку підприємства;  
**відносини, пов'язані з підготовкою кадрів і підвищенням кваліфікації безпосередньо на виробництві;**  
**відносини соціального партнерства;**  
відносини робочого часу і часу відпочинку.

## **Тема 2. Джерела трудового права**

### **I рівень**

Джерелом трудового права, що має договірний характер, є:

Установчий договір командитного товариства;  
**Генеральна угода;**  
Посадова інструкція;  
Договір про спільну діяльність.

До джерел трудового права належить такий закон:

**«Про колективні договори і угоди»;**  
«Про охорону атмосферного повітря»;  
«Про загальний військовий обов'язок і військову службу»;  
«Про банки і банківську діяльність».

Локальним актом, що регулює трудові відносини є:

Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємствах, в установах і організаціях;  
Положення про Національну службу посередництва і примирення;  
Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства;  
**Правила внутрішнього трудового розпорядку.**

До яких джерел (форм) трудового права належать правила, положення, інструкції з охорони праці:

нормативно-правових договорів  
судових прецедентів  
правових звичаїв  
**нормативно-правових актів.**

Основним джерелом трудового права є:

Кодекс законів про працю України;  
міжнародні правові акти про працю, ратифіковані Україною;  
Закон України «Про оплату праці»;  
**Конституція України.**

Чи є джерелами трудового права акти соціального партнерства:

**так;**  
ні;  
тільки Генеральні угоди;  
тільки колективні договори.

До джерел трудового права, що мають договірний характер, не належать:

Генеральна угода;  
регіональна угода;  
**трудоий договір;**  
колективний договір.

Визначення: «... – це нормативно-правові акти, прийняті компетентними державними органами або на договірному рівні, у тому числі й безпосередньо на підприємстві, у визначених законом межах, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових відносин» відповідає поняттю:

**джерела трудового права;**  
колективні договори;  
нормативні договори;  
нормативно-правові акти.

## **II рівень**

Чи є трудовий договір джерелом трудового права:

Так, тому що виконує функцію реального регулятора індивідуальних трудових відносин;  
Так, тому що є спеціальним видом діяльності по реалізації права;  
Так, є правовим актом, що породжує індивідуальні права та обов'язки його сторін;  
**Ні, тому що не має нормативного характеру.**

Локальним актом, що регулює трудові відносини, є:

Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України;  
Наказ Міністерства соціальної політики України;  
Наказ Державної інспекції праці;  
**Правила внутрішнього трудового розпорядку.**

Чи належать до трудового права акти локального нормотворення працівників та роботодавців:

належить тільки колективний договір;

не належать;

належать до джерел трудового права тільки соціально-партнерські угоди;

**так, належать до джерел трудового права.**

За сферою дії джерела трудового права поділяються на такі:

галузеві та обласні;

обласні та місцеві;

загальнодержавні та обласні;

**централізовані та локальні.**

За способом прийняття джерела трудового права поділяють на такі:

**державно-правові і договірно-правові;**

загальнодержавні і місцеві;

загальнодержавні і локальні;

місцеві і локальні.

За сферою дії нормативно-правові договори поділяють на такі види:

**міждержавні, всеукраїнські, регіональні, локальні;**

всеукраїнські, регіональні, локальні;

міждержавні, всеукраїнські, локальні;

міждержавні, всеукраїнські, місцеві, локальні.

За ступенем узагальненості нормативно-правові акти поділяють на такі види:

комплексні та поточні;

кодифіковані, загальні та комплексні;

кодифіковані та поточні;

**кодифіковані, комплексні та поточні.**

Закони України, які виступають джерелами трудового права, поділяють на такі:

**трудові та комплексні;**

загальні та особливі;

трудові та загальні;

комплексні та особливі.

### **III рівень**

До джерел трудового права, що мають договірний характер, належать:

установчий договір командитного товариства;

**Генеральна угода;**

посадова інструкція;

**колективний договір;**

**галузєва угода.**

До локальних актів, що регулюють трудові відносини, не належать:

**установчий договір командитного товариства;**

правила внутрішнього трудового розпорядку;

**наказ Міністерства соціальної політики України;**

**постанова Кабінету Міністрів України;**

колективний договір.

До локальних актів, що регулюють трудові відносини, належать:

установчий договір командитного товариства;

**правила внутрішнього трудового розпорядку;**  
наказ Міністерства соціальної політики України;  
**Положення про охорону праці на підприємстві;**  
**колективний договір.**

До джерел трудового права, що мають договірний характер, не належать:

**установчий договір командитного товариства;**  
Генеральна угода;  
**посадова інструкція;**  
колективний договір;  
**правила внутрішнього трудового розпорядку.**

### **Тема 3. Міжнародно-правове регулювання праці** **I рівень**

Міжнародна організація праці (МОП) утворена:

у 1917 році;  
у 1918 році;  
**у 1919 році;**  
у 1920 році.

Україна є членом Міжнародної організації праці:

із 1945 року;  
**із 1954 року;**  
із 1964 року;  
із 1994 року.

Міжнародна організація праці (МОП) приймає:

конвенції та накази;  
конвенції та декрети;  
**конвенції та рекомендації;**  
конвенції та прокламації.

Функція сучасного міжнародного трудового права, яка полягає у тому, що для забезпечення досягнення поставленої мети і виконання завдань, визначених Статутом Міжнародної організації праці, необхідні спільні зусилля всіх держав, представників роботодавців, трудящих та об'єднання їх у відповідні міжнародні інституції, – це:

охоронна функція;  
регулятивна функція;  
**інтеграційно-корпоративна функція;**  
виховна функція.

Функція сучасного міжнародного трудового права, яка реалізується шляхом формування міжнародними договорами системи стандартів правового регулювання праці і трудових відносин, – це:

регулятивна функція;  
**правоохоронна функція;**  
інтеграційно-корпоративна функція;  
виховна функція.

Функція сучасного міжнародного трудового права, яка спрямована на забезпечення відносин, що виникають у процесі співробітництва держав та міжнародних організацій щодо питань праці та трудових відносин, – це:

**регулятивна функція;**  
правоохоронна функція;

інтеграційно-корпоративна функція;  
виховна функція.

Декларація Міжнародної організації праці (МОП) основних принципів та прав у світі праці ухвалена:

у 1919 році;  
у 1944 році;  
**у 1998 році;**  
у 2001 році.

Штаб-квартира МОП знаходиться:

у Нью-Йорку;  
в Лондоні;  
у Парижі;  
**у Женеві.**

### **II рівень**

Які правила застосовуються, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю:

**застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди;**  
застосовується законодавство України;  
застосовується законодавство держави, в якій здійснене працевлаштування;  
застосовується законодавство іноземної держави.

Чи включає система джерел трудового права до свого складу міжнародно-правові акти про працю:

ні, трудове право – національна галузь права;  
ні, трудове право України ґрунтується на вітчизняних нормативно-правових актах;  
**так, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких дана Верховною Радою, є частиною національного законодавства;**  
це залежить від суб'єктів трудових відносин.

Конвенції МОП приймаються:

не менше 1/3 голосів делегатів Генеральної конференції Міжнародної організації праці (МОП);  
не менше 1/2 голосів делегатів Генеральної конференції Міжнародної організації праці (МОП);  
**не менше 2/3 голосів делегатів Генеральної конференції Міжнародної організації праці (МОП);**  
не менше 3/4 голосів делегатів Генеральної конференції Міжнародної організації праці (МОП).

Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) набуває статусу багатосторонньої міжнародної угоди після ратифікації її:

**як мінімум двома державами – членами МОП;**  
як мінімум трьома державами – членами МОП;  
як мінімум чотирма державами – членами МОП;  
як мінімум п'ятьма державами – членами МОП.

Вищим органом Міжнародної організації праці (МОП) є:

Адміністративна рада;  
**Міжнародна конференція праці (Генеральна конференція);**  
Виконавча рада;  
Міжнародне бюро праці.



Постійним органом Міжнародної організації праці (МОП), який виконує функції секретаріату та займається підготовкою конвенцій та рекомендацій, є:

- Адміністративна рада;
- Міжнародна конференція праці (Генеральна конференція);
- Виконавча рада;
- Міжнародне бюро праці.**

Виконавчим органом Міжнародної організації праці (МОП) є:

- Адміністративна рада;**
- Міжнародна конференція праці (Генеральна конференція);
- Виконавча рада;
- Міжнародне бюро праці.

Діяльність МОП заснована на принципі:

- тристороннього представництва;**
- біпартизму;
- одна країна – один представник;
- субсидіарності.

### **III рівень**

Основними функціями сучасного міжнародного трудового права вважаються:

- регулятивна;**
- фіскальна;
- правоохоронна;**
- виховна;
- інтеграційно-корпоративна.**

У «Декларації основоположних засад та прав у сфері праці» МОП були сформульовані такі основні принципи:

- свобода об'єднань та дієве визнання права на ведення колективних переговорів;**
- диференціація умов та обсягів соціального забезпечення;
- заборона дитячої праці;**
- заборона праці осіб з обмеженими можливостями;
- недопущення дискримінації у трудових відносинах.**

Структурними одиницями і основними органами МОП є:

- Генеральний секретаріат;
- Адміністративна Рада;**
- Генеральна конференція;**
- З'їзд учасників;
- Міжнародне бюро праці (МБП).**

Основними джерелами формування системи «вторинного права» Європейського Союзу є:

- регламенти;**
- конвенції;
- накази;
- директиви;**
- рекомендації.**

## **Тема 4. Принципи трудового права України**

### **I рівень**

Визначення: «... – це керівні засади, ідеї, які зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства і визначають зміст та спрямованість правового регулювання» відповідає поняттю:

норми права;  
закони;  
форми права;  
**принципи права.**

За сферою дії принципи права класифікують на такі (вказіть неправильну відповідь):

загальноправові;  
міжгалузеві;  
галузеві;  
**відомчі.**

Принципи, характерні для кількох галузей права та які можуть утворювати певну правову спільність, це:

загальноправові;  
**міжгалузеві;**  
галузеві;  
міжвідомчі.

Принципи, які виражають загальні сутнісні властивості норм трудового права, це:

загальноправові;  
міжгалузеві;  
**галузеві;**  
спеціальні.

Принципи, що виражають сутність конкретного інституту трудового права, це:

загальноправові;  
міжгалузеві;  
галузеві;  
**внутрішньогалузеві.**

Принципи, що властиві будь-якій галузі права, це:

**загальноправові;**  
міжгалузеві;  
галузеві;  
внутрішньогалузеві.

Принцип, який означає недопущення погіршення становища працівника порівняно з рівнем, передбаченим законодавством, це:

принцип покращення;  
принцип недопущення;  
принцип стабільності;  
**принцип сприяння.**

Зміст принципу забезпечення порядку у трудовому процесі створенням належних умов для високопродуктивної праці забезпечується нормами інституту:

трудового договору;  
охорони праці;  
зайнятості та працевлаштування;  
**дисципліни праці.**

Зміст принципу юридичної рівності сторін трудового договору у поєднанні із існуванням відносин влади-підкорення в організації роботи забезпечується нормами інституту:

**трудового договору;**  
охорони праці;

зайнятості та працевлаштування;  
дисципліни праці.

Зміст принципу захисту прав працівників у разі банкрутства підприємства забезпечується нормами інституту:

трудового договору;  
**оплати праці;**  
зайнятості та працевлаштування;  
дисципліни праці.

## II рівень

Основним принципом трудового права є:

систематизація та інкорпорація правових норм;  
**соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці;**  
встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці;  
створення додаткових умов для підприємницької діяльності.

Основним принципом трудового права є:

**свобода трудового договору;**  
систематизація та інкорпорація правових норм;  
встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці;  
створення додаткових умов для підприємницької діяльності.

До принципів трудового права, які мають керівні засади щодо встановлення умов праці працівників, належать:

**забезпечення єдності та диференціації умов праці;**  
встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці;  
створення додаткових умов для підприємницької діяльності;  
фінансування робіт в міру виконання.

До принципів трудового права, які відображають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості, належать:

**забезпечення свободи праці і зайнятості, заборона примусової праці;**  
встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці;  
створення додаткових умов для підприємницької діяльності;  
фінансування робіт в міру виконання.

До принципів трудового права, які визначають правове регулювання застосування праці працівників, належать:

встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці;  
створення додаткових умов для підприємницької діяльності;  
фінансування робіт в міру виконання;  
**визначеність трудової функції працівника.**

До принципів трудового права, які відображають напрям правової політики щодо охорони здоров'я і захисту трудових прав працівників, належать:

систематизація та інкорпорація правових норм;  
встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці;  
створення додаткових умов для підприємницької діяльності.  
**забезпечення безпеки праці.**

До принципів трудового права, які відображають напрям правової політики щодо охорони здоров'я і захисту трудових прав працівників, не належать:

правові гарантії трудових прав працівників;

забезпечення охорони здоров'я;  
**створення додаткових умов для підприємницької діяльності.**  
забезпечення безпеки праці.

До принципів трудового права, які відображають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості, не належать:

забезпечення свободи праці і зайнятості, заборона примусової праці;  
**фінансування робіт в міру виконання;**  
свобода трудового договору;  
забезпечення рівних трудових прав громадян.

### **III рівень**

До принципів трудового права, які мають керівні засади щодо встановлення умов праці працівників, належать:

**забезпечення єдності та диференціації умов праці;**  
**матеріальна зацікавленість працівника в результатах праці;**  
інкорпорація правових норм;  
**участь працівників і профспілок у встановленні умов праці;**  
систематизація правових норм.

Виходячи з класифікації суспільних відносин, які є предметом сучасного трудового права України, принципи трудового права поділяють на такі види:

**принципи правового регулювання індивідуальних трудових відносин;**  
**принципи правового регулювання колективних трудових відносин;**  
принципи правового регулювання кооперативних відносин;  
принципи правового регулювання зайнятості і працевлаштування;  
**принципи, спільні для трудового права в цілому.**

До принципів індивідуального трудового права належать:

**свобода праці й заборона примусової праці;**  
**захист прав людини у сфері застосування праці;**  
принцип соціального партнерства;  
**принцип сприяння;**  
систематизація та інкорпорація правових норм.

До принципів, які визначають сутність і закономірності розвитку трудового права, відносяться:

обмеження сфери правового регулювання відносинами індивідуальної праці;  
обмеження сфери правового регулювання відносинами індивідуальної праці;  
**оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання;**  
**соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці;**  
**забезпечення єдності та диференціації правового регулювання.**

## **Тема 5. Трудові правовідносини**

### **I рівень**

Ядром і основним видом трудових правовідносин є:

виробничі відносини;  
**індивідуально-трудова відносини;**  
колективно-трудова відносини;  
відносини соціального партнерства.

Об'єктом трудових правовідносин виступає:

працівник і роботодавець;  
тільки результати праці;

робітники і службовці;  
**процес праці і його результати.**

Якщо за загальним правилом прийом на роботу осіб допускається з 16 років, то повна трудова правосуб'єктність фізичних осіб настає з досягнення ними:

також 16 років;  
17 років;  
**18 років;**  
21 року.

За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли:

14 років;  
**15 років;**  
16 років;  
17 років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів шкіл, професійно-технічних закладів, у вільний від навчання час по досягненні ними:

**14 років;**  
15 років;  
16 років;  
17 років.

Фізичні особи як працівники можуть брати участь у трудових правовідносинах після досягнення ними:

14 років;  
15 років;  
**16 років;**  
17 років.

Добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, – це:

трудова спілка;  
кредитна спілка;  
трудовий колектив;  
**професійна спілка.**

До підстав виникнення трудових правовідносин не належить:

трудовий договір;  
обрання на посаду;  
**трудова угода (цивільно-правовий договір);**  
направлення на роботу.

## II рівень

Хто може бути працівником:

юридична особа;  
тільки громадянин України;  
**особа, яка володіє трудовою правоздатністю та трудовою дієздатністю;**  
громадянин України з 18 років.

Складовими трудової правосуб'єктності є:

трудова дисципліна і дисциплінарна відповідальність;  
трудова дисципліна і матеріальна відповідальність

**трудова правоздатність і трудова дієздатність;**  
правовий статус і правоздатність.

Хто є суб'єктами (сторонами) трудових правовідносин:  
**з однієї сторони – працівник, а іншої - роботодавець;**  
трудоий колектив;  
виборний профспілковий орган;  
наймодавець і наймач.

Суб'єкти, які беруть участь у трудових правовідносинах тільки якщо виникає потреба або ж якщо їхня участь є тимчасовою, після чого вони припиняють своє існування, – це:

головні суб'єкти;  
допоміжні суб'єкти;  
факультативні суб'єкти;  
**другорядні суб'єкти.**

Складовими елементами індивідуальних трудових правовідносин є такі правові відносини:

**правовідносини трудової дисципліни;**  
правовідносини соціального партнерства;  
правовідносини з вирішення колективних трудових спорів;  
колективно-трудоі відносини.

Юридичний зміст трудових правовідносин утворюють:

**суб'єктивні трудові права і обов'язки їх суб'єктів;**  
об'єктивні трудові права і обов'язки їх суб'єктів;  
основні трудові права і обов'язки їх суб'єктів;  
загальні трудові права і обов'язки їх суб'єктів.

Структурними елементами трудових правовідносин є:

**суб'єкти, об'єкти та зміст правовідносин;**  
суб'єкти та об'єкти правовідносин;  
суб'єкти, об'єкти та форма правовідносин;  
суб'єкти, об'єкти та характер правовідносин.

Суб'єктами індивідуально-трудоіх правовідносин є:

**працівник і роботодавець;**  
роботодавець і профспілковий орган;  
роботодавець і трудоий колектив;  
наймач і роботодавець.

### **III рівень**

У трудових правовідносинах іноді можуть брати участь так звані другорядні суб'єкти, до яких належать:

роботодавець;  
**атестаційна комісія;**  
працівник;  
**примирна комісія;**  
**страйковий комітет.**

Правосуб'єктність визначається переважно як поєднання таких компонентів:

**правоздатність;**  
правоспроможність;  
дієспроможність;  
**дієздатність;**

## **правовий статус.**

Суб'єктами колективних трудових відносин є:

**роботодавець;**  
**профспілкова організація;**  
Центр зайнятості;  
**примирна комісія;**  
колективне підприємство.

Складовими елементами індивідуальних трудових правовідносин є такі:

**правовідносини робочого часу;**  
колективно-трудова правовідносини;  
правовідносини соціального партнерства;  
**правовідносини трудової дисципліни;**  
**правовідносини оплати праці.**

## **Тема 6. Правовий статус профспілок. Участь працівників в управлінні організаціями**

### **I рівень**

Профспілки можуть мати статус:

первинних;  
місцевих;  
всеукраїнських;  
**усі відповіді правильні.**

Добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), – це:

трудова колектив;  
господарське товариство;  
**профспілка;**  
виробничий кооператив.

Профспілки, їх об'єднання можуть припинити свою діяльність шляхом:

реорганізації;  
саморозпуску або примусового розпуску;  
ліквідації;  
**усі відповіді правильні.**

У разі порушення роботодавцями умов колективного договору профспілки мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається:

**в тижневий термін;**  
в двотижневий термін;  
в місячний термін;  
в триденний термін.

За виплатою заробітної плати профспілки здійснюють:

спостереження;  
**громадський контроль;**  
державний контроль;  
нагляд.

Профспілки, які об'єднують не менш як дві первинні профспілкові організації, що діють на різних підприємствах, в установах, організаціях однієї адміністративно-територіальної одиниці, мають статус:

первинних;  
**місцевих**;  
сільських;  
районних.

Профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць двох або більше областей, мають статус:

обласних;  
місцевих;  
**регіональних**;  
районних.

Профспілки, організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, міст Києва та Севастополя, мають статус:

**обласних**;  
місцевих;  
регіональних;  
районних.

## **II рівень**

Статус місцевих мають профспілки, які об'єднують:

**не менш як 2 первинні профспілкові організації**;  
не більше 2-х первинних профспілкових організацій;  
не більше 3-х первинних профспілкових організацій;  
5 первинних профспілкових організацій.

Роботодавці:

можуть бути членами виборних органів профспілок будь-якого рівня;  
можуть бути членами виборних органів профспілок виробничого рівня;  
не можуть бути членами виборних органів профспілок виробничого рівня;  
**не можуть бути членами виборних органів профспілок будь-якого рівня.**

Статус регіональних мають профспілки:

**організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць двох або більше областей**;  
організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць трьох або більше областей;  
організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць двох або більше регіонів;  
організації яких є в більшості адміністративно-територіальних одиниць трьох або більше регіонів.

Членами профспілок можуть бути:

особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання;  
особи, які працюють у фізичної особи, яка використовує найману працю;  
особи, які забезпечують себе роботою самостійно;  
**усі відповіді правильні.**

Діяльність профспілок, яка порушує закони України, може бути заборонена:

**лише за рішенням місцевого суду**;  
за рішенням роботодавця або суду;  
за рішенням Міністерства соціальної політики;  
за рішенням Міністерства юстиції.



Якщо міжнародними договорами, угодами, конвенціями, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, передбачено більш високий рівень гарантій щодо забезпечення діяльності профспілок, то застосовуються:

- норми національного законодавства;
- норми міжнародного договору або угоди;**
- норми Статуту профспілки;
- немає правильної відповіді.

Підставою для вступу до профспілки є:

- членство у трудовому колективі;
- бажання працівника;
- заява громадянина, подана в первинну організацію профспілки;**
- укладення трудового договору.

Виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає обґрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником:

- у 5-денний термін;
- у 10-денний термін;
- у 15-денний термін;**
- у 20-денний термін.

### III рівень

Статутом (положенням) профспілки може бути передбачено членство у профспілці таких категорій осіб:

- осіб, зайнятих творчою діяльністю;**
- роботодавців;
- членів фермерських господарств;**
- осіб, які навчаються у професійно-технічних або вищих навчальних закладах;**
- усі перераховані категорії осіб.

Статутом (положенням) профспілки може бути передбачено членство у профспілці таких категорій осіб:

- осіб, які звільнилися з роботи чи служби у зв'язку з виходом на пенсію;**
- фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності;**
- роботодавців;
- осіб, які тимчасово не працюють;**
- усі перераховані категорії осіб.

Організації профспілок можуть мати статус:

- первинних;**
- корпоративних;
- місцевих;**
- сільських;
- обласних.**

Організації профспілок можуть мати статус:

- регіональних;**
- селищних;
- республіканських;**
- районних;
- всеукраїнських.**

## Тема 7. Правовий статус організацій роботодавців

### I рівень

Перша організація роботодавців нового типу, що виникла в Україні, – це:

Спілка кооператорів та підприємців України;

**Союз підприємців Криму;**

Спілка малих підприємств;

Спілка орендарів і підприємців України.

Конфедерація роботодавців України була заснована в:

1989 р.;

1992 р.;

**1998 р.;**

2000 р.

Найбільш представницька структура роботодавців на державному рівні – це:

Український союз промисловців і підприємців;

**Конфедерація роботодавців України;**

Федерація роботодавців України;

Об'єднання організацій роботодавців України.

До принципів діяльності організацій та об'єднань роботодавців належать:

законності та верховенства права;

свободи об'єднання;

соціального діалогу;

**усі відповіді правильні.**

Організації роботодавців, діяльність яких поширюється на територію відповідної адміністративно-територіальної одиниці і які об'єднують не менше десяти роботодавців цієї адміністративно-територіальної одиниці або двох і більше роботодавців певного виду економічної діяльності в межах цієї адміністративно-територіальної одиниці, мають статус:

первинних;

**місцевих;**

районних;

обласних.

Об'єднання організацій роботодавців, які на час державної реєстрації об'єднують дві і більше організації роботодавців відповідної адміністративно-територіальної одиниці, мають статус:

первинних;

**місцевих;**

районних;

обласних.

Засновниками організації роботодавців є:

органи державної влади;

органи місцевого самоврядування;

**роботодавці;**

працівники.

Засновниками об'єднання організацій роботодавців є:

**об'єднання роботодавців;**

роботодавці.

органи державної влади;

усі відповіді є правильними.

## II рівень

Право роботодавців на об'єднання гарантоване:

Конституцією України;

Конвенцією МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію»;

Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»;

**усі відповіді правильні.**

Рішення про утворення організації роботодавців приймається:

**установчим з'їздом (конференцією) роботодавців;**

органом місцевого самоврядування;

Кабінетом Міністрів України;

загальними зборами (конференцією) трудового колективу.

Термін «роботодавець» в українському законодавстві визначається як:

юридична особа або фізична особа, яка здійснює підприємницьку діяльність;

**юридична особа або фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб;**

будь-який підприємець, який використовує найману працю та уклав колективний договір із профспілкою;

юридична особа, яка використовує найману працю та уклала колективний договір із профспілкою.

Основною функцією організацій роботодавців та їх об'єднань є:

**представництво та захист прав і законних інтересів роботодавців у соціально-економічній, трудовій та інших сферах;**

реформаторська, пов'язана з економічними реформами;

партнерська (як партнер у соціальному діалозі);

представницька (лобіювання інтересів).

Вищий представницький орган всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців – це:

Конфедерація наймодавців України;

Федерація роботодавців України;

Об'єднання організацій роботодавців України;

**Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні.**

Об'єднання організацій роботодавців мають статус:

місцевих та обласних;

**місцевих, обласних, республіканських, всеукраїнських;**

обласних та національних;

місцевих, обласних, республіканських, національних, міжнародних.

Роботодавці можуть об'єднуватися в:

**організації роботодавців;**

асоціації роботодавців;

кооперативи роботодавців;

консорціуми роботодавців.

Рішення про створення об'єднання організацій роботодавців приймається:

органом місцевого самоврядування;

органом державної виконавчої влади;

**установчим з'їздом (конференцією) уповноважених представників організацій роботодавців;**

спільно представниками роботодавців та профспілок на об'єднаному з'їзді.

### III рівень

Організації роботодавців та їх об'єднання утворюються і діють на принципах:  
субсидіарності;  
**свободи об'єднання;**  
підпорядкування;  
**незалежності та рівноправності членів;**  
**самоврядності.**

Організації роботодавців та їх об'єднання утворюються і діють на принципах:  
**соціального діалогу;**  
кооперації;  
**аполітичності;**  
корпоративності;  
**відкритості та гласності.**

Організації роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою та мають статус:  
первинних;  
**місцевих;**  
районних;  
**обласних;**  
**республіканських.**

Об'єднання організацій роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою та мають статус:  
**місцевих;**  
районних;  
**обласних;**  
первинних;  
**всеукраїнських.**

## Тема 8. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

### I рівень

До державної служби зайнятості мають право звертатися неповнолітні з:

- 15 років;
- 16 років;**
- 17 років;
- 18 років.

Визначення «... – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно» відповідає поняттю:

- зайнятість;**
- працевлаштування;
- суспільна діяльність;
- трудова діяльність.

Студенти мають право проходити стажування за професією (спеціальністю), за якою здобувається освіта, у вільний від навчання час, строк якого не перевищує:  
одного місяця;

двох місяців;  
трьох місяців;  
**шести місяців.**

Суспільно корисні оплачувані роботи в інтересах територіальної громади, які організовуються для додаткового стимулювання мотивації до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах, це:

**громадські роботи;**  
муніципальні роботи;  
суспільні роботи;  
громадянські роботи.

З безробітними, які залучаються до виконання робіт тимчасового характеру, укладаються трудові договори на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати:

160 календарних днів;  
170 календарних днів;  
**180 календарних днів;**  
190 календарних днів.

Документ встановленого зразка, що дає особі відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» право на перепідготовку, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні, спеціалізацію, підвищення кваліфікації у навчальних закладах чи у роботодавця, це:

направлення;  
**ваучер;**  
лист-прохання;  
заява встановленого зразка.

Зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку, це:

обмежена зайнятість;  
**неповна зайнятість;**  
сумісництво;  
суміщення.

Комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю, - це:

**працевлаштування;**  
зайнятість;  
зайнятість та працевлаштування;  
продуктивна зайнятість.

## **II рівень**

До категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, не належать:

один з батьків, який має на утриманні дітей віком до шести років;  
діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування;  
особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;  
**особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 15 і менше років.**

Безробітний – це:

**особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи;**

особа віком від 16 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи;

особа віком від 16 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи;

особа віком від 15 до 65 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи.

Право на одноразове отримання ваучера для перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності мають особи:

**віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 15 років;**

віком старше 50 років, страховий стаж яких становить не менше 25 років;

віком старше 55 років, страховий стаж яких становить не менше 25 років;

віком старше 45 років, страховий стаж яких становить не менше 20 років.

Підприємства, установи та організації мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України на підставі дозволу, що видається відповідним центром зайнятості:

**на строк до одного року, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України;**

на строк до двох років, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України;

на строк до трьох років, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України;

на строк до чотирьох років, якщо інше не передбачено міжнародними договорами України.

Вартість ваучера для перепідготовки встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати:

п'ятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

шестикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

семикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб;

**десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб.**

З особами, які беруть участь у громадських роботах, укладаються строкові трудові договори для працевлаштування на створені тимчасові робочі місця:

на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 100 календарних днів;

на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 120 календарних днів;

на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 160 календарних днів;

**на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів.**

Реєстрація безробітного припиняється у разі:

разової відмови від пропонування підходящої роботи;

**дворазової відмови від пропонування підходящої роботи;**

триразової відмови від пропонування підходящої роботи;

п'ятиразової відмови від пропонування підходящої роботи.

У разі припинення реєстрації безробітний має право на наступну реєстрацію у територіальному органі Державної служби зайнятості:

не раніше ніж через 60 календарних днів з дня зняття з обліку;

не пізніше ніж через 60 календарних днів з дня зняття з обліку;  
**не раніше ніж через 90 календарних днів з дня зняття з обліку;**  
не пізніше ніж через 90 календарних днів з дня зняття з обліку.

### **III рівень**

До категорій громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, належать:

один з батьків, який має на утриманні дітей віком до 16 років;  
**особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;**  
особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 15 і менше років;  
**особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років;**  
**особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу.**

З метою залучення до роботи за відповідною професією (спеціальністю) в селах і селищах молодому працівнику, який уклав трудовий договір на строк не менш як три роки з підприємствами, установами та організаціями, що розташовані у таких населених пунктах, надається:

**житло на строк його роботи;**  
**одноразова адресна допомога у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;**  
одноразова адресна допомога у п'ятикратному розмірі мінімальної заробітної плати;  
**у разі якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше десяти років, житло передається йому у власність;**  
у разі якщо молодий працівник пропрацює в такому населеному пункті не менше п'яти років, житло передається йому у власність.

Стажування студентів згідно Закону України «Про зайнятість населення» передбачає такі умови:

**строк стажування за договором не може перевищувати шести місяців;**  
строк стажування за договором не може перевищувати дев'яти місяців;  
**запис про проходження стажування вноситься до трудової книжки;**  
стажування здійснюється тільки на безоплатній основі;  
**якщо в період стажування студент виконує професійні роботи, підприємство здійснює йому виплату заробітної плати.**

Види громадських робіт визначаються місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад за такими критеріями:

**мають тимчасовий характер і для їх організації не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії;**  
мають постійний характер;  
можуть виконуватися на умовах тільки повного робочого дня;  
**можуть виконуватися на умовах неповного робочого дня;**  
**надають можливість тимчасового працевлаштування безробітних на роботи, що не потребують додаткової спеціальної, освітньої та кваліфікаційної підготовки.**

## **Тема 9. Правові засади соціального діалогу**

### **I рівень**

Визначення соціального діалогу як «усіх типів переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців та працівників, що становлять взаємний інтерес і пов'язані зі соціально-економічною політикою» надане:

**Міжнародною організацією праці;**  
Європейським Союзом;  
Організацією Об'єднаних Націй;

Законом України «Про соціальний діалог в Україні».

Із метою укладення колективних договорів й угод проводяться:  
дебати;  
обмін інформацією;  
прес-конференції;  
**колективні переговори.**

Характер соціального діалогу може бути:  
локальний;  
національний;  
галузевий;  
**правильна відповідь відсутня.**

Однією з форм соціального діалогу є:  
суперечки;  
**узгоджувальні процедури;**  
прес-конференції;  
колективні трудові спори (конфлікти).

Особлива здатність виступати з визначених питань у колективних трудових відносинах і трудових спорах – це:  
конструктивність;  
взаємодія;  
легітимність;  
**репрезентативність.**

Соціальний діалог виконує такі функції:  
**саморегулюючу;**  
креативну;  
політичну;  
усі відповіді правильні.

Обмін інформацією у процесі реалізації соціального діалогу – це:  
«найсильніша» форма діалогу;  
«тверда» форма діалогу;  
**«найбільш слабка» форма діалогу;**  
найголовніша форма діалогу.

Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах:  
обміну інформацією;  
консультацій;  
узгоджувальних процедур;  
**у всіх зазначених формах.**

## II рівень

Модель Міжнародної організації праці передбачає впровадження соціального діалогу на засадах:  
виключно трипартизму;  
тільки двопартизму;  
субсидіарності;  
**трипартизму або двопартизму.**



Соціальний діалог здійснюється на таких рівнях:

національному, галузевому та територіальному;  
**національному, галузевому, територіальному та локальному;**  
національному, міжгалузевому, територіальному та локальному;  
національному та територіальному.

Соціальний діалог здійснюється на принципах:

законності та верховенства права;  
добровільності та прийняття реальних зобов'язань;  
пріоритету узгоджувальних процедур;  
**усі відповіді правильні.**

Загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців у процесі соціального діалогу є:

легалізація зазначених організацій;  
загальна чисельність їх членів;  
галузева та територіальна розгалуженість.  
**усі відповіді правильні.**

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань проводиться:

**Національною службою посередництва і примирення;**  
Національною радою соціального партнерства;  
Безпосередньо профспілками та організаціями роботодавців;  
Міністерством соціальної політики України.

Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців на рівнях соціального діалогу здійснюється Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями:

щорічно;  
кожні два роки;  
**один раз на п'ять років;**  
питання кожного разу вирішується в індивідуальному порядку.

Для ведення соціального діалогу на національному рівні з рівного числа представників сторін соціального діалогу утворюються:

**Національна тристороння соціально-економічна рада;**  
Національна служба посередництва і примирення;  
Національна рада соціального партнерства;  
колегія учасників соціального діалогу.

Постійно діючим органом, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу, є:

**Національна тристороння соціально-економічна рада;**  
Національна служба посередництва і примирення;  
Національна рада соціального партнерства;  
Міністерство соціальної політики України.

### **III рівень**

Законодавство України про соціальний діалог складається із законів України:

**«Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;**  
«Про господарські товариства»;  
**«Про організації роботодавців»;**  
«Про соціальне партнерство»;

## «Про колективні договори і угоди».

Соціальний діалог здійснюється на принципах:

**репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;**  
**незалежності та рівноправності сторін;**  
кооперації;  
добровільності дотримання досягнутих домовленостей;  
**відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.**

Соціальний діалог здійснюється на принципах:

**конструктивності та взаємодії;**  
добровільності розгляду пропозицій сторін;  
**пріоритету узгоджувальних процедур;**  
**обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;**  
підпорядкування сторін.

Соціальний діалог здійснюється на таких рівнях:

місцевий;  
**галузевий;**  
**національний;**  
районний;  
**територіальний.**

## Тема 10. Колективні договори та угоди

### I рівень

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» робоча комісія, готуючи проект колективного договору, враховує пропозиції, що надійшли від:

незалежних посередників;  
органів державної виконавчої влади;  
**працівників;**  
органів місцевого самоврядування.

Колективні угоди укладаються на таких рівнях:

територіальному;  
галузевому;  
національному;  
**усі відповіді правильні.**

Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації:

**центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики;**  
Кабінетом Міністрів України;  
Міністерством юстиції;  
Державною службою зайнятості.

Який орган здійснює повідомну реєстрацію колективних договорів:

місцевий орган статистики;  
Національна служба посередництва і примирення;  
**місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування;**  
профспілкові об'єднання.

Укладенню колективного договору передують.

процедури оцінки репрезентативності сторін;  
**колективні переговори;**

реєстрація сторін колективного трудового спору;  
реєстрація колективного договору.

Після отримання пропозиції про початок переговорів з укладення колективного договору друга сторона повинна розпочати переговори протягом:

3 днів;  
5 днів;  
**7 днів;**  
10 днів.

Колективна угода підписується уповноваженими представниками сторін після завершення колективних переговорів не пізніше як через:

3 днів;  
5 днів;  
7 днів;  
**10 днів.**

У разі, якщо збори трудового колективу відхиляють проект колективного договору, сторони відновлюють переговори. Термін цих переговорів не повинен перевищувати:

3 днів;  
5 днів;  
7 днів;  
**10 днів.**

## II рівень

Коли колективний договір набуває чинності:

з дня затвердження колективного договору загальними зборами найманих працівників;  
з дня повідомної реєстрації колективного договору;  
**з дня підписання колективного договору представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому;**  
з дня складання протоколу розбіжностей.

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти:

протягом двох років;  
**до укладення нового колективного договору або перегляду чинного договору;**  
до моменту скасування реєстрації колективного договору;  
протягом року.

У разі зміни власника чинність колективного договору:

зберігається протягом строку його дії;  
**зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року;**  
зберігається протягом строку його дії, але не більше двох років;  
не зберігається.

На кого поширюються умови колективного договору:

**на всіх працівників організації, незалежно від того, чи є вони членами профспілки;**  
тільки на членів профспілки;  
тільки на членів конференції трудового колективу;  
тільки на повнолітніх працівників організації.

Хто здійснює контроль за виконанням умов колективних договорів:

**безпосередньо сторони, що їх уклали, чи уповноважені ними представники;**  
роботодавці, їх об'єднання;

органи місцевого самоврядування;  
адміністрація підприємства.

Колективний договір підписується уповноваженими представниками сторін:

не пізніш як через 3 дні з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу;

**не пізніш як через 5 днів з моменту його схвалення**, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу;

не пізніш як через 10 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу;

не пізніш як через 15 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

Колективна угода укладається:

на національному та територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі;

на національному та галузевому рівнях на двосторонній або тристоронній основі;

на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній основі;

**на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі.**

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін:

у двомісячний строк після реєстрації підприємства;

**у тримісячний строк після реєстрації підприємства;**

у п'ятимісячний строк після реєстрації підприємства;

у шестимісячний строк після реєстрації підприємства.

### III рівень

Колективний договір укладається:

**на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання;**

тільки на державних підприємствах;

тільки на державних та комунальних підприємствах;

**на підприємствах, в установах, організаціях, які використовують найману працю;**

**на підприємствах, в установах, організаціях, які мають право юридичної особи.**

Згідно Закону України «Про колективні договори і угоди» укладаються такі види колективних угод:

**на національному рівні – генеральна угода;**

на обласному рівні – обласні угоди;

на районному рівні – районні угоди;

**на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;**

**на територіальному рівні – територіальні угоди.**

З якого моменту колективний договір є чинним (вказати неправильні відповіді):

**з дня затвердження колективного договору загальними зборами найманих працівників;**

з дня, зазначеного у колективному договорі;

**з дня повідомної реєстрації колективного договору;**

з дня підписання колективного договору представниками сторін;

**з дня вирішення колективного трудового спору щодо укладення колективного договору.**

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін з регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- здійснення державного контролю;
- нормування і оплати праці;**
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;**
- видачі дозволів за охороною праці;
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку.**

## **Модуль II. Трудовий договір. Основні умови праці як об'єкт правового регулювання**

### **Тема 11. Поняття трудового договору та порядок його укладення** **I рівень**

Угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, називається:

- трудовий договір;**
- колективний договір;
- трудова угода;
- угода про умови праці.

Громадянин України має право самостійно укладати трудовий договір:

- з 16 років;**
- з 18 років;
- з 14 років, а в окремих випадках з 16 років;
- це питання вирішують батьки або профком.

Трудовий договір укладається у формі:

- тільки письмовій;
- залежить від домовленості сторін;
- переважно в усній;
- як правило, у письмовій.**

За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли:

- 14 років;
- 15 років;**
- 16 років;
- 17 років.

Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу учнів шкіл, професійно-технічних закладів, у вільний від навчання час по досягненні ними:

- 14 років;**
- 15 років;
- 16 років;
- 17 років.

При укладенні трудового договору працівник зобов'язаний подати:

- відомості про прописку;
- відомості про національну належність;
- паспорт або інший документ, що посвідчує особу;**

відомості про сімейний стан.

Сфера застосування контракту визначається:  
угодою між працівником і роботодавцем;  
**законами України;**  
законодавством України;  
колективним договором.

Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють у роботодавця понад:  
3 дні;  
**5 днів;**  
7 днів;  
10 днів.

## II рівень

Укладення трудового договору заборонено:  
**якщо за медичним висновком працівникові протипоказаний певний вид роботи за станом здоров'я;**  
якщо працівник не досяг 18 років;  
якщо немає згоди батьків або осіб, що їх замінюють, стосовно неповнолітніх до 18 років;  
якщо працівник має групу інвалідності.

В укладенні трудового договору не може бути відмовлено працівникам:  
**направленим на роботу в рахунок броні;**  
спеціалістам високої кваліфікації;  
особам, які не досягли 18 років;  
особам з тривалим стажем роботи.

Якщо працівник не витримав строку випробування, то він звільняється:  
за власним бажанням;  
за угодою сторін трудового договору;  
у зв'язку з невідповідністю виконуваній роботі;  
**у зв'язку з незадовільним результатами випробування.**

Строк випробування не повинен перевищувати:  
одного тижня;  
двох тижнів;  
двох місяців;  
**трьох місяців, а в окремих випадках за погодженням з профкомом – шести місяців.**

Хто може бути працівником:  
юридична особа;  
тільки громадянин України;  
**особа, яка володіє трудовою правоздатністю та трудовою дієздатністю;**  
громадянин України з 18 років.

У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою фізична особа або за довіреністю уповноважена нею особа повинна зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання:  
**у тижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи;**  
у 3-денний строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи;  
у 10-денний строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи;  
у двотижневий строк з моменту фактичного допущення працівника до роботи.

На надомників, які раніше не працювали, трудові книжки заводяться:  
через 5 днів після фактичного допуску до роботи;  
через 7 днів після початку роботи;  
**після здачі першого виконаного завдання;**  
не пізніше 5 днів після прийняття на роботу.

Строковий трудовий договір укладається у випадках:  
укладення трудового договору з фізичною особою;  
коли це передбачено колективним договором;  
**коли трудові відносини не можуть бути укладені на невизначений строк з урахуванням вимог виконання наступної роботи;**  
укладення трудового договору про сумісництво.

### III рівень

Додержання письмової форми є обов'язковим:  
**при організованому наборі працівників;**  
при укладенні договору про сумісництво;  
при укладенні строкового трудового договору;  
**при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;**  
при укладенні контракту.

Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу:  
**осіб, які не досягли вісімнадцяти років;**  
осіб, які не досягли шістнадцяти років;  
**молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів;**  
молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів, які не досягли двадцяти трьох років;  
**інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи.**

Строк випробування при прийнятті на роботу:  
**не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців;**  
не може перевищувати одного місяця, а в окремих випадках, за погодженням з відповідним виборним органом первинної профспілкової організації, – шести місяців;  
**строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати одного місяця;**  
строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати трьох місяців;  
**якщо працівник в період випробування був відсутній на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або з інших поважних причин, строк випробування може бути продовжено на відповідну кількість днів, протягом яких він був відсутній.**

До початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:

**ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором;**  
виплатити працівникові місячну зарплату;  
виплатити працівникові аванс;

**визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами;**  
**проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони.**

## **Тема 12. Види трудового договору**

### **I рівень**

Трудовий договір — це:

акт соціального партнерства;  
система зобов'язань працівника перед роботодавцем;  
система зобов'язань роботодавця перед працівником;  
**двостороння угода між роботодавцем та працівником.**

Що є особливою формою трудового договору, що визначає його зміст:

**контракт;**  
трудова угода  
колективний договір;  
усі передбачені випадки.

Сфера застосування контракту визначається:

законодавством України;  
**тільки законами України;**  
законами та локальними нормативними актами;  
колективними договорами.

Розрізняють такі види сумісництва:

**внутрішнє і зовнішнє;**  
основне та додаткове;  
загальне і спеціальне;  
загальне і особливе.

Забороняється працювати за сумісництвом:

державним службовцям;  
прокурорським працівникам;  
суддям;  
**усім вищезазначеним категоріям.**

Особи, які уклали трудовий договір з роботодавцем про виконання роботи вдома особистою працею з матеріалів і з використанням знарядь та засобів, які надаються роботодавцем або набуваються за рахунок його коштів:

працюють за цивільно-правовим договором підряду;  
є сезонними працівниками;  
**є надомниками;**  
працюють на умовах контракту.

Трудова книжка працівника, який працює на умовах трудового договору у фізичної особи, зберігається:

у роботодавця;  
**у працівника;**  
у службі зайнятості, де зареєстровано трудовий договір;  
у профспілковій організації, членом якої є працівник.

Трудовий договір з роботодавцем-фізичною особою має бути зареєстрований:

**працівником за місцем свого проживання;**



у нотаріальній конторі;  
у державній службі зайнятості;  
в органах державної виконавчої влади.

## II рівень

Договір про тимчасову роботу укладається:

**на строк до 2 місяців, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, – до 4 місяців;**  
на строк до 1 місяця, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, – до 2 місяців;  
на строк до 1 місяця, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, – до 3 місяців;  
на строк до 1 місяця, а для заміщення тимчасово відсутніх працівників, – до 4 місяців.

Строковий трудовий договір укладається у випадках:

**коли трудові правовідносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи;**  
коли це передбачено колективним договором;  
укладення трудового договору за сумісництвом;  
укладення трудового договору з фізичною особою .

Контракт набуває чинності:

з моменту видання наказу про зарахування працівника на роботу;  
**з моменту його підписання сторонами;**  
після закінчення випробувального терміну;  
з моменту реєстрації в єдиному реєстрі контрактів.

На надомників, які раніше не працювали, трудові книжки заводяться:

через 5 днів після фактичного допуску до роботи;  
через 7 днів після початку роботи;  
**після здачі першого виконаного завдання;**  
після реєстрації трудового договору в центрі зайнятості.

До ознак суміщення не належить:

робота виконується в межах основної тривалості робочого часу;  
укладається один трудовий договір;  
**укладається два трудових договори;**  
потрібна згода профспілок.

Державні службовці не мають права виконувати роботу на умовах сумісництва, крім:

роботи на невиборних посадах;  
праці у вільний від основної роботи час;  
**викладацької діяльності;**  
виконання роботи на умовах цивільно-правового договору.

Назвіть ознаки сумісництва:

укладається один трудовий договір;  
робота виконується в основний робочий час по суміжній професії;  
**робота виконується після закінчення основного робочого часу;**  
потрібен дозвіл роботодавця з основного місця роботи.

Трудовий договір може бути:

безстроковим, що укладається на невизначений строк;  
на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;  
таким, що укладається на час виконання певної роботи;

усі відповіді правильні.

### III рівень

Обмеження щодо сумісництва на державних підприємствах, установах, організаціях можуть застосовуватися для:

- працівників, зайнятих на важких роботах;**
- працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці;**
- працівників, зайнятих на роботах з обслуговування населення;
- працівників під час випробувального строку;
- працівників, зайнятих на роботах із небезпечними умовами праці.**

Строковий трудовий договір укладається у випадках:

- коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи;**
- коли це передбачено колективним договором;
- коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням умов виконання наступної роботи;**
- коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням інтересів працівника;**
- укладення трудового договору за сумісництвом.

Забороняється працювати за сумісництвом:

- державним службовцям;**
- прокурорським працівникам;**
- лікарям;
- суддям;**
- учителям.

Посадові особи місцевого місцевого самоврядування не мають права виконувати роботу на умовах сумісництва, крім:

- виконання роботи на умовах цивільно-правового договору;
- творчої діяльності;**
- роботи на невиборних посадах;
- наукової діяльності;**
- викладацької діяльності.**

## Тема 13. Зміна умов трудового договору

### I рівень

Переміщенням вважається:

- зміна трудової функції працівника;
- зміна робочого місця працівника без зміни інших умов трудового договору;**
- зміна посади працівника;
- зміна істотних умов трудового договору.

Роботодавець повинен попередити працівника про «зміну істотних умов праці», яка проводиться у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці:

- не пізніше ніж за 2 місяці;**
- не пізніше ніж за 1 місяць;
- не раніше ніж за 2 місяці;
- не пізніше ніж за 2 тижні.

Жінки, які мають дітей віком до трьох років, у разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу зі збереженням середнього заробітку за попередньою роботою:

- протягом 2 тижнів;
- до досягнення дитиною одного року;
- до досягнення дитиною трьох років;**
- до досягнення дитиною шести років.

Доручення працівникові роботи, яка не відповідає його трудовій функції, а також зміна інших істотних умов трудового договору, якщо при цьому немає змін в організації виробництва і праці, вважається:

- зміною істотних умов праці;
- переведенням на іншу роботу;**
- переміщенням на інше робоче місце;
- необхідною роботою.

Зміна умов трудового договору (крім спеціальності, кваліфікації, посади), що здійснюється роботодавцем у зв'язку із введенням нових форм організації праці, вважається:

- переведенням працівника на іншу постійну роботу;
- переведенням працівника на іншу тимчасову роботу;
- переміщенням працівника на інше робоче місце;
- зміною істотних умов праці.**

Переведення працівників у разі простою на іншу роботу за їхньою згодою на тому самому підприємстві дозволяється:

- на строк до одного місяця;
- за погодженням із трудовим колективом;
- на весь час простою;**
- на строк до двох місяців.

Переведення працівників у разі простою на іншу роботу за їхньою згодою на інше підприємство дозволяється:

- на строк до одного місяця;**
- за погодженням із трудовим колективом;
- на весь час простою;
- на строк до двох місяців.

Роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, для відвернення обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, строком:

- до 1 місяця;**
- до 2 місяців;
- до 3 місяців;
- до 6 місяців.

## II рівень

Переведення працівника на легшу роботу проводиться відповідно до:

- медичних висновків, виданих МСЕК;**
- висновку лікуючого лікаря;
- правил проведення медичних оглядів працівників;
- листка непрацездатності працівника.

Згода працівника не потрібна при:

- переведенні у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці;

переведенні у разі простою;  
переведенні на нижчеоплачувану роботу;  
**переведенні на іншу тимчасову роботу для відвернення наслідків виробничої аварії, якщо це поставило під загрозу життя людей.**

Зміна умов трудового договору (крім спеціальності, кваліфікації, посади), що здійснюється роботодавцем у разі впровадження передових методів, технологій, вважається:

переведенням працівника на іншу постійну роботу;  
переведенням працівника на іншу тимчасову роботу;  
переміщенням працівника на інше робоче місце;  
**зміною істотних умов праці.**

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором:

на інше підприємство;  
**на тому самому підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце;**  
на іншу посаду;  
у відокремлений структурний підрозділ підприємства.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором:

на інше підприємство у тій самій місцевості;  
у відокремлений структурний підрозділ підприємства;  
на іншу посаду;  
**на тому самому підприємстві в інший структурний підрозділ у тій самій місцевості.**

Відповідно до КЗпП України працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу:

тимчасово до двох місяців;  
на строк, визначений у трудовому договорі;  
не більше ніж на один рік;  
**відповідно до медичного висновку.**

Роботодавець не має права переміщати працівника на інше робоче місце:

в інший структурний підрозділ;  
без попередньої згоди працівника;  
**на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я;**  
за відсутності змін в організації виробництва і праці.

Забороняється тимчасове переведення на іншу роботу у випадках ліквідації наслідків стихійного лиха або виробничих аварій без згоди:

**жінок, які мають дитину-інваліда;**  
працівників, які працюють на умовах неповного робочого часу;  
будь-якого працівника;  
жінок, які мають на утриманні дітей віком від 6 до 14 років.

### III рівень

У зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці допускається зміна таких істотних умов праці, як:

**зміна розрядів і найменування посад;**  
спеціальність працівників;  
кваліфікація працівника;  
**режим роботи;**  
**зміна систем та розмірів оплати праці.**

Переведення працівника на іншу роботу без його згоди допускається:

у разі простою підприємства;

**для відвернення обставин, які ставлять під загрозу життя людей;**

**у випадку настання обставин, які можуть поставити під загрозу нормальні життєві умови людей;**

для завершення трудомістких робіт;

**для ліквідації наслідків стихійного лиха.**

Переведення працівника на іншу роботу без його згоди допускається:

**для відвернення епідемій, епізоотій;**

**для ліквідації наслідків стихійного лиха;**

для завершення невідкладних робіт;

**для ліквідації наслідків виробничих аварій;**

у разі залучення до роботи у нічний час.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника:

**переміщення на тому ж підприємстві на інше робоче місце;**

**переміщення в інший структурний підрозділ у тій же місцевості;**

доручення роботи за іншою спеціальністю;

**доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором;**

доручення роботи на іншій посаді.

## **Тема 14. Припинення трудового договору**

### **І рівень**

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, працівник має право розірвати, письмово попередивши власника не менше ніж:

за тиждень;

**за два тижні;**

за місяць;

за два місяці.

Виборний орган первинної профспілкової організації повинен розглянути письмове подання роботодавця про звільнення працівника з роботи:

у 5-денний термін;

у 10-денний термін;

**у 15-денний термін;**

у 20-денний термін.

Не допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця (крім випадку повної ліквідації підприємства) в період:

простою підприємства;

**його тимчасової непрацездатності;**

роботи на вахті;

відсторонення працівника від роботи.

Роботодавець вправі розірвати трудовий договір з працівником у разі нез'явлення на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності:

протягом більш як 1 місяця підряд;

протягом більш як 2 місяців підряд;

протягом більш як 3 місяців підряд;

**протягом більш як 4 місяців підряд.**

У який строк працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не дотримується законодавства про працю?

триденний;  
п'ятиденний;  
семиденний;

**визначений самим працівником.**

Чим оформляється розірвання трудового договору?

**наказом про звільнення з роботи;**  
записом особової справи;  
згодою виборного органу первинної профспілкової організації;  
заявою працівника.

Виборний орган первинної профспілкової організації повідомляє роботодавця про прийняте рішення щодо звільнення з роботи у письмовій формі:

**у 3-денний строк після прийняття;**  
у 5-денний строк після прийняття;  
у 7-денний строк після прийняття;  
у 10-денний строк після прийняття.

Трудовий договір може бути розірвано за ініціативою третіх осіб, які не є стороною трудового договору, а саме:

**суду;**  
органу місцевого самоврядування;  
лікаря-терапевта;  
уповноважених осіб контроль-наглядових органів.

## **II рівень**

З ініціативи працівника строковий трудовий договір підлягає достроковому розірванню у разі:

**хвороби працівника, що перешкоджає виконанню роботи за договором;**  
небажання працівника працювати за трудовим договором;  
відмова працівника від переміщення;  
досягнення обопільної угоди сторін трудового договору.

Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе у разі:

**скорочення чисельності працівників;**  
переходу на бригадну форму організації праці;  
раціоналізації робочих місць;  
перегрупування кадрів.

Припинення трудового договору у зв'язку із набранням законної сили вироком суду настає, коли:

до працівника застосовано будь-яке покарання;  
до працівника застосовано виправні роботи;  
**до працівника застосовано покарання, яке виключає можливість продовжувати цю роботу;**  
до працівника застосовано штраф.

Роботодавець має право розірвати трудовий договір не пізніше як через:

15 днів з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації;  
2 тижні з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації;  
**1 місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації;**

2 місяці з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації.

У яких випадках, передбачених КЗпП України, роботодавець вправі розірвати трудовий договір?

у зв'язку із встановленням працівнику групи інвалідності;

зміна власника підприємства;

нез'явлення на роботу протягом більш як двох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

**прогул (зокрема відсутність працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.**

Під час звільнення з роботи розрахунок з працівником проводиться:

не пізніше 3 днів з моменту видання наказу про звільнення;

через 5 днів з моменту видання наказу про звільнення;

у день здачі обхідного листка;

**у день звільнення працівника.**

На вимогу первинної профспілкової організації трудовий договір може бути розірвано з:

будь-яким працівником, який не виконує зобов'язань, передбачених трудовим договором;

будь-яким працівником, який порушує трудове законодавство;

**керівником підприємства, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов'язань за колективним договором;**

особами, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності.

Додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов, передбаченими КЗпП України, є:

невиконання працівником своїх трудових обов'язків;

поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

**винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;**

вступ до навчального закладу.

### III рівень

Підставами припинення трудового договору, що передбачені КЗпП України, є:

нез'явлення на роботу протягом більш як двох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

**поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;**

**поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;**

невиконання працівником своїх трудових обов'язків;

**систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.**

Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе у разі:

**скорочення чисельності працівників;**

**скорочення штату працівників;**

угоди сторін;

закінчення строку трудового договору;

**змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства.**

Підставами припинення трудового договору, що передбачені КЗпП України, є:

нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не враховуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

вступ до громадської організації;

вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;

неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків;

прогул (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.

Відсторонення працівника від роботи роботодавцем допускається у разі його:

відмови від виконання громадських обов'язків;

**появи на роботі у нетверезому стані;**

**відмови від проходження навчання з охорони праці;**

відмови від переведення на легшу роботу;

ухилення від обов'язкового медичного огляду.

## Тема 15. Правове регулювання робочого часу

### І рівень

Порядок розподілу норми робочого часу протягом відповідного календарного періоду, - це:

робочий час;

чергування змін;

**режим роботи;**

робочий графік.

Тривалість робочого часу працівників віком від 16 до 18 років становить:

24 години на тиждень;

**36 годин на тиждень;**

40 годин на тиждень;

41 година на тиждень.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати:

24 години на тиждень;

36 годин на тиждень;

**40 годин на тиждень;**

41 годину на тиждень.

Тривалість робочого часу працівників віком від 14 до 16 років на тиждень становить:

**24 години;**

36 годин;

40 годин;

41 годину.

Для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, тривалість робочого часу на тиждень становить:

не більше 24 годин на тиждень;

**не більше 36 годин на тиждень;**

не більше 40 годин на тиждень;

не більше 41 години на тиждень.

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати:

**5 годин;**



6 годин;  
7 годин;  
8 годин.

При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на:

0,5 години;  
**1 годину;**  
1,5 години;  
2 години.

Власник зобов'язаний встановлювати неповний робочий час на прохання таких працівників:

**вагітних жінок;**  
жінок, які мають дітей віком до 16 років;  
неповнолітніх;  
в усіх зазначених випадках.

## II рівень

Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися:

**через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності;**  
через кожні два робочих тижні в години, визначені графіками змінності;  
через кожні десять робочих днів у години, визначені графіками змінності;  
через кожні п'ятнадцять робочих днів у години, визначені графіками змінності.

Надурочні роботи не повинні перевищувати для працівника:

3 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік;  
**4 годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік;**  
4 годин протягом трьох днів підряд і 120 годин на рік;  
4 годин протягом двох днів підряд і 100 годин на рік.

До надурочних робіт забороняється залучати (вказіть неправильну відповідь):

вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;  
осіб, молодших 18-ти років;  
працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву виробництва, в дні занять;  
**жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років.**

Роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий час на прохання:

осіб передпенсійного віку;  
**жінки, яка здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку;**  
працівників, які працюють з ненормованим режимом роботи;  
особи, яка не має відповідного досвіду роботи на відповідній посаді.

Залучення інвалідів до надурочних робіт:

**можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям;**  
не допускається;  
не допускається без згоди органу місцевого самоврядування;  
можливе лише за погодженням із органами Фонду захисту інвалідів.

Неповний робочий час встановлюється:

за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації;  
за рішенням органів місцевого самоврядування;  
**за угодою між працівником і роботодавцем;**

за угодою між працівником і виборним органом первинної профспілкової організації.

Встановлення такого режиму, як поділ робочого дня на частини, передбачає, що:  
робочий день ділиться на частини рівної тривалості;  
залучення до праці відбувається лише в надурочний час;  
тривалість роботи не перевищує 46 годин на тиждень;  
**загальна тривалість роботи не перевищуватиме нормальну встановлену законодавством тривалість робочого часу.**

Режим робочого часу передбачає встановлення:  
тривалості відпусток та порядку їх надання;  
строків виплати заробітної плати;  
**тривалість перерв для відпочинку і харчування;**  
порядок використання перерв для відпочинку і харчування.

### **III рівень**

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:  
для працівників віком від 16 до 18 років;  
для працівників віком від 18 до 21 року;  
для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул);  
для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці;  
для державних службовців.

При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати:

- 7 годин при тижневій нормі 40 годин;**
- 8 годин при тижневій нормі 40 годин;
- 6 годин при тижневій нормі 36 годин;**
- 7 годин при тижневій нормі 36 годин;
- 4 годин при тижневій нормі 24 години.**

Забороняється залучення до роботи в нічний час:

- вагітних жінок;**
- жінок, що мають дітей віком до трьох років;**
- жінок, що мають дітей віком до шести років;
- осіб, молодших двадцяти одного року;
- осіб, молодших вісімнадцяти років.**

До надурочних робіт забороняється залучати:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;**
- вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до шести років;
- осіб, молодших вісімнадцяти років;**
- осіб, молодших двадцяти одного року;
- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.**

## **Тема 16. Правове регулювання часу відпочинку**

### **I рівень**

Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування протягом робочого дня не більше:

- 30 хвилин;
- 1 години;
- 2 годин;**

3годин.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше:

15 календарних днів;  
**24 календарних днів;**  
26 календарних днів;  
28 календарних днів.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку працівників повинна становити:

**не менше 42 годин;**  
не менше 48 годин;  
не більше 42 годин;  
не більше 48 годин.

Поділ щорічної відпустки на частини будь-якої тривалості допускається на прохання працівника за умови, що основна безперервна її частина становитиме:

не менше 7 календарних днів;  
не менше 10 календарних днів;  
**не менше 14 календарних днів;**  
не менше 15 календарних днів.

За сімейними обставинами відпустка без збереження заробітної плати надається працівникам:

не більше 10 днів на рік;  
не більше 14 днів на рік;  
**не більше 15 днів на рік;**  
не більше 16 днів на рік.

Працівникам, які працюють на умовах ненормованого робочого дня, надається щорічна додаткова відпустка тривалістю:

до 5 календарних днів;  
**до 7 календарних днів;**  
до 8 календарних днів;  
до 9 календарних днів.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткової відпусток не може перевищувати:

45 календарних днів;  
49 календарних днів;  
55 календарних днів;  
**59 календарних днів.**

Неповнолітнім працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю:

24 календарних днів;  
28 календарних днів;  
30 календарних днів;  
**31 календарний день.**

## II рівень

Щорічна відпустка повної тривалості у перший рік роботи надається працівникам після закінчення:

**6 місяців безперервної роботи на даному підприємстві;**  
8 місяців безперервної роботи на даному підприємстві;  
9 місяців безперервної роботи на даному підприємстві;  
11 місяців безперервної роботи на даному підприємстві.

Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про дату початку відпустки:

- не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну;**
- не пізніше як за три тижні до встановленого графіком терміну;
- не пізніше як за два до встановленого графіком терміну;
- не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день:

- не надається;
- анулюється;
- долучається до щорічної основної відпустки;
- переноситься на наступний день після святкового або неробочого дня.**

Тривалість перерви в роботі між змінами має бути:

- не меншою тривалості часу роботи в попередній зміні;
- не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні;**
- не більшою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні;
- не меншою потрійної тривалості часу роботи в попередній зміні.

До стажу, що дає право на щорічну відпустку, не включається:

- час фактичної роботи на підприємстві;
- період тимчасової непрацездатності;
- період догляду за дитиною віком до трьох років;**
- період, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи й заробітна плата.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше:

- 3 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка;
- 6 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка;
- 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка;**
- 24 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Яке з перелічених тверджень про порядок встановлення другого вихідного дня за п'ятиденного робочого тижня не відповідає трудовому законодавству України:

- загальним вихідним днем є неділя;
- за п'ятиденного робочого тижня надаються 2 вихідні дні на тиждень;
- встановлення другого вихідного дня погоджується з органом державної виконавчої влади;**
- другий вихідний день, як правило, надається підряд із загальним вихідним днем.

Святкові на неробочі дні не враховуються під час визначення тривалості:

- додаткової відпустки у зв'язку з навчанням;
- щорічної основної відпустки;**
- творчої відпустки;
- відпустки без збереження заробітної плати.

### III рівень

Які відпустки згідно Закону України «Про відпустки» є щорічними:

- основна відпустка;**
- додаткова відпустка у зв'язку з навчанням;
- додаткова відпустка за особливий характер праці;**
- відпустка без збереження зарплати;
- додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці.**

Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

- для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;**
- для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;**
- для виконання вантажно-розвантажувальних робіт;
- для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;**
- при потребі закінчити почату роботу.

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена у таких випадках:

- тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;**
- виконання працівником громадських обов'язків без звільнення на цей час від основної роботи;
- настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;**
- збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням;**
- збігу щорічної відпустки з творчою відпусткою.

Яким працівникам відпустка без збереження заробітної плати надається в обов'язковому порядку згідно Закону України «Про відпуски»:

- чоловікові, дружина якого перебуває в післяпологовій відпустці;**
- чоловікові, дружина якого перебуває у відпустці по догляду за дитиною;
- працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади;**
- державним службовцям;
- особам, які одружуються.**

## **Тема 12. Оплата праці**

### **I рівень**

Винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу, - це:

- оплата праці;
- заробітна плата;**
- гарантійна виплата;
- компенсаційна винагорода.

Винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, - це:

- базова заробітна плата;
- основна заробітна плата;
- додаткова заробітна плата;**
- мінімальна заробітна плата.

Законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт), – це:

- базова заробітна плата;
- основна заробітна плата;
- місячна заробітна плата;
- мінімальна заробітна плата.**

Встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повністю відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг, - це:

соціальна допомога;  
**індексація грошових доходів населення;**  
соціальний кредит;  
інфляція.

Які із наведених виплат не належать до основної заробітної плати:

тарифні ставки;  
посадові оклади;  
відрядні розцінки;  
**гарантійні виплати.**

У якому джерелі (формі) трудового права України встановлюється конкретний розмір мінімальної заробітної плати:

Законі про оплату праці;  
Генеральній угоді;  
Кодексі законів про працю України;  
**Законі про Державний бюджет України.**

За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується:

в одинарному розмірі годинної ставки;  
в полуторному розмірі годинної ставки;  
**в подвійному розмірі годинної ставки;**  
в потрійному розмірі годинної ставки.

До тарифної системи оплати праці не належать:

тарифні ставки;  
тарифно-кваліфікаційні характеристики;  
**коефіцієнти трудової участі;**  
схеми посадових окладів.

## II рівень

До структури заробітної плати Закон відносить:

**основну та додаткову заробітну плату;**  
усі види преміальних систем;  
додаткову зарплату;  
аванс та основну зарплату.

Тарифна система як основа організації оплати праці включає:

**тарифні ставки і тарифні сітки, схеми посадових окладів, тарифно-кваліфікаційні довідники;**  
схеми окладів і тарифних розрядів;  
тарифні ставки, гарантійні виплати і компенсації;  
тарифну сітку, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче:

10 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час;  
15 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час;  
**20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час;**  
25 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника:

- не пізніше як за два тижні до їх запровадження або зміни;
- не пізніше як за місяць до їх запровадження або зміни;
- не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни;**
- не пізніше як за три місяці до їх запровадження або зміни.

При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться:

- в день звільнення;**
- не пізніше наступного дня після звільнення;
- не пізніше, ніж через два дні після звільнення;
- не пізніше, ніж через три дні після звільнення.

Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку:

- не нижче 1/2 тарифної ставки встановленого працівникові розряду;
- не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду;**
- не нижче 3/4 тарифної ставки встановленого працівникові розряду;
- не нижче тарифної ставки встановленого працівникові розряду.

При переведенні працівника на іншу постійну нижче оплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток:

- протягом одного тижня з дня переведення;
- протягом двох тижнів з дня переведення;**
- протягом трьох тижнів з дня переведення;
- протягом місяця з дня переведення.

Вихідна допомога працівникові внаслідок порушення власником або уповноваженим органом законодавства про працю виплачується:

- у розмірі двох третин середньомісячного заробітку;
- не менше середньомісячного заробітку;
- не менше двомісячного середнього заробітку;
- не менше тримісячного середнього заробітку.**

### III рівень

Структуру заробітної плати складають:

- базова заробітна плата;
- основна заробітна плата;**
- додаткова заробітна плата;**
- мінімальна заробітна плата;
- інші заохочувальні та компенсаційні виплати.**

Які з перелічених тверджень про строки і періодичність виплати заробітної плати відповідають трудовому законодавству України:

- заробітна плата виплачується не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів;**
- заробітна плата виплачується не рідше одного разу на місяць;
- заробітна плата виплачується не пізніше 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;**
- заробітна плата виплачується не пізніше 10 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;
- у разі, коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.**

Які з перелічених тверджень про порядок оплати праці при виготовленні продукції, яка виявилась браком, відповідають трудовому законодавству України:

**при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника, місячна заробітна плата не може бути нижчою від 2/3 тарифної ставки;**

**брак не з вини працівника, виявлений після приймання виробу органом технічного контролю, оплачується цьому працівникові нарівні з придатними виробами;**

брак не з вини працівника, виявлений після приймання виробу органом технічного контролю, не оплачується;

частковий брак з вини працівника оплачується в розмірі 1/3 тарифної ставки;

**повний брак з вини працівника оплаті не підлягає.**

Які з перелічених тверджень про строки розрахунку при звільненні відповідають трудовому законодавству України:

**при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться в день звільнення;**

при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться не пізніше ніж через 7 днів після звільнення;

**якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок;**

якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше ніж через 3 дні після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок;

**в разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, роботодавець повинен виплатити не оспорювану ним суму.**

## **Тема 18. Професійна підготовка і підвищення кваліфікації працівників**

### **I рівень**

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання випускних іспитів в основній школі тривалістю:

5 календарних днів;

**10 календарних днів;**

15 календарних днів;

23 календарних днів.

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання випускних іспитів в старшій школі тривалістю:

5 календарних днів;

10 календарних днів;

15 календарних днів;

**23 календарних днів.**

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання перевідних іспитів в основній та старшій школі тривалістю:

від 3 до 7 календарних днів;

від 5 до 10 календарних днів;

**від 4 до 6 календарних днів;**

від 3 до 6 календарних днів.



На період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації надається відпустка тривалістю:

- 15 календарних днів;
- 20 календарних днів;
- 30 календарних днів;**
- 35 календарних днів.

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається протягом навчального року додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю:

- 30 календарних днів;
- 31 календарний день;
- 33 календарних дні;
- 35 календарних днів.**

Теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових робітників безпосередньо на виробництві шляхом індивідуального, бригадного і курсового навчання проводяться:

- в межах робочого часу;**
- у вільний від основної роботи час;
- під час перерви;
- у вихідні дні.

Працівникам, які складають іспити екстерном за основну школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю:

- 18 календарних днів;
- 20 календарних днів;
- 21 календарний день;
- 28 календарних днів.**

Працівникам, які складають іспити екстерном за старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю:

- 18 календарних днів;
- 20 календарних днів;
- 28 календарних днів;**
- 30 календарних днів.

## **II рівень**

Працівники, які успішно навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах звільняються від роботи протягом навчального року:

- не більш як на 16 робочих днів;
- не більш як на 26 робочих днів;
- не більш як на 36 робочих днів;**
- на один календарний місяць.

Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно:

- 10 та 18 календарних днів;
- 10 та 20 календарних днів;
- 20 та 29 календарних днів;
- 21 та 28 календарних днів.**

Для працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах:

- встановлюється скорочений робочий тиждень;

встановлюється скорочений робочий тиждень без збереження заробітної плати;  
встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи без збереження заробітної плати;  
**встановлюється скорочений робочий тиждень або скорочена тривалість щоденної роботи із збереженням заробітної плати.**

Працівникам, які успішно навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, за час звільнення від роботи виплачується:

**50 відсотків середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не нижче мінімального розміру заробітної плати;**  
55 відсотків середньої заробітної плати за основним місцем роботи;  
45 відсотків середньої заробітної плати за основним місцем роботи;  
2/3 середньої заробітної плати за основним місцем роботи.

Роботодавець може надавати працівникам, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, за їх бажанням, у період навчального року без збереження заробітної плати:

**один-два вільних від роботи дні на тиждень;**  
один-три вільних від роботи дні на тиждень;  
один вільний від роботи день на тиждень;  
один-два вільних від роботи дні на місяць.

В період виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям: працівники можуть використовуватись на будь-якій роботі;  
**працівники не можуть використовуватись на будь-якій роботі, що не стосується спеціальності, яка вивчається ними;**  
працівники можуть використовуватись лише на сезонних роботах;  
працівники можуть використовуватись лише на тимчасових роботах.

За час проходження виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівникам:

**виплачується заробітна плата в порядку і у розмірах, що визначаються законодавством;**  
заробітна плата не виплачується;  
заробітна плата виплачується лише за умови успішного навчання;  
правильна відповідь відсутня.

Працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва та бажають приєднати відпустку до часу проведення настановних занять, інших робіт, передбачених навчальною програмою, щорічні відпустки повної тривалості за перший рік роботи надаються:

через шість місяців безперервної роботи;  
**до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;**  
через дев'ять місяців безперервної роботи;  
через одинадцять місяців безперервної роботи.

### III рівень

Відповідно до Кодексу законів про працю для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, власник або уповноважений ним орган організує за рахунок підприємства, організації, установи:

**індивідуальне навчання;**  
навчання у вищих навчальних закладах;  
навчання за кордоном;  
**бригадне навчання;**

## **курсове та інше виробниче навчання.**

Працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах з очно та заочною формами навчання надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- випускних іспитів в основній школі – тривалістю 10 календарних днів;**
- випускних іспитів в основній школі – тривалістю 14 календарних днів;
- випускних іспитів у старшій школі – тривалістю 23 календарних дні;**
- випускних іспитів у старшій школі – тривалістю 30 календарних днів;
- перевідних іспитів в основній та старшій школах – від 4 до 6 календарних днів.**

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва на 1-2 курсах у вищих навчальних закладах (ВНЗ) з вечірньою та заочною формами навчання, надаються такі додаткові оплачувані відпустки на період настановних занять:

- у ВНЗ першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 10 календарних днів;**
- у ВНЗ третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів;**
- незалежно від рівня акредитації – 20 календарних днів;
- незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 30 календарних днів;**
- незалежно від рівня акредитації – 40 календарних днів.

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах (ВНЗ) з вечірньою та заочною формами навчання, надаються такі додаткові оплачувані відпустки на період настановних занять:

- у ВНЗ першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 календарних днів;**
- у ВНЗ третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 30 календарних днів;**
- незалежно від рівня акредитації – 20 календарних днів;
- незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів;
- незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання – 40 календарних днів.**

## **Модуль III. Юридична відповідальність у трудовому праві.**

### **Забезпечення й захист прав та інтересів суб'єктів трудового права**

#### **Тема 19. Трудова дисципліна**

Правові методи забезпечення трудової дисципліни – це:

- переконання та виховання;
- заохочення та заходи примусу;
- виховання та система стягнень;
- переконання, виховання, заохочення та примус.**

Внутрішній трудовий розпорядок – це:

- певний режим праці, що забезпечує організовану діяльність працівників, виконання встановленої міри праці;
- режим контролю за працівниками;
- режим нагляду за працівниками;
- локальний нормативний акт.**

Правові норми з регулювання трудової дисципліни містяться в:

- Конституції України;
- Кодексі законів про працю України;
- правилах внутрішнього трудового розпорядку;
- у всіх перелічених випадках.**

Основні трудові обов'язки працівників:

- додержання дисципліни (трудової, технологічної та ін.);
- виконання трудових завдань;
- підвищення кваліфікації та продуктивності праці;
- усі перелічені випадки.**

Трудова дисципліна передбачає дисципліну:

- робочого часу;
- технологічну;
- виробничу;
- працівника.**

Мета заохочення охоплює:

- вияв уваги до працівника;
- визнання заслуг працівника;**
- громадську пошану;
- визначення статусу працівника.

До елементів внутрішнього трудового розпорядку належать:

- основні трудові права та обов'язки працівників і роботодавця;
- режим робочого часу;
- порядок застосування заходів заохочення;
- усі відповіді правильні.**

Категорія «дисципліна праці» розглядається в таких аспектах:

- як інститут трудового права;
- як принцип трудового права;
- як елемент трудових правовідносин;
- усі відповіді правильні.**

Правилами внутрішнього трудового розпорядку затверджуються:

- трудовими колективами за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації;**
- профспілками за поданням роботодавця;
- роботодавцем за поданням виборного органу первинної профспілкової організації;
- трудовими колективами за поданням виборного органу первинної профспілкової організації.

Правилами внутрішнього трудового розпорядку затверджуються:

- на основі Галузевих норм;
- на основі Типових правил внутрішнього трудового розпорядку;**
- на основі розпорядження роботодавця;
- на основі колективного договору.

## **Тема 20. Дисциплінарна відповідальність.**

### **І рівень**

Вкажіть види дисциплінарної відповідальності працівників за трудовим правом України:

- обмежена і повна;
- загальна і спеціальна;**
- особлива і загальна;
- загальна і підвищена.

Прогулом вважається відсутність на роботі без поважних причин:

протягом 2 годин;  
протягом 1 години;  
**більше 3 годин протягом робочого дня;**  
протягом усього робочого дня.

Одним із видів дисциплінарних стягнень, передбачених Кодексом законів про працю України є:

штраф;  
**догана;**  
конфіскація майна;  
позбавлення права займатися діяльністю певного виду.

Одним із видів дисциплінарних стягнень, передбачених Кодексом законів про працю України є:

штраф;  
**звільнення;**  
виправні роботи;  
позбавлення права займатися діяльністю певного виду.

Норми, які встановлюють обов'язки сторін трудового договору, режим їх виконання, внутрішній трудовий розпорядок, засоби заохочення та відповідальності, що становлять механізм забезпечення виконання цих зобов'язань, – це:

виконавча дисципліна;  
службова дисципліна;  
**трудова дисципліна;**  
зміст трудового договору.

Вкажіть максимальний строк застосування до працівника загальної дисциплінарної відповідальності, який обчислюється з дня вчинення трудового правопорушення:

3 місяці;  
4 місяці;  
5 місяців;  
**6 місяців.**

Роботодавець може застосовувати до працівника заходи загальної дисциплінарної відповідальності після виявлення трудового правопорушення, безпосередньо за виявленням, але не пізніше:

**1 місяця;**  
2 місяців;  
4 місяців;  
6 місяців.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення:

1 місяця;  
3 місяців;  
6 місяців;  
**1 року.**

## **II рівень**

Тривалість дії оголошеного працівникові дисциплінарного стягнення така:

протягом року з дня накладення;  
протягом строку, визначеного власником;

**протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення, якщо працівника не було притягнуто до нового дисциплінарного стягнення;**  
протягом року з дня вчинення дисциплінарного проступку.

Дисциплінарне стягнення застосовується в строки не пізніше:

двох місяців з дня виявлення проступку;  
**шести місяців з дня вчинення проступку;**  
двох тижнів з дня виявлення проступку;  
трьох місяців з дня виявлення проступку.

До випадку звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належить:

порушення правил прийому на роботу;  
**прогул без поважних причин;**  
скасування допуску до державної таємниці;  
виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

До випадку звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належить:

порушення правил прийому на роботу;  
скасування допуску до державної таємниці;  
виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації;  
**по́ява на роботі у нетверезому стані.**

За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:

**догана або звільнення;**  
штраф або звільнення;  
догана, штраф або звільнення;  
догана, сувора догана, штраф або звільнення.

До випадку звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належить:

**одноразове грубе порушення трудових обов'язків службовими особами митних органів і державних податкових інспекцій, які мають персональні звання;**  
порушення правил прийому на роботу;  
виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації;  
вчинення аморального проступку.

Заходи спеціальної дисциплінарної відповідальності за законодавством України встановлено для такої категорії працівників:

працівників освіти;  
працівників фермерських господарств;  
**суддів адміністративних судів;**  
працівників медичних установ.

До випадку звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належить:

порушення правил прийому на роботу;  
скасування допуску до державної таємниці;

виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації;

**систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення.**

### III рівень

Заходи спеціальної дисциплінарної відповідальності за законодавством України встановлено для таких категорій працівників:

- працівників фермерських господарств;
- державних службовців;**
- працівників медичних установ;
- працівників залізничного транспорту;**
- працівників гірничих підприємств.**

До випадків звільнення як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни належать:

- порушення правил прийому на роботу;
- прогул без поважних причин;**
- скасування допуску до державної таємниці;
- вчинення за місцем роботи дрібного розкрадання майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили;**
- одноразове грубе порушення трудових обов'язків головним бухгалтером підприємства, його заступником.**

Які з перелічених тверджень про порядок застосування дисциплінарних стягнень відповідають трудовому законодавству України:

- до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення;**
- до застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни усні або письмові пояснення;
- за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення;**
- за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано не більше двох дисциплінарних стягнень;
- стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.**

Які з перелічених тверджень про зняття дисциплінарного стягнення відповідають трудовому законодавству України:

- якщо протягом року з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення;**
- якщо протягом місяця з дня накладення дисциплінарного стягнення працівника не буде піддано новому дисциплінарному стягненню, то він вважається таким, що не мав дисциплінарного стягнення;
- якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте до закінчення одного року;**
- протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються;**
- протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника застосовуються.

## Тема 21. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору

### I рівень

При обмеженій матеріальній відповідальності збитки відшкодовуються працівником у межах:

неоподаткованого мінімуму;  
**середнього місячного заробітку;**  
мінімальної заробітної плати;  
прожиткового мінімуму.

Види матеріальної відповідальності:

**обмежена і повна;**  
обмежена і підвищена;  
обмежена і кратна;  
повна і кратна.

Обов'язок доказування вини працівника, який заподіяв шкоду роботодавцю, покладається на:

працівника;  
**роботодавця;**  
виборний профспілковий орган;  
правоохоронні органи.

За загальним правилом здатність суб'єкта нести матеріальну відповідальність за трудовим правом настає з:

14 років;  
15 років;  
**16 років;**  
18 років.

Законодавством передбачено кратний розмір покриття шкоди, завданої роботодавцеві розкраданням, знищенням, недостачею або втратою:

інструментів;  
спецодягу;  
спецвзуття;  
**дорогоцінних металів.**

Розмір шкоди від розкрадання чи нестачі матеріальних цінностей визначається із врахуванням:

податку на прибуток;  
норми прибутку;  
**балансової вартості;**  
ринкової вартості.

Обов'язок працівника чи роботодавця відшкодувати шкоду, заподіяну іншій стороні трудового договору внаслідок невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків, у встановленому законом розмірі та порядку – це:

дисциплінарна відповідальність;  
цивільно-правова майнова відповідальність;  
**матеріальна відповідальність;**  
майнова відповідальність.

Втрата, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для роботодавця здійснити затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві,



тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов'язків, грошові виплати – це:

**пряма дійсна шкода;**  
відшкодування збитків;  
неодержані доходи;  
виробничо-господарський ризик.

## **II рівень**

Матеріальна відповідальність виключається:

**коли заподіяна шкода є наслідком дії непереборної сили;**  
коли винна особа звільнилась з роботи;  
коли шкоду заподіяно внаслідок виконання наказу керівного працівника;  
коли винна особа переїхала в іншу місцевість.

Повна матеріальна відповідальність може наставати:

коли шкода заподіяна внаслідок пошкодження майна через недбалість;  
**через недостачу, знищення, умисне зіпсування спецодягу;**  
у всіх випадках за наявності вини працівника;  
коли працівник сам визнає повну матеріальну відповідальність.

Шкода не є протиправною й не підлягає відшкодуванню, якщо вона заподіяна:

внаслідок вказівки керівного працівника;  
**у випадку нормального виробничо-господарського ризику;**  
внаслідок невиплати заробітної плати;  
внаслідок недотримання власником умови про виплату премії працівникові.

Основним видом матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну роботодавцю, є:

бригадна матеріальна відповідальність;  
часткова матеріальна відповідальність;  
**обмежена матеріальна відповідальність;**  
неповна матеріальна відповідальність.

На працівників не може бути покладена матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю:

джерелом підвищеної небезпеки;  
з необережності;  
якщо це передбачено трудовим договором;  
**у стані крайньої необхідності.**

Обмежену матеріальну відповідальність несуть працівники за:

**зіпсуття через недбалість виробів (продукції), зокрема під час їхнього виготовлення;**  
умисне знищення і зіпсуття матеріальних, грошових чи культурних цінностей;  
зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей;  
шкоду, яку завдано працівником, що був у нетверезому стані.

Працівники несуть повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю:

за шкоду, заподіяну знеціненням документів;  
за шкоду, заподіяну недбальством;  
**за шкоду, заподіяну умисно;**  
за шкоду, заподіяну через необережність за зіпсуття матеріалів.

За загальним правилом працівники, з вини яких заподіяно шкоду роботодавцю, несуть матеріальну відповідальність у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше:

мінімальної заробітної плати;  
**свого середнього місячного заробітку;**  
розміру, вказаного у рішенні суду;  
розміру, вказаного у розпорядженні роботодавця.

### III рівень

Працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:

**майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;**  
шкоди завдано зіпсуттям або знищенням матеріалів через недбалість;  
**шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;**  
шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у адміністративному порядку;  
**шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані.**

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність може бути укладено підприємством, установою, організацією за таких умов:

**працівник займає посаду або виконує роботи, безпосередньо зв'язані із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском) цінностей;**  
працівник досягнув 15-річного віку;  
працівник досягнув 16-річного віку;  
**працівник досягнув 18-річного віку;**  
**працівник займає посаду або виконує роботи, безпосередньо зв'язані із перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих їм цінностей.**

Які з перелічених тверджень про порядок покриття шкоди, заподіяної працівником, відповідають трудовому законодавству України:

**покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за розпорядженням роботодавця шляхом відрахування із заробітної плати працівника;**  
розпорядження роботодавця має бути зроблено не пізніше 1 тижня з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше 5 днів з дня повідомлення про це працівникові;  
**розпорядження роботодавця має бути зроблено не пізніше 2 тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше 7 днів з дня повідомлення про це працівникові;**  
розпорядження роботодавця має бути зроблено не пізніше 3 тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше 10 днів з дня повідомлення про це працівникові;  
**якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.**

Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, враховує (вказіть неправильні відповіді):

ступінь вини працівника;  
**трудові обов'язки працівника;**  
конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно;  
**страховий стаж працівника;**  
**посаду працівника.**

## Тема 22. Правове забезпечення охорони праці

### I рівень

Забороняється залучати працівників молодше 18 років:

- до нічних робіт;
- до надурочних робіт;
- до робіт у вихідні дні;
- усі відповіді правильні.**

Які працівники проходять обов'язкові медичні огляди згідно із Законом України «Про охорону праці»:

- жінки;
- керівні працівники;
- усі працівники;
- працівники, що зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці.**

Хто зобов'язаний створити безпечні та здорові умови праці на підприємствах, в установах, організаціях:

- виборний орган первинної профспілкової організації;
- працівники;
- уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці;
- роботодавець.**

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення щорічного обов'язкового медичного огляду:

- осіб віком до 18 року.
- осіб віком до 19 року.
- осіб віком до 20 року.
- осіб віком до 21 року.**

За порушення законодавства з охорони праці не застосовується такий вид юридичної відповідальності:

- адміністративна;
- кримінальна;
- дисциплінарна;
- фінансова.**

Працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою повинні проходити за рахунок роботодавця спеціальне навчання і перевірку знань відповідних нормативно-правових актів з охорони праці:

- щомісяця;
- один раз у 3 місяці;
- один раз у півроку;
- щороку.**

До яких джерел (форм) трудового права належать правила, положення, інструкції з охорони праці:

- нормативно-правових договорів;
- правових звичаїв;
- судових прецедентів;
- нормативно-правових актів.**

Кому безпосередньо підпорядковується служба охорони праці:

- трудовому колективу;
- державному інспектору;
- роботодавцеві;**
- профспілці.

## II рівень

Основною метою проведення атестації робочих місць за умовами праці є сприяння реалізації права на:

- ведення колективних переговорів;
- оплату праці;
- заробітну плату;
- здорові та безпечні умови праці.**

Роботодавець створює службу охорони праці:

- на підприємстві з кількістю працюючих 30 і більше осіб;
- на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб;**
- на підприємстві з кількістю працюючих 130 і більше осіб;
- на підприємстві з кількістю працюючих 150 і більше осіб.

Для підприємств, незалежно від форм власності, або фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять:

- не менше 0,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік;**
- не менше 1 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік;
- не менше 1,5 відсотка від фонду оплати праці за попередній рік;
- не менше 2 відсотків від фонду оплати праці за попередній рік.

За період простою з причин виникнення виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров'я людей, або для виробничого середовища чи довкілля, за працівниками зберігається:

- не менше 1/3 середнього заробітку;
- не менше 1/2 середнього заробітку;
- не менше 2/3 середнього заробітку;
- середній заробіток.**

Ліквідація служби охорони праці:

- допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою;**
- не допускається;
- допускається у разі зміни власника підприємства;
- допускається у разі реорганізації підприємства.

Комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу, супутніх соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я і працездатність працівників у процесі трудової діяльності, - це:

- охорона праці;
- державний нагляд за додержанням законодавства про охорону праці;**
- санітарно-епідеміологічний контроль;
- гігієна праці.

Які працівники забезпечуються спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкоджувальними засобами:

- зайняті на роботах з навчання охорони праці;
- зайняті на роботах, що виконуються у нічний час;
- зайняті на роботах, що потребують спеціального добору;
- зайняті на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці.**

Яке з наведених тверджень не відповідає чинному законодавству з охорони праці:

- працівник фінансує заходи та засоби з охорони праці;**

працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я;  
умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать нормативно-правовим актам з охорони праці;  
усі працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

### III рівень

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація:

**небезпечна для життя чи здоров'я самого працівника;**  
несприятлива для своєчасного виконання роботи;  
**небезпечна для людей, які оточують працівника;**  
небажана для своєчасного виконання роботи;  
**небезпечна для навколишнього середовища.**

Які з перелічених тверджень про права працівників на охорону праці під час роботи відповідають трудовому законодавству України:

**працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці;**  
**працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не додержується умов колективного договору з питань охорони праці.**  
при порушенні роботодавцем законодавства про охорону праці працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше місячного заробітку.  
при порушенні роботодавцем законодавства про охорону праці працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше двомісячного заробітку.  
**при порушенні роботодавцем законодавства про охорону праці працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.**

Які з перелічених тверджень про організацію служби охорони праці на підприємстві відповідають трудовому законодавству України:

**на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці;**  
на підприємстві з кількістю працюючих 100 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці;  
**на підприємстві з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку;**  
на підприємстві з кількістю працюючих менше 100 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати в порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку;  
**на підприємстві з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.**

Які пільги та компенсації надаються працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці:

переважне право прийняття на роботу;  
**оплата праці у підвищеному розмірі;**  
переважне право залишення на роботі;  
**скорочення тривалості робочого часу;**  
**забезпечення спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального захисту.**

## **Тема 23. Особливості правового регулювання праці жінок, молоді та осіб зі зниженою працездатністю**

### **I рівень**

Забороняється залучати працівників молодше 18 років:

- до нічних робіт;
- до надурочних робіт;
- до робіт у вихідні дні;
- усі відповіді правильні.**

Забороняється застосування праці жінок:

- на важких роботах;
- на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці;
- на підземних роботах;
- усі відповіді правильні.**

Забороняється залучати до нічних, надурочних робіт, робіт у вихідні дні і направляти у відрядження:

- будь-яких жінок;
- вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років;**
- жінок, що мають дітей віком до шести років;
- немає правильної відповіді.

Жінки в разі неможливості виконання попередньої роботи переводяться на іншу роботу із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною віку:

- одного року;
- двох років;
- трьох років;**
- шести років.

Усі особи молодше вісімнадцяти років приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові:

- до досягнення 18 років;
- до досягнення 19 років;
- до досягнення 20 років;
- до досягнення 21 року.**

Висновок про необхідність переведення на більш легку роботу без обмеження строку надає:

- медико-соціальна експертна комісія;**
- лікарсько-консультативна комісія;
- роботодавець;
- профком.

Причина, група, час настання інвалідності, строк, на який вона встановлюється, визначаються:

- органом медико-соціальної експертизи;**
- лікарсько-консультативною комісією;
- лікуюче лікарем;
- медичним закладом за місцем проживання.

Забороняється укладати трудовий договір з неповнолітнім про роботу:

- в період канікул;
- з важкими умовами праці;**
- на умовах неповного робочого часу;

в період навчання.

## II рівень

При переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток:

- протягом двох тижнів з дня переведення;**
- протягом трьох тижнів з дня переведення;
- протягом двох місяців з дня переведення;
- протягом трьох місяців з дня переведення.

До надурочних робіт забороняється залучати:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- осіб, молодших вісімнадцяти років;
- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять;
- усі відповіді правильні.**

Залучення жінок до робіт у нічний час:

- не допускається;
- не допускається, за винятком тих галузей народного господарства, де це викликається особливою необхідністю і дозволяється як тимчасовий захід;**
- допускається за їх згодою;
- немає правильної відповіді.

Забороняється укладати трудовий договір з неповнолітнім про роботу:

- на сезонних роботах;
- зі шкідливими умовами праці;**
- яка має змінний характер;
- яка має тимчасовий характер.

Забороняється укладати трудовий договір з жінками про роботу:

- на підземних роботах, пов'язаних з санітарним чи побутовим обслуговуванням;
- на важких роботах;**
- на умовах сумісництва;
- в особливих географічних умовах.

Забороняється укладати трудовий договір з жінками про роботу:

- на підземних роботах, пов'язаних з санітарним обслуговуванням;
- із небезпечними умовами праці;**
- пов'язаних із підвищеним інтелектуальним навантаженням;
- в особливих геологічних умовах.

Робоче місце інваліда вважається створеним, якщо воно:

- відповідає встановленим вимогам;
- відповідає побажанням самого інваліда;
- пройшло атестацію спеціальною комісією;**
- введене в дію шляхом працевлаштування на ньому інваліда.

У разі відмови у прийнятті на роботу вагітної жінки роботодавець зобов'язаний:

- письмово повідомити службу зайнятості;
- письмово повідомити її про причини такої відмови;**
- видати їй вихідну допомогу;
- видати наказ або розпорядження про відмову.

### III рівень

Забороняється залучати працівників молодше 18 років:

- до нічних робіт;**
- до сезонних робіт;
- до надурочних робіт;**
- до робіт, які мають тимчасовий характер;
- до робіт у вихідні дні.**

Забороняється застосування праці жінок:

- на важких роботах;**
- на сезонних роботах;
- на роботах із ненормованим режимом робочого часу;
- на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці;**
- на підземних роботах.**

Забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років:

- на важких роботах;**
- на сезонних роботах;
- на роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці;**
- на роботах, що мають тимчасовий характер;
- на підземних роботах.**

До надурочних робіт забороняється залучати:

- вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років;**
- жінок, які мають дітей віком до 6 років;
- осіб, молодших 18 років;**
- осіб, молодших 21 року;
- працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.**

## Тема 24. Індивідуальні трудові спори

### I рівень

Вкажіть строк, протягом якого працівник може оскаржити звільнення до суду:

- один місяць;**
- три місяці;
- один рік;
- три роки.

Індивідуальні трудові спори розглядаються:

- адміністративними комісіями місцевих рад;
- господарським судом;
- адміністративним судом;
- районним (міським) судом.**

Організаційно-технічне забезпечення діяльності комісії з трудових спорів (КТС) здійснюється:

- профспілками;
- власником або уповноваженим ним органом;**
- працівниками і роботодавцем;
- працівниками.

За характером трудові спори поділяються на:

- майнові та немайнові;
- позовні й непозовні;**



позовні й процесуальні;  
позовні й немайнові.

Суд у розгляді трудового спору може бути:  
тільки другою інстанцією після комісії з трудових спорів;  
тільки першою інстанцією для сторін трудових правовідносин;  
**першою та другою інстанцією;**  
немає правильної відповіді.

Голова комісії з трудових спорів (КТС) обирається:  
загальними зборами трудового колективу;  
конференцією трудового колективу;  
**комісією по трудових спорах;**  
профспілкою.

Комісія по трудових спорах (КТС) зобов'язана розглянути трудовий спір:  
у 3-денний строк;  
у 5-денний строк;  
у 7-денний строк;  
**у 10-денний строк.**

Кількість робітників у складі комісії по трудових спорах (КТС) підприємства повинна бути:  
**не менше половини її складу;**  
не більше половини її складу;  
не менше 1/3 її складу;  
не більше 1/3 її складу.

## **II рівень**

Трудові спори розглядаються в комісіях із трудових спорів (КТС) в такі строки:  
упродовж 5 днів з дня подання заяви;  
**упродовж 10 днів з дня подання заяви;**  
упродовж 15 днів з дня подання заяви;  
упродовж 20 днів з дня подання заяви.

Комісії з трудових спорів обираються:  
**на підприємствах, в установах, організаціях з числом працюючих не менше 15 чоловік;**  
на будь-якому підприємстві, установі, де працює 10 і більше чоловік;  
на будь-якому підприємстві, установі, де працює 20 і більше чоловік;  
за рішенням трудового колективу незалежно від кількості працюючих.

Чисельність комісії з трудових спорів (КТС) підприємства, установи, організації визначається:  
правилами внутрішнього трудового розпорядку;  
наказом роботодавця;  
колективним договором;  
**загальними зборами (конференцією) трудового колективу.**

Рішення комісії із трудових спорів (КТС) приймаються:  
**більшістю голосів членів КТС, присутніх на засіданні;**  
2/3 голосів членів КТС, присутніх на засіданні;  
більшістю голосів членів КТС;  
2/3 голосів членів КТС.

Засідання комісії по трудових спорах (КТС) вважається правомочним, якщо на ньому присутні:

- не менше 1/3 обраних до її складу членів;
- не менше 1/2 обраних до її складу членів;
- не менше 2/3 обраних до її складу членів;**
- не більше 2/3 обраних до її складу членів.

Рішення комісії по трудових спорах підлягає виконанню власником або уповноваженим ним органом:

- у триденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження;**
- у день прийняття рішення;
- у п'ятиденний строк по закінченні десяти днів, передбачених на його оскарження;
- у триденний строк по закінченні п'ятнадцяти днів, передбачених на його оскарження.

Державний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах (КТС) у примусовому порядку на підставі посвідчення, пред'явленого:

- не раніше тримісячного строку до відділу державної виконавчої служби;
- не пізніше тримісячного строку до відділу державної виконавчої служби;**
- не пізніше місячного строку до відділу державної виконавчої служби;
- не пізніше двомісячного строку до відділу державної виконавчої служби.

Рішення про поновлення на роботі незаконно переведеного на іншу роботу працівника, прийняте органом, який розглядає трудовий спір:

- підлягає виконанню через 10 днів після його винесення;
- підлягає виконанню негайно;**
- підлягає виконанню через один місяць із дня винесення;
- підлягає виконанню з моменту поновлення працівника.

### III рівень

Безпосередньо в районних, районних в місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються спори про відмову у прийнятті на роботу:

- виборних працівників після закінчення строку повноважень;**
- неповнолітніх;
- працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;**
- жінок, які мають дітей віком до трьох років;**
- одиноких матерів.

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

- працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;**
- працівників залізничного транспорту;
- працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору;**
- прокурорсько-слідчих працівників;
- роботодавця про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству.**

Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

- суддів;
- власника про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству;**
- працівників залізничного транспорту;

**керівника підприємства;  
службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання.**

Які з перелічених тверджень про строки звернення працівника до суду за вирішенням трудових спорів відповідають трудовому законодавству України:

**працівник може звернутися з заявою безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;**  
**у справах про звільнення працівник може звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки;**  
у справах про звільнення працівник може звернутися до суду в двомісячний строк з дня видачі трудової книжки;  
у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати у строк один рік.  
**у разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.**

## **Тема 25. Колективні трудові спори**

### **I рівень**

Суб'єкт, призначений для вироблення взаємоприйняттого рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту) та складається з представників сторін, – це:

комісія по трудових спорах;  
**примирна комісія;**  
трудова арбітраж;  
інспекція праці.

Суб'єкт, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів, інших осіб і приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту), – це:

комісія по трудових спорах;  
примирна комісія;  
**трудова арбітраж;**  
інспекція праці.

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією:

у 3-денний строк;  
**у 5-денний строк;**  
у 7-денний строк;  
у 10-денний строк.

Працівникам яких підприємств, установ, організацій (крім технічного та обслуговуючого персоналу) заборонено брати участь у страйку:

закладів освіти;  
дошкільних закладів;  
установ, яким присвоєно статус національних;  
**органів правопорядку.**

Трудова арбітраж повинен прийняти рішення:

**у 10-денний строк з дня його створення;**  
у 10-денний строк з дня виникнення колективного трудового спору (конфлікту);  
у 20 -денний строк з дня його створення;  
у 20-денний строк з дня виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією:

у 3-денний строк;  
**у 5-денний строк;**  
у 7-денний строк;  
у 10-денний строк.

Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо:

встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;  
укладення чи зміни колективного договору, угоди;  
виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;  
**усі відповіді правильні.**

Тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства, установи, організації з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту), – це:

бойкот;  
локаут;  
**страйк;**  
мітинг.

## **II рівень**

У яких випадках утворюється трудовий арбітраж:

з дозволу органів державної інспекції праці;  
з дозволу органів, що здійснюють громадський контроль;  
**неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору;**  
якщо незалежним посередником не прийнято рішення.

Залежно від рівня, на якому вони виникли, колективні трудові спори класифікуються:

на спори матеріального та спори процедурного характеру;  
на спори матеріального та спори процесуального характеру;  
**на виробничі, галузеві, територіальні та національні спори;**  
на виробничі, галузеві та національні спори.

Примирна комісія на виробничому рівні утворюється за ініціативою однієї із сторін:

**у триденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);**  
у п'ятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);  
у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);  
у п'ятнадцятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Примирна комісія на галузевому рівні утворюється за ініціативою однієї із сторін:

у триденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);  
**у п'ятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);**  
у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);  
у п'ятнадцятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Примирна комісія на національному рівні утворюється за ініціативою однієї із сторін:

у триденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);  
у п'ятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

у десятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

у п'ятнадцятиденний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

У яких випадках утворюється трудовий арбітраж:

з дозволу органів державної інспекції праці;

з дозволу органів, що здійснюють громадський контроль;

**неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору;**

якщо незалежним посередником не прийнято рішення.

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення:

**у 10-денний строк з дня його створення;**

у 10-денний строк з дня виникнення колективного трудового спору (конфлікту);

у 20 -денний строк з дня його створення;

у 20-денний строк з дня виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Роботодавець зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників та повідомити їх представників про своє рішення:

**у триденний строк з дня одержання вимог;**

у п'ятиденний строк з дня одержання вимог;

у десятиденний строк з дня одержання вимог;

у п'ятнадцятиденний строк з дня одержання вимог.

### **III рівень**

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються:

**виробничою примирною комісією у 5-денний строк з моменту утворення комісії;**

виробничою примирною комісією у 10-денний строк з моменту утворення комісії;

**галузевою та територіальною примирними комісіями - у 10-денний з моменту утворення комісії;**

**примирною комісією на національному рівні - у 15-денний строк з моменту утворення комісії**

примирною комісією на національному рівні - у 20-тиденний строк з моменту утворення комісії.

Згідно з Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективні трудові спори можуть виникнути на:

місцевому рівні;

**виробничому рівні;**

**регіональному рівні;**

адміністративному рівні;

**національному рівні.**

Працівникам яких підприємств, установ, організацій (крім технічного та обслуговуючого персоналу) заборонено брати участь у страйку:

**органів прокуратури;**

медичних закладів;

**органів державної влади;**

суду;

вищих навчальних закладів.

Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи:

**створює загрозу життю і здоров'ю людей;**

порушує правила внутрішнього трудового розпорядку;  
**перешкоджає запобіганню епідеміям та епізоотіям;**  
перешкоджає закінченню розпочатої роботи;  
**перешкоджає ліквідації наслідків аварії.**

## **Тема 26. Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства I рівень**

Громадський контроль за додержанням норм з охорони праці здійснюють:

працівники;  
ради колективів;  
роботодавець разом з профспілковим органом;  
**професійні спілки та їх об'єднання.**

Видом контролю за додержанням трудового законодавства залежно від відомчого підпорядкування є:

сторонній;  
**відомчий;**  
адміністративний;  
кримінальний.

Головним державним інспектором України з питань праці є за посадою.

**Голова Держпраці України;**  
Міністр соціальної політики;  
Голова Департаменту з питань праці;  
Голова Державної служби зайнятості.

Реалізацію державної політики з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування забезпечує:

**Державна служба України з питань праці;**  
Державна служба зайнятості України;  
Міністерство соціальної політики України;  
Кабінет Міністрів України.

Хто здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці:

державний інспектор праці;  
служба охорони праці;  
**професійна спілка;**  
роботодавець.

Громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці здійснюють:

роботодавці;  
інспектори Держпраці України;  
**професійні спілки та їх об'єднання;**  
інспектори Держгірпромнагляду.

При встановленні локальних умов праці на підприємстві застосовується такий вид нагляду (контролю) за додержанням трудового законодавства:

вступний;  
**попереджувальний;**  
наступний;  
детальний.

Який нагляд (контроль) здійснюється при розгляді трудових спорів і виявленні допущених порушень з метою поновлення порушених прав працівника:

- вступний;
- попередній;
- поточний;
- подальший.**

## **ІІ рівень**

Є такі види нагляду за додержанням трудового законодавства:

- загальний та відомчий;**
- спеціальний та індивідуальний;
- державний та громадський;
- загальний та спеціальний.

Розрізняють такі основні види контролю за додержанням законодавства про працю:

- державний і громадський;**
- державний і аудиторський;
- недержавний і профспілковий;
- місцевий і громадський.

Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері ядерної та радіаційної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері пожежної безпеки;
- усі відповіді правильні.**

Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють:

- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері здійснення державного нагляду (контролю) у сфері техногенної безпеки;
- центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері санітарного та епідемічного благополуччя населення.
- усі відповіді правильні.**

Центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, є:

- Державна служба України з питань праці;**
- Міністерство соціальної політики України;
- Державна інспекція України;
- Кабінет Міністрів України.

Державна служба України з питань праці здійснює державний нагляд (контроль) за дотриманням законодавства про працю:

- юридичними особами;
- структурними та відокремленими підрозділами, які не є юридичними особами;
- фізичними особами, які використовують найману працю;
- усі відповіді є правильними.**

Гранична чисельність державних службовців та працівників Держпраці України затверджується:

**Кабінетом Міністрів України;**  
Міністерством соціальної політики;  
Верховною Радою України;  
Міністерством юстиції України.

Держпраці для виконання покладених на неї завдань має право безперешкодно проводити відповідно до вимог закону без попереднього повідомлення перевірки виробничих, службових, адміністративних приміщень та об'єктів виробництва фізичних та юридичних осіб, які використовують найману працю:

в час визначений роботодавцем;  
**в будь-яку робочу годину доби;**  
в час визначений за погодженням роботодавця із профспілкою.  
немає правильної відповіді.

### III рівень

Основними завданнями Державної служби України з питань праці є:

**реалізація державної політики у сфері охорони та гігієни праці;**  
**здійснення державного гірничого нагляду;**  
здійснення фінансового контролю;  
**нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю;**  
нагляд за добровільним страхуванням працівників.

Основними завданнями Державної служби України з питань праці є:

**реалізація державної політики у сфері промислової безпеки;**  
здійснення контролю за витрачанням бюджетних коштів;  
**нагляд та контроль за додержанням законодавства про зайнятість населення;**  
**нагляд та контроль за додержанням законодавства про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві;**  
нагляд та контроль за додержанням законодавства про захист прав споживачів.

При здійсненні наглядових і контрольних функцій за додержанням трудового законодавства відповідними органами використовуються такі види нагляду (контролю) за часом здійснення:

вступний;  
**попередній;**  
**поточний;**  
**наступний;**  
детальний.

Державний нагляд за додержанням законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці здійснюють:

**Державна служба України з питань праці;**  
**Державна інспекція ядерного регулювання України;**  
Державна фінансова інспекція України;  
**Державна санітарно-епідеміологічна служба України;**  
Державна фіскальна служба України.