

**Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України  
Волинський національний університет імені Лесі Українки  
Юридичний факультет**

**Кафедра трудового, господарського та екологічного права**

**Завдання для самостійної роботи  
з навчальної дисципліни  
“Трудове право України”  
для студентів  
2 курсу денної форми навчання**

## Луцьк - 2012

УДК 349.2(477)(076.5)  
ББК 67.405(4УКР)я73-5  
3-13

Рекомендовано до друку методичною радою  
Волинського національного університету імені Лесі України  
(протокол № 8 від 18 квітня 2012 р )

Завдання для самостійної роботи з навчальної дисципліни “Трудове право України” для студентів 2 курсу денної форми навчання / [уклад. Н. І. Вознюк, А. В. Духневич, А. А. Козіброда, Л. П. Решетник, М. В. Сокол, В. Є. Філіпович, Н. Ф. Чубоха, І. М. Якушев]. – Луцьк: друк ПП Іванюк В.П., 2012. – 105 с.

Навчально-методичне видання підготовлено з метою забезпечення самостійної роботи студентів при вивченні навчальної дисципліни “Трудове право України”. Для самостійної роботи студентам рекомендуються: відповідна наукова та фахова монографічна й періодична література, перелік основних нормативно-правових актів, задачі. Методичні матеріали для самостійної роботи студентів передбачають можливість проведення самоконтролю (тести, питання для самоконтролю і т. ін.).

Розраховано на студентів, аспірантів, викладачів вищих навчальних закладів.

© Вознюк Н. І., Духневич А. В., Козіброда А. А., Решетник Л. П., Сокол М. В., Філіпович В. Є., Чубоха Н. Ф., Якушев І. М. (укладання), 2012  
© Волинський національний університет імені Лесі Українки

## Вступ

Відповідно до Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах самостійна робота студента – основний засіб оволодіння навчальним матеріалом у вільний від обов’язкових навчальних занять час. Навчальний час, відведений для самостійної роботи студента, регламентується робочим навчальним планом. Викладач визначає зміст самостійної роботи, узгоджує її з іншими видами навчальної діяльності, розробляє методичні засоби проведення поточного та підсумкового контролю, здійснює діагностику якості самостійної роботи студента, аналізує її результати.

Самостійна робота є необхідною і важливою складовою процесу підготовки фахівця. Завдяки цьому виду навчальної діяльності у студентів формуються здібності до самоосвіти, самоконтролю і самооцінки. Самостійна робота не тільки активізує творчу діяльність студентів, але й дозволяє сформуванню у майбутніх юристів потребу постійного поповнення знань.

На 2 курсі юридичного факультету кафедрою трудового, господарського та екологічного права забезпечується читання навчальної дисципліни “Трудове право України”. На самостійне вивчення курсу відведено 60 навчальних годин. Навчальний матеріал дисципліни, передбачений робочим навчальним планом для засвоєння студентами у процесі самостійної роботи, виноситься на підсумковий контроль поряд із навчальним матеріалом, який опрацьовувався під час проведення навчальних занять.

Поточний контроль самостійної роботи студентів здійснюється на практичних та індивідуальних заняттях.

Самостійна робота включає:

самостійне поглиблене вивчення тем курсу, із подальшим проведенням самоконтролю за запропонованими питаннями;

підготовку до практичних занять;

розв’язування та письмове оформлення задач;

проведення самоконтролю за допомогою тестів;

систематизацію вивченого матеріалу перед модульним контролем;

систематизацію вивченого матеріалу перед заліком та іспитом.

## Методичні вказівки до завдань для самостійної роботи

Самостійне вивчення тем дисципліни передбачає:

- 1) самостійне поглиблене вивчення студентами відповідних розділів підручників, необхідної основної і додаткової літератури, чинного законодавства і практики його застосування шляхом: конспектування, складання схем, систематичного повторення вивченого;
- 2) проведення самостійної перевірки засвоєння матеріалу студентами шляхом: підготовки відповідей на запропоновані питання для самоконтролю, вирішення тестових завдань, задач;
- 3) проведення поточного та підсумкового контролю засвоєння матеріалу викладачем.

Задачі виконуються в окремому зошиті, який на вимогу викладача здається для оцінювання.

При вирішенні задачі студенти повинні продемонструвати уміння самостійно аналізувати конкретні ситуації, аргументовано відповідати на питання, поставлені в задачах, використовуючи відповідні нормативні акти.

Перш ніж приступити до вирішення задачі, необхідно визначити, до якої теми курсу трудового права вона відноситься, вивчити відповідний розділ підручника, необхідні нормативні акти.

Відповіді на поставлені в задачі питання повинні бути повними, обґрунтованими, необхідно дати правову оцінку ситуації, при цьому необхідно посилатися на конкретні статті, пункти нормативних актів.

## Питання для самоконтролю

### **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ № 1**

#### **ТЕМА. Поняття, предмет, метод і система трудового права. (2 години)**

Розкрийте зміст поняття праці?

Які є види праці?

У чому полягають відмінності трудового права як науки і як галузі права?

Які основні риси трудових відносин?

Перерахуйте відносини, що пов'язані з трудовими.

Які особливості методу трудового права?

Які ознаки характеризують метод правового регулювання трудових відносин?

Що є підставами виникнення, зміни і припинення трудових правовідносин?

Назвіть санкції у трудовому праві.

Розкрийте сферу дії норм трудового права.

На які відносини праці не поширюються норми трудового права?

Які особливості регулювання праці співвласників підприємства?

Які підстави поділу трудового права на згальну та особливу частини?

Як співвідносяться система трудового права і система трудового законодавства.

Назвіть інститути трудового права.

Що розуміють під функціями трудового права?

Які завдання і цілі трудового права?

Вкажіть загальні та специфічні функції трудового права.

У чому проявляється розширення сфери дії трудового законодавства.

Як здійснюється імплементація норм міжнародно-правового регулювання праці у національне законодавство.

Що розуміють під диференціацією правового регулювання праці?

#### **ТЕМА. Правовідносини в сфері трудового права. (2 години)**

Що розуміють під правовідносинами у трудовому праві?

Які відносини складають систему правовідносин у трудовому праві?

Назвіть підстави виникнення трудових правовідносин.

Хто є суб'єктами трудових правовідносин?

Що є змістом трудових правовідносин?

Що розуміють під об'єктом трудових правовідносин?

Які підстави виникнення правовідносини щодо забезпечення зайнятості і працевлаштування?

Які особливості суб'єктного складу правовідносини щодо забезпечення зайнятості і працевлаштування?

Що є об'єктом правовідносин щодо забезпечення зайнятості і працевлаштування?

Що розуміють під організаційно-управлінськими правовідносинами у сфері

праці.

Що таке соціальне партнерство?

Назвіть види соціального партнерства?

Які відмінності біпартизму і трипартизму?

Що розуміють під правовідносинами по професійній підготовці та підвищенню кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві?

У чому полягають особливості суб'єктного складу правовідносин по нагляду і контролю за охороною праці та дотриманням трудового законодавства?

Які підстави виникнення правовідносин щодо матеріальної відповідальності?

У чому полягають відмінності правовідносин щодо матеріальної відповідальності від правовідносин майнової відповідальності в цивільному праві?

Назвіть види правовідносин по розгляду трудових спорів?

Проведіть розмежування процедурних і процесуальних відносин.

### **ТЕМА. Основні принципи трудового права. (2 години)**

Що розуміють під принципами трудового права?

Назвіть міжгалузеві та галузеві принципи.

Які є принципи інститутів трудового права?

Які риси характеризують сучасні принципи трудового права України?

Як розвивається трудове законодавство України в останні роки?

Назвіть основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні.

Що означає принцип "свобода праці"?

Якими шляхами реалізується принцип свободи трудового договору (контракту)?

Які принципи визначають встановлення умов праці?

У чому полягає єдність і диференціація правового регулювання?

Назвіть основні напрями диференціації правового регулювання.

У яких формах проявляється участь трудящих і профспілок у встановленні умов праці?

Які принципи визначають застосування праці працівників?

Що означає принцип визначеності трудової функції?

Якими способами забезпечується дисципліна праці?

Які принципи визначають охорону трудових прав працівників.

### **ТЕМА. Форми трудового права України. (4 години)**

Що розуміють під формами (джерелами) трудового права?

Як співвідносяться поняття "форма права" і "джерело права"?

Які є способи юридичного нормоутворення?

Назвіть ознаки форм трудового права.

Які підстави класифікації форм трудового права?

Назвіть складові системи форм трудового права.

Назвіть спільні та відмінні риси нормативно-правових актів і



нормативно-правових договорів.

Які форми трудового права відносять до актів централізованого законодавства?

Що розуміють під терміном “законодавство”?

Як співвідносяться поняття “законодавство про працю” і “трудове законодавство”?

У чому полягають особливості нормативно-правових актів як форм трудового права?

Як набирають чинності закони і підзаконні акти?

Як діють нормативні акти у часі, просторі та за колом осіб?

Які відносини регулюють норми Кодексу законів про працю України?

У чому полягають особливості законів як форм трудового права?

Яка роль і місце міжнародних договорів у трудовому праві?

Як співвідносяться міжнародні договори про працю та законодавство України?

Яке значення Конвенцій та рекомендацій МОП?

Які нормативно-правові акти у трудовому праві називаються децентралізованими?

Назвіть ознаки локальних нормативно-правових актів.

Які зовнішні форми договірної регулювання у трудовому праві?

Розкрийте систему договірної регулювання.

Назвіть ознаки нормативно-правового договору у трудовому праві.

Назвіть види колективних угод.

Яка мета повідомної реєстрації колективних договорів?

Який порядок розробки і затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку?

Яка роль судової практики у трудовому праві?

## **ТЕМА. Суб'єкти трудового права. (2 години)**

Які властивості характеризують суб'єктів трудового права?

У чому полягає особливість правоздатності та дієздатності у трудовому праві?

Назвіть спільні та відмінні риси суб'єктів трудового права і суб'єктів трудових відносин.

Що розуміють під правосуб'єктністю у трудовому праві?

Перерахуйте суб'єктів трудового права.

Назвіть ознаки працівників як суб'єктів трудового права.

Які складові трудової правосуб'єктності громадян?

Вкажіть особливості правоздатності і дієздатності громадян у трудовому праві.

Назвіть види правового статусу працівників.

Які складові правосуб'єктності роботодавців за трудовим правом?

Назвіть ознаки роботодавців як суб'єктів трудового права.

Які особливості правового статусу роботодавців?

Вкажіть основні трудові права і обов'язки роботодавців.

Хто складає трудовий колектив?

Коли виникає правоздатність і дієздатність трудового колективу?  
Назвіть складові правового статусу трудового колективу та його органів.

### **ТЕМА. Правове становище профспілок в сфері праці. (2 години)**

Що розуміють під професійною спілкою?

Назвіть принципи діяльності профспілок.

Які функції виконують профспілки?

Якими нормативно-правовими актами регулюється діяльність профспілок?

Якими нормативними актами регулюється порядок створення профспілкових органів?

Розкрийте зміст права на об'єднання у профспілки.

Хто може бути членом профспілки?

Як забезпечується рівність і незалежність профспілок?

Хто затверджує статuti профспілок та їх об'єднань?

Який порядок легалізації профспілок, їх об'єднань?

Назвіть підстави припинення діяльності профспілок, їх об'єднань.

Який порядок примусового розпуску об'єднання профспілок?

Які відмінності прав та обов'язків профспілки та профспілкових органів?

Наведіть класифікацію прав профспілок.

Які обов'язки профспілок щодо захисту прав та інтересів своїх членів?

Який порядок створення первинних профспілкових організацій на підприємствах, в установах, організаціях?

Назвіть повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації.

У якому порядку надається згода виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця?

Які гарантії діяльності профспілок?

Які обов'язки роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок?

Які види відповідальності посадових осіб за порушення законодавства про профспілки?

### **ТЕМА. Колективні договори і угоди. (4 години)**

Назвіть принципи розробки і укладення колективних договорів і угод.

Які ознаки колективного договору?

Хто є сторонами укладення колективного договору?

На яких підприємствах укладається колективний договір?

Який порядок укладання колективного договору?

На який строк укладається колективний договір?

Який порядок проведення колективних переговорів?

Який порядок ведення примирних процедур?

Яке правове значення повідомної реєстрації колективного договору?

З якого моменту набрає чинності колективний договір?

Що є змістом колективного договору?

Які умови колективного договору називаються нормативними?  
Яка відмінність зобов'язальних умов колективного договору від інформативних?  
Як співвідносяться нормативні положення колективного договору і законодавство?  
Що розуміють під соціальним партнерством?  
Яка відмінність біпартизму від трипартизму?  
Що розуміють під колективною угодою?  
У чому полягає відмінність колективного договору від колективної угоди?  
Які є види колективних угод?  
Хто є сторонами Генеральної угоди?  
Що є змістом Генеральної угоди?  
На які відносини поширюють дію норми Генеральної угоди?  
Хто є сторонами галузевих угод?  
Де укладаються регіональні угоди?  
Який порядок укладення колективних угод?  
Як діють колективні угоди в часі, просторі та за колом осіб?

## **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ № 2**

### **ТЕМА. Забезпечення зайнятості. (2 години)**

Назвіть ознаки зайнятості.  
Назвіть принципи державної політики в сфері зайнятості?  
Хто відноситься до зайнятого населення?  
Які державні гарантії працевдатному населенню?  
Якими нормативними актами здійснюється регулювання зайнятості?  
Хто визнається в Україні безробітними?  
Який правовий статус безробітного?  
Назвіть ознаки підходящої роботи.  
Який порядок визнання громадян безробітними?  
Які соціальні гарантії при втраті роботи і безробітті?  
Назвіть види компенсацій безробітним.  
Які передбачені законодавством особливі гарантії працівникам, які втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці?  
За яких умов виплачується допомога по безробіттю?  
У яких випадках припиняється виплата допомоги по безробіттю?  
У яких випадках відкладається виплата допомоги по безробіттю?

### **ТЕМА. Трудовий договір. (4 години)**

Які ознаки трудового договору?  
Вкажіть відмінності трудового договору від цивільно-правових та інших договорів про виконання роботи?  
Хто є сторонами трудового договору?

Яке значення трудового договору?

Які умови складають зміст трудового договору?

Вкажіть безпосередні та похідні умови трудового договору.

Який порядок укладення трудового договору?

Які гарантії передбачені законодавством для громадян при прийнятті на роботу?

Що розуміють під необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу?

Які обмеження встановлені законодавством при прийнятті на роботу?

Яке юридичне значення випробування при прийнятті на роботу?

Який порядок встановлення випробування при прийнятті на роботу?

Кому заборонено встановлювати випробування?

На який строк встановлюється випробування?

Які наслідки наступають у зв'язку з встановленням випробування при прийнятті на роботу?

У яких формах укладається трудовий договір?

У яких випадках обов'язкове дотримання письмової форми трудового договору?

Які наслідки недотримання письмової форми трудового договору?

Які документи подаються при прийнятті на роботу?

Який порядок видачі трудової книжки?

Як оформляється укладення трудового договору?

Що розуміють під фактичним допуском працівника до роботи?

Назвіть види трудових договорів.

У яких випадках може укладатися строковий трудовий договір.

Які обмеження укладення строкових трудових договорів?

Чому контракт називають особливою формою трудового договору?

Яка сфера застосування контракту?

Який порядок укладення контракту?

Які умови повинні бути зазначені у контракті?

Які умови не можуть змінюватися контрактом?

Який порядок продовження строку дії контракту або його переукладення?

Які підстави розірвання контракту?

Що розуміють під сумісництвом?

Які відмінності сумісництва від суміщення?

Назвіть перелік робіт, які не є сумісництвом.

Які обмеження роботи за сумісництвом?

Яка тривалість роботи за сумісництвом?

Як здійснюється оплата праці при сумісництві?

Який порядок надання відпустки за сумісництвом.

Які особливості звільнення з роботи за сумісництвом?

Як здійснюється запис у трудову книжку про роботу за сумісництвом?

Які роботи є тимчасовими?

Які особливості правового регулювання тимчасових робіт?

Які додаткові підстави розірвання трудового договору з тимчасовими працівниками?

Які роботи називаються сезонними?

У чому полягають особливості правового регулювання сезонних робіт?

Які додаткові підстави розірвання трудового договору з сезонними працівниками?

Який порядок прийняття на державну службу?

Які обмеження при прийнятті на державну службу?

Який порядок укладення трудового договору з молодими спеціалістами?

### **ТЕМА. Переведення і переміщення працівників на іншу роботу. (2 години)**

Що розуміють під переведенням на іншу роботу?

Які відмінності переведення на іншу роботу від переміщення на інше робоче місце та зміни істотних умов праці?

Які обмеження переведення працівника на іншу роботу?

Назвіть види переведень.

Які права роботодавця на переведення працівника без його згоди на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором?

Назвіть працівників, яких заборонено переводити на тимчасову роботу не обумовлену трудовим договором?

Який порядок переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію?

Що розуміють під переведенням на роботу в іншу місцевість?

У яких випадках здійснюється переведення на легшу роботу?

Що розуміють під простим підприємством?

Який порядок переведення працівників на іншу роботу у випадку простою?

Що розуміють під зміною істотних умов праці?

Які підстави зміни істотних умов праці?

Який порядок припинення трудового договору у випадку незгоди працівника працювати в нових умовах праці?

### **ТЕМА: Припинення трудового договору. (6 години)**

Яка відмінність між поняттями: “припинення трудового договору”, “розірвання трудового договору” і “звільнення з роботи”?

Назвіть умови правомірності припинення трудового договору?

Яке значення класифікації підстав припинення трудового договору?

Яка сфера застосування припинення трудового договору за угодою сторін?

У чому полягають відмінності припинення трудового договору за угодою сторін від розірвання трудового договору з ініціативи працівника?

Який порядок припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку трудового договору?

Які особливості застосування п. 2 ст. 36 КЗпП щодо вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років (до 6 років) або дитину інваліда, одиноких

матерів, які мають дитину до 14 років?

Який строк попередження про розірвання трудового договору з ініціативи працівника та його значення?

Які наслідки закінчення строку попередження про розірвання трудового договору з ініціативи працівника?

Які причини розірвання трудового договору з ініціативи працівника є поважними?

Назвіть підстави припинення трудового договору з ініціативи третіх осіб.

Який порядок звільнення у зв'язку з призовом або вступом працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпП)?

У яких випадках заборонено звільняти працівника за п. 7 ч. 1 ст. 36 КЗпП?

Який порядок розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб (ст. 199 КЗпП)?

Який порядок розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 45 КЗпП)?

Назвіть умови правомірності розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Як класифікуються підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця?

За які дисциплінарні проступки роботодавець може звільнити працівника?

У яких випадках роботодавець зобов'язаний перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу?

Які встановлені законодавством обмеження на звільнення окремих категорій працівників з ініціативи роботодавця?

В яких випадках допускається звільнення працівників у період їх тимчасової непрацездатності?

В яких випадках допускається звільнення працівників у період їх перебування у відпустці?

Розкрийте зміст поняття “зміни в організації виробництва і праці”.

Які відмінності скорочення штату працівників від скорочення чисельності?

Які категорії працівників не можуть бути звільнені у зв'язку з скороченням чисельності або штату?

Які критерії визначення кваліфікації працівника?

Яку роботу може запропонувати роботодавець працівнику при звільненні у зв'язку з скороченням чисельності або штату працівників?

У яких випадках розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця проводиться за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)?

Якими документами підтверджується недостатня кваліфікація працівника?

Що розуміють під систематичним невиконанням працівником обов'язків?

Чим підтверджується поява працівника на роботі в нетверезому стані?

Хто може бути звільнений з посади за п. 2 ст. 41 КЗпП?  
Які категорії працівників можуть бути звільнені за п.3 ст. 41 КЗпП?  
Який порядок звільнення у зв'язку з порушенням правил прийому на роботу?  
У які строки проводяться розрахунки при звільненні?  
Які особливості проведення розрахунку з працівником, відсутнім на роботі у день звільнення?  
Як проводиться розрахунок при звільненні в разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні?  
Які відомості вносяться до трудової книжки?  
Який порядок ведення особистих карток працівників (типова відомча форма № П-2)?  
Який порядок внесення до трудової книжки відомостей про роботу, в тому числі за сумісництвом?  
Який порядок внесення змін до запису відомостей у трудовій книжці?  
Які наслідки затримки видачі трудової книжки з вини роботодавця?  
Який порядок запису трудового стажу у дублікаті трудової книжки?  
Хто несе відповідальність за збереження та облік трудових книжок?  
Який порядок ведення книги обліку руху трудових книжок і вкладишів до них?

#### **ТЕМА. Правове регулювання робочого часу. (2 години)**

Які періоди включаються до робочого часу?  
Назвіть види робочого часу.  
Що розуміють під нормою робочого часу?  
Розкрийте співвідношення понять робочого дня і робочої зміни.  
Який порядок встановлення п'ятиденного і шестиденного робочого тижня?  
Назвіть відмінності між скороченим і неповним робочим часом.  
Назвіть елементи режиму робочого часу?  
Які є види режиму робочого часу?  
Назвіть ознаки ненормованого робочого дня та сферу його застосування.  
Що розуміють під надурочними роботами?  
Які є види обліку робочого часу?  
Які особливості застосування підсумованого обліку робочого часу?

### **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ № 3**

#### **ТЕМА. Правове регулювання часу відпочинку. (4 години)**

Вкажіть ознаки часу відпочинку за трудовим правом.  
Які є види часу відпочинку?  
Якої тривалості встановлюються перерви для відпочинку і харчування?  
Кому передбачаються перерви в роботі на відкритому повітрі у холодну пору року для обігрівання і відпочинку?  
Якої тривалості встановлюється щоденний відпочинок (перерва між змінами)?  
Яка компенсація передбачена законодавством за роботу у вихідний день?

Які відмінності святкових днів від неробочих?  
Що розуміють у трудовому праві під відпусткою?  
Якими нормативними актами закріплено право на відпустку?  
Назвіть гарантії забезпечення права на відпустку.  
Які є види відпусток?  
Яка мінімальна і максимальна тривалість щорічної основної відпустки?  
Назвіть види щорічних додаткових відпусток.  
Який порядок надання щорічних відпусток?  
Який стаж роботи дає право на щорічну основну відпустку повної тривалості?  
Назвіть особливості надання щорічної відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці.  
Назвіть загальні та спеціальні правила реалізації права працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості?  
Який порядок надання відпустки у разі звільнення?  
Як визначається черговість надання відпусток?  
В яких випадках допускається перенесення щорічної відпустки на вимогу працівника та з ініціативи роботодавця?  
Які підстави та порядок відкликання працівника з щорічної відпустки?  
Як визначається тривалість відпусток?  
Який порядок поділу щорічної відпустки на частини?  
Який порядок заміни частина щорічної відпустки грошовою компенсацією?  
Назвіть види соціальних відпусток.  
Якої тривалості надається відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами?  
Який порядок надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку?  
Які підстави надання оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами?  
Який порядок приєднання щорічної відпустки до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами?  
Який порядок надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей?  
Що розуміють під відпусткою без збереження заробітної плати?  
Якої тривалості надається відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін?

#### **ТЕМА. Оплата праці. (2 години)**

Що розуміють під оплатою праці (заробітною платою)?  
Яка структура заробітної плати?  
Назвіть принципи оплати праці.  
У чому полягає відмінність заробітної плати від оплати праці за цивільними договорами?  
Назвіть методи правової організації заробітної плати.  
Назвіть елементи правової організації заробітної плати.  
Що розуміють під мінімальною заробітною платою?  
Як визначається розмір мінімальної заробітної плати?



Які виплати не включаються до мінімальної заробітної плати?  
Які складові тарифної система оплати праці?  
Які існують рівні регулювання оплати праці?  
Який порядок встановлення нових або зміни діючих умов оплати праці?  
Назвіть особливості оплати праці за контрактом і за сумісництвом?  
Як здійснюється оплата роботи в надурочний час?  
У яких випадках допускається зменшення розміру заробітної плати за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати?  
Який порядок відрахування із заробітної плати?  
Які обмеження відрахування із заробітної плати встановлені законодавством?  
Який порядок відрахування із заробітної плати за наказом (розпорядженням) керівника підприємства, устаови, організації?  
Як здійснюється Індксація заробітної плати?  
У яких формах виплачується заробітна плата?  
У які строки проводиться виплата заробітної плати?

#### **ТЕМА. Охорона праці. (2 години)**

Що розуміють під охороною праці у трудовому праві?  
Які нормативні акти здійснюють правове регулювання охорони праці?  
Назвіть принципи державної політики в галузі охорони праці.  
Хто здійснює державне управління охороною праці в Україні?  
Назвіть права та обов'язки працівників і роботодавців з охорони праці.  
Які гарантії прав громадян на охорону праці?  
Хто здійснює управління охороною праці на підприємстві?  
Яка відповідальність передбачена за порушення законодавства про охорону праці?  
Назвіть основні принципи охорони праці жінок.  
Які органи здійснюють державний нагляд і громадський контроль за охороною праці?

#### **ТЕМА. Праця жінок. Праця неповнолітніх. (2 години)**

Назвіть гарантії трудових прав жінок.  
Які основні напрями державної політики щодо поліпшення умов праці жінок?  
Назвіть принципи державної політики України стосовно сім'ї та жінок.  
Як забезпечується рівноправність жінок у сфері трудових відносин?  
Назвіть підстави та фактори диференціації норм права для жінок і чоловіків.  
Які обмеження застосування праці жінок передбачає законодавство про працю?  
Які граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками?  
Які особливості залучення жінок до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні та направлення у відрядження?  
Які пільги передбачені законодавством вагітним жінкам та жінкам, які виховують дітей?  
Який порядок переведення жінок на легшу роботу?

Які строки та порядок надання жінкам перерв для годування дитини?  
Назвіть гарантії праці жінок, які виховують дітей?  
Які гарантії при прийнятті на роботу жінок?  
У яких випадках заборонено звільняти з роботи вагітних жінок і жінок, які мають дітей?  
Назвіть випадки обов'язкового працевлаштування жінок при звільненні.  
Які особливості трудових відносин з неповнолітніми працівниками?  
Хто встановлює броню прийняття на роботу молоді?  
Які наслідки відмови у прийомі на роботу молодих громадян у межах встановленої квоти?  
Які державні гарантії надання роботи за фахом молодим спеціалістам?  
З якого віку допускається прийняття на роботу?  
Які особливості укладення трудового договору з неповнолітніми працівниками?  
На яких роботах забороняється застосування праці осіб молодше вісімнадцяти років?  
Які граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми?  
Яка тривалість робочого часу для підлітків?  
Як здійснюється оплата праці працівників молодше вісімнадцяти років при скороченій тривалості щоденної роботи?  
Які обмеження звільнення працівників молодше вісімнадцяти років?

## **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ № 4**

### **ТЕМА. Дисципліна праці. (2 години)**

Що розуміють під дисципліною праці як правовим інститутом?  
Розкрийте зміст дисципліни праці.  
Охарактеризуйте об'єктивну і суб'єктивну сторони дисципліни праці.  
Якими методами забезпечується дисципліна праці?  
Що таке внутрішній трудовий розпорядок?  
Яке значення типових правила внутрішнього трудового розпорядку?  
Які особливості застосування статутів і положень про дисципліну?  
Які заохочення за успіхи в роботі може застосовувати роботодавець?  
Який порядок застосування та оголошення заохочень за успіхи в роботі?  
Які особливості заохочення державних службовців, прокурорсько-слідчих працівників, суддів?  
Які ознаки дисциплінарної відповідальності?  
У чому полягає відмінність дисциплінарної відповідальності від адміністративної та інших видів відповідальності?  
Назвіть правові підстави притягнення до дисциплінарної відповідальності.  
Охарактеризуйте склад дисциплінарного проступку.  
Хто має право накладати дисциплінарні стягнення?  
Які строки накладення дисциплінарних стягнень?

Який порядок накладення дисциплінарних стягнень?  
У яких випадках роботодавець може звільнити працівника за дисциплінарний проступок?  
Який порядок оголошення дисциплінарних стягнень?  
Який порядок зняття дисциплінарних стягнень?  
Який порядок оскарження дисциплінарних стягнень?  
Які особливості дисциплінарної відповідальності суддів?  
Який порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності прокурорсько-слідчих працівників?

#### **ТЕМА. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору. (4 години)**

Що розуміють під матеріальною відповідальністю?  
Назвіть види матеріальної відповідальності.  
Які умови настання матеріальної відповідальності працівників та роботодавця?  
Назвіть ознаки матеріальної відповідальності працівників.  
Що розуміють під прямою дійсною шкодою?  
Які обставини впливають на визначення розміру шкоди, що підлягає відшкодуванню?  
Як застосовується матеріальна відповідальність при заподіянні шкоди кількома працівниками?  
У яких випадках настає солідарна матеріальна відповідальність?  
Які обставини впливають на зменшення розміру шкоди, що підлягає покриттю працівником?  
Що розуміють під обмеженою матеріальною відповідальністю?  
У яких випадках застосовується повна матеріальна відповідальність?  
З якими працівниками укладаються договори про повну матеріальну відповідальність?  
Назвіть умови запровадження колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.  
Який порядок покриття шкоди працівником?  
Назвіть випадки покладення обов'язку на роботодавця відшкодувати завдану працівникові шкоду?

#### **ТЕМА: Індивідуальні трудові спори. (4 години)**

Що розуміють під трудовим спором?  
Назвіть умови і причини виникнення трудових спорів.  
Які принципи розгляду трудових спорів?  
Які органи розглядають трудові спори?  
Хто є сторонами індивідуального трудового спору?  
Що є предметом індивідуальних трудових спорів?  
Які особливості розгляду трудових спорів суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ

прокуратури, які мають класні чини?

У якому порядку вирішуються індивідуальні трудові спори?

Які спори розглядає комісія по трудових спорах?

Який порядок виконання рішення комісії по трудових спорах?

Які трудові спори підлягають безпосередньому розглядові у судах?

Які строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів?

### **ТЕМА: Колективні трудові спори. (2 години)**

Що розуміють під колективним трудовим спором (конфліктом)?

Хто є сторонами колективного трудового спору (конфлікту) на виробничому, галузевому, територіальному та національному рівнях?

Як формуються вимоги найманих працівників, профспілок?

Який порядок розгляду вимог найманих працівників або профспілки? З якого моменту виникає колективний трудовий спір (конфлікт)?

Яка послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту)?

Який порядок утворення примирної комісії?

Як формується кількісний і персональний склад трудового арбітражу?

В якому випадку рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим?

Розкрийте зміст права на страйк?

Хто приймає рішення про оголошення страйку?

Які підстави визнання страйків незаконними?

У яких випадках забороняється проведення страйку?

Які наслідки участі працівників у страйку?

### **ТЕМА. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю. (2 години)**

Що розуміють під наглядом і контролем за дотриманням законодавства про працю?

Назвіть основні види нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю.

Які методи роботи при здійсненні державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю?

Які є види перевірок?

Які органи здійснюють нагляд і контроль?

З яких питань здійснюється контроль за додержанням законодавства про працю?

Які органи здійснюють державний нагляд за охороною праці?

Хто здійснює нагляд у сфері використання ядерної енергії?

Які основні завдання державного пожежного нагляду?

Які основні напрями діяльності державної санітарно-епідеміологічної служби?

Хто здійснює вищий нагляд за додержанням і правильним застосуванням

законодавства про працю?

Хто здійснює громадський контроль за дотриманням законодавства про працю?

Яка настає відповідальність посадових осіб та підприємств, установ, організацій за порушення законодавства про працю і правил з охорони праці?

**ТЕМА. Міжнародно-правове регулювання праці. (2 години)**

Що розуміють під міжнародно-правовим регулюванням праці?

Який правовий статус суб'єктів міжнародно-правового регулювання праці?

Які мета та завдання міжнародно-правового регулювання праці?

Яка роль Міжнародної організації праці?

Як забезпечується єдність та цілісність системи форм (джерел) міжнародно-правового регулювання праці?

Значення конвенцій та рекомендацій МОП у регулюванні трудових відносин в Україні?

Як здійснюється імплементація актів МОП у національне трудове законодавство?

Назвіть міжнародно-правові стандарти у сфері праці та трудових відносин?

Як регулюється праця громадян України за кордоном?

## Задачі

### **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ № 1**

#### **ТЕМА. Поняття, предмет, метод і система трудового права.**

Розв'яжіть задачі № 1-8. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

#### **ТЕМА. Правовідносини в сфері трудового права.**

Розв'яжіть задачі № 9-29. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

#### **ТЕМА. Основні принципи трудового права.**

Розв'яжіть задачі № 30-38. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

#### **ТЕМА. Форми трудового права України.**

Розв'яжіть задачі № 39-46. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

Розв'яжіть задачі № 47-52. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

#### **ТЕМА. Суб'єкти трудового права.**

Розв'яжіть задачі № 53-61. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

#### **ТЕМА. Правове становище профспілок в сфері праці.**

Розв'яжіть задачі № 62-79. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

#### **ТЕМА. Колективні договори і угоди.**

Розв'яжіть задачі № 80-97. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

Розв'яжіть задачі № 98-111. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

## **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ № 2**

### **ТЕМА. Забезпечення зайнятості.**

Розв’яжіть задачі № 112-127. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

### **ТЕМА. Трудовий договір.**

Розв’яжіть задачі № 128-152. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

Розв’яжіть задачі № 153-191. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

### **ТЕМА. Переведення і переміщення працівників на іншу роботу.**

Розв’яжіть задачі № 192-215. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

### **ТЕМА: Припинення трудового договору.**

Розв’яжіть задачі № 216-246. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

Розв’яжіть задачі № 247-287. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

Розв’яжіть задачі № 287-326. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

### **ТЕМА. Правове регулювання робочого часу.**

Розв’яжіть задачі № 327-364. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

## **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ № 3**

### **ТЕМА. Правове регулювання часу відпочинку.**

Розв’яжіть задачі № 365-392. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В.

Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

Розв’яжіть задачі № 393-417. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

**ТЕМА. Оплата праці.**

Розв’яжіть задачі № 417-484. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

**ТЕМА. Охорона праці.**

Розв’яжіть задачі № 485-507. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

**ТЕМА. Праця жінок. Праця неповнолітніх.**

Розв’яжіть задачі № 508-522. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

## **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ № 4**

**ТЕМА. Дисципліна праці.**

Розв’яжіть задачі № 523-567. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

**ТЕМА. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.**

Розв’яжіть задачі № 568-654. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

**ТЕМА: Індивідуальні трудові спори.**

Розв’яжіть задачі № 655-675. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

**ТЕМА: Колективні трудові спори.**

Розв’яжіть задачі № 676-700. (Трудове право України: збірник задач. Навчальний посібник. / Укладачі: І.М. Якушев, Н.І. Вознюк, Ю.В. Гресик, О.В. Старчук. – Луцьк: РВВ “Вежа”, 2008. – 208 с.)

### **Тестові завдання для самоконтролю**



## Змістовий модуль 1

### 1-й рівень

1. Законодавство про працю встановлює:
  - 1) трудові відносини;
  - 2) високий рівень умов праці;
  - 3) всемірну охорону трудових прав працівників.
2. Законодавство про працю складається з:
  - 1) Конституції України;
  - 2) Кодексу законів про працю України
  - 3) актів законодавства України, прийнятих відповідно до Кодексу законів про працю України.
3. Кодекс законів про працю України затверджено:
  - 1) 1 червня 1971 р.;
  - 2) 10 грудня 1971 р.
  - 3) 1 червня 1972 р.
4. Кодексу законів про працю України надано чинності з:
  - 1) 1 червня 1971 р.;
  - 2) 10 грудня 1971 р.;
  - 3) 1 червня 1972 р.
5. Скільки глав містить чинний Кодекс законів про працю України?
  - 1) 20;
  - 2) 19;
  - 3) 16.
6. Кодекс законів про працю України регулює:
  - 1) відносини власності;
  - 2) економічні відносини;
  - 3) трудові відносини.
7. Положення колективного договору поширюються:
  - 1) на всіх працівників підприємства;
  - 2) лише на постійних працівників підприємства;
  - 3) лише на членів профспілки підприємства.
8. Безробітними в Україні визнаються:
  - 1) працездатні громадяни;
  - 2) пенсіонери;
  - 3) студенти.
9. Не можуть бути визнані безробітними громадяни:
  - 1) віком до 25 років, за винятком тих, які працювали і були вивільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці;
  - 2) які вперше шукають роботу;
  - 3) які мають право на пенсію за віком.
10. Для громадян, які втратили роботу і заробіток (трудовий дохід),

підходящою вважається робота, що відповідає:

- 1) науковому ступеню;
- 2) освіті;
- 3) умовам проживання.

11. При пропонуванні підходящої роботи враховується:

- 1) тривалість навчання;
- 2) ринок праці;
- 3) досвід роботи.

12. Професійна підготовка, підвищення кваліфікації і перепідготовка осіб, зареєстрованих у службі зайнятості як такі, що шукають роботу, безробітних, може провадитись у випадках:

- 1) бажанням змінити кваліфікацію;
- 2) втрати здатності виконання роботи за попередньою професією;
- 3) пошуку роботи вперше і відсутності професії.

13. Держава створює умови незайнятим громадянам у поновленні їх трудової діяльності та забезпечує їм такі види компенсацій:

- 1) надання особливих гарантій працівникам, вивільнюваним з підприємств, установ, організацій;
- 2) виплата матеріальної допомоги членам сім'ї безробітного;
- 3) виплата допомоги по безробіттю.

14. Розміри та умови надання матеріального забезпечення на випадок безробіття визначаються Законом України:

- 1) Про зайнятість населення;
- 2) Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття;
- 3) Про Державний бюджет України.

15. Працівникам, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, за умови їх реєстрації в службі зайнятості протягом семи календарних днів після звільнення як таких, що шукають роботу, гарантується:

- 1) надання статусу безробітного, якщо протягом семи днів працівнику не було запропоновано підходящої роботи;
- 2) збереження на новому місці роботи, на весь період професійного перенавчання з відривом від виробництва, середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи;
- 3) право на одержання допомоги по безробіттю у розмірі 200 процентів середньої заробітної плати за останнім місцем роботи.

## **2-й рівень**

16. Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини:

- 1) всіх працівників;
- 2) сезонних працівників;
- 3) тимчасових працівників;

- 4) військовослужбовців строкової служби;
  - 5) керівників підприємств.
17. Кодекс законів про працю України регулює:
- 1) трудові відносини;
  - 2) майнові відносини;
  - 3) колективні відносини;
  - 4) матеріальні відносини;
  - 5) дисциплінарні відносини.
18. Працівники мають право:
- 1) на доходи підприємства;
  - 2) на відпочинок;
  - 3) на здорові і безпечні умови праці;
  - 4) на об'єднання у трудові колективи;
  - 5) звернення до суду для вирішення трудових спорів.
19. Україна забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від:
- 1) походження;
  - 2) громадянства;
  - 3) соціального і майнового стану;
  - 4) характеру занять;
  - 5) місця проживання.
20. Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств незалежно від:
- 1) форм власності;
  - 2) виду діяльності;
  - 3) місця знаходження;
  - 4) галузевої належності;
  - 5) наявності іноземних інвестицій.
21. Особливості праці членів кооперативів визначаються:
- 1) установчим договором;
  - 2) колективним договором;
  - 3) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
  - 4) законодавством;
  - 5) їх статутами.
22. Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України:
- 1) вільний вибір виду діяльності;
  - 2) компенсацію матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;
  - 3) виплату заробітної плати;
  - 4) правовий захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу
  - 5) сприяння у збереженні роботи.
23. Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство

України про працю, то:

- 1) вносяться зміни до законодавства про працю України;
- 2) застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди;
- 3) застосовуються правила законодавства України про працю;
- 4) створюється погоджувальна комісія;
- 5) розбіжності вирішує суд.

24. Не можуть бути визнані безробітними громадяни:

- 1) віком до 16 років;
- 2) які не мають професії (спеціальності);
- 3) випускники загальноосвітніх шкіл;
- 4) які відмовились від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, які шукають роботу;
- 5) які мають право на пенсію за віком.

25. До суб'єктів трудових правовідносин належать:

- 1) працівники;
- 2) тільки особи віком старше 18 років;
- 3) власники підприємств усіх форм власності;
- 4) окремі громадяни як наймачі робочої сили;
- 5) тільки юридичні особи.

26. Особу, як суб'єкта трудових правовідносин, характеризують поняття:

- 1) правоздатність;
- 2) осудність;
- 3) повноліття;
- 4) деліктоздатність;
- 5) дієздатність.

27. Законодавство про працю встановлює:

- 1) високий рівень умов праці;
- 2) умови матеріального забезпечення працівників;
- 3) всемірну охорону трудових прав працівників;
- 4) порядок застосування адміністративної відповідальності до працівників;
- 5) відповідальність за злочини в сфері праці.

28. До основних видів трудових правовідносин належать:

- 1) трудові й щодо працевлаштування;
- 2) трудових колективів і професійних спілок;
- 3) з відшкодування матеріальної шкоди і розгляду трудових спорів;
- 4) з нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю;
- 5) з державного пенсійного забезпечення.

29. До підстав виникнення трудових правовідносин належать:

- 1) угода сторін трудового договору;
- 2) адміністративно-правовий акт;
- 3) рішення профкому або трудового колективу;

- 4) затвердження чи призначення на певну посаду;
  - 5) обрання за конкурсом чи на виборах на посаду.
30. Підставою виникнення трудових правовідносин є:
- 1) укладення трудового договору в будь-якій формі;
  - 2) укладення трудового договору лише в письмовій формі та видання наказу про зарахування на роботу;
  - 3) укладення трудового контракту;
  - 4) фактичний допуск працівника до виконання роботи;
  - 5) адміністративно-правовий акт, акт обрання, призначення чи затвердження.
31. Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, незалежно від:
- 1) галузевої належності;
  - 2) форми власності;
  - 3) кількості працівників;
  - 4) виду діяльності;
  - 5) виду господарського товариства.
32. Колективний договір укладається на основі:
- 1) чинного законодавства;
  - 2) прийнятих сторонами зобов'язань;
  - 3) рішень органів місцевого самоврядування;
  - 4) правил внутрішнього трудового розпорядку;
  - 5) статуту підприємства.
33. Колективний договір укладається з метою регулювання відносин:
- 1) побутових;
  - 2) виробничих;
  - 3) трудових;
  - 4) соціально-економічних;
  - 5) колегіальних.
34. Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством і угодами становище працівників, є:
- 1) дійсними;
  - 2) недійсними;
  - 3) дійсними на приватних підприємствах;
  - 4) дійсними на малих підприємствах;
  - 5) дійсними в акціонерних товариствах.
35. Колективний договір набирає чинності:
- 1) з дня затвердження його трудовим колективом;
  - 2) з дня досягнення між сторонами домовленості про всі істотні умови договору;
  - 3) з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому;
  - 4) з дня його реєстрації;

5) з дня закінчення дії попереднього колективного договору.

36. Держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, у тому числі:

- 1) жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дітей-інвалідів;
- 2) молоді;
- 3) особам пенсійного віку;
- 4) особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування;
- 5) інвалідам, які досягли пенсійного віку.

37. З метою створення умов для повного здійснення громадянами права на працю держава передбачає заходи інвестиційної та податкової політики, спрямовані на:

- 1) регулювання зовнішньоекономічної діяльності в частині залучення і використання іноземної робочої сили в Україні;
- 2) раціональне розміщення продуктивних сил;
- 3) підвищення мобільності трудящих;
- 4) створення нових технологій;
- 5) вдосконалення законодавства про зайнятість.

38. Державна і територіальні програми зайнятості населення в Україні спрямовані на:

- 1) сприяння розвитку на структурній перебудові економіки, створенню умов для направлення вивільнюваних працівників у першу чергу на рентабельні виробництва і в пріоритетні галузі народного господарства;
- 2) запобігання розвитку безробіття і його скорочення шляхом підвищення економічної заінтересованості підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць, переважно з гнучкими формами зайнятості;
- 3) захист безробітних та їх сімей від негативних наслідків безробіття та забезпечення зайнятості громадян, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;
- 4) формування правової свідомості у неповнолітніх;
- 5) заходи сприяння зайнятості населення, яке проживає в сільській місцевості.

39. Державна служба зайнятості складається з:

- 1) Державного центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України;
- 2) Державного центру зайнятості Міністерства освіти і науки України;
- 3) центрів організації професійного навчання незайнятого населення;
- 4) центрів професійної орієнтації населення;
- 5) центрів дистанційного навчання безробітних.

40. Державна служба зайнятості:

- 1) координує роботу всіх підприємств;
- 2) аналізує і прогнозує попит та пропозицію на робочу силу, інформує населення й державні органи управління про стан ринку праці;
- 3) надає юридичні консультації громадянам, власникам підприємств, установ і організацій або уповноваженим ними органам;
- 4) веде облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- 5) здійснює у порядку, встановленому законодавством, збір та опрацювання адміністративних даних, які відображають стан ринку праці та становище в сфері зайнятості населення.

41. Державна служба зайнятості має право:

- 1) одержувати від підприємств, установ і організацій адміністративні дані по наявності вакантних робочих місць;
- 2) розробляти і вносити на розгляд місцевих державних адміністрацій, виконавчих органів відповідних рад пропозиції про встановлення для підприємств, установ, організацій квоти прийняття на роботу осіб, які потребують соціального захисту і нездатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці;
- 3) компенсувати до 100 процентів витрат підприємствам, установам і організаціям на перепідготовку працівників, які підлягають скороченню у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, за умови їх працевлаштування;
- 4) розпоряджатися відповідно до власних потреб коштами Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- 5) направляти безробітних громадян за їх бажанням на оплачувані громадські роботи.

### **3-й рівень**

42. Регулюючи трудові відносини Кодекс законів про працю України сприяє:

- 1) зростанню продуктивності праці;
- 2) поліпшенню якості роботи;
- 3) підвищенню рентабельності виробництва;
- 4) підвищенню ефективності суспільного виробництва;
- 5) зміцненню трудової дисципліни;
- 6) вирішенню колективних трудових спорів;
- 7) підвищенню правосвідомості працівників.

43. Основними трудовими правами працівників є:

- 1) вибір місця проживання;
- 2) вільний вибір професії, роду занять і роботи;
- 3) підвищення трудової кваліфікації;
- 4) право на відпочинок;
- 5) право на здорові і безпечні умови праці;

- 6) право звернення до суду для вирішення майнових спорів;
  - 7) право на об'єднання в професійні спілки.
44. Законодавством та статутами визначаються особливості праці:
- 1) членів кооперативів;
  - 2) членів колективних сільськогосподарських підприємств;
  - 3) членів фермерських господарств;
  - 4) працівників акціонерних товариств;
  - 5) працівників державних підприємств;
  - 6) працівників приватних підприємств;
  - 7) працівників підприємств з іноземними інвестиціями.
45. Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України:
- 1) право на працю;
  - 2) вільний вибір виду діяльності;
  - 3) безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи;
  - 4) безплатне навчання безробітних нових професій;
  - 5) оплату праці;
  - 6) надання щорічної відпустки;
  - 7) сприяння у збереженні роботи.
46. Кодекс законів про працю України визначає:
- 1) правові засади здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці;
  - 2) умови матеріального забезпечення працівників;
  - 3) рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стані;
  - 4) правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу;
  - 5) гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці;
  - 6) правовий захист від незаконного звільнення;
  - 7) вільний вибір працездатними громадянами виду діяльності.
47. Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України:
- 1) працевлаштування відповідно до покликання;
  - 2) вільний вибір виду діяльності;
  - 3) підбір підходящої роботи;
  - 4) працевлаштування відповідно до професійної підготовки;
  - 5) правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу;
  - 6) правовий захист від незаконного звільнення;
  - 7) безплатне навчання безробітних нових професій.
48. Україна забезпечує своїм громадянам:
- 1) працевлаштування;
  - 2) право на одержання роботи;



- 3) право на вільний вибір професії;
- 4) зайнятість населення;
- 5) підвищення трудової кваліфікації;
- 6) перепідготовку осіб, вивільнюваних в результаті переходу до ринкової економіки;
- 7) участь в управлінні підприємством.

49. Держава Україна забезпечує своїм громадянам:

- 1) працевлаштування всіх, хто бажає працювати;
- 2) рівність трудових прав незалежно від походження;
- 3) право на вільний вибір професії;
- 4) повну зайнятість населення;
- 5) право на вільний вибір роду занять;
- 6) одержання роботи у точній відповідності з документом про освіту;
- 7) право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру.

50. Відповідно до Кодексу законів про працю України держава створює громадянам умови:

- 1) вільного вибору виду діяльності;
- 2) праці жінок на всіх, без винятку, роботах;
- 3) трудової зайнятості підлітків від 12 років;
- 4) безплатного навчання безробітних новим професіям;
- 5) для правового захисту від незаконного звільнення;
- 6) для ефективної зайнятості населення;
- 7) підготовки і перепідготовки кадрів.

51. Відповідно до Кодексу законів про працю працівники мають право:

- 1) на забезпечення житлом;
- 2) на відпочинок;
- 3) на санаторно–курортне лікування;
- 4) на здорові і безпечні умови праці;
- 5) на об'єднання в професійні спілки;
- 6) на участь у розподілі прибутку підприємства;
- 7) на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості.

52. Основними правами працівників є:

- 1) право на оплату праці не нижче встановленого державою мінімального розміру;
- 2) право на вільний вибір професії;
- 3) право на відпочинок;
- 4) право на безкоштовне лікування;
- 5) право на звернення до суду для вирішення трудових спорів;
- 6) право на об'єднання в професійні спілки;
- 7) право на здорові і безпечні умови праці.

53. Гарантіями забезпечення права громадян на працю є:

- 1) безоплатне навчання безробітних нових професій;
- 2) укладення колективного договору;
- 3) вільний вибір виду діяльності;
- 4) безоплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи;
- 5) компенсація відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість;
- 6) сприяння у збереженні роботи;
- 7) правовий захист від незаконного звільнення.

54. Не можуть бути визнані безробітними громадяни:

- 1) які мають право на пенсію відповідно до законодавства України;
- 2) які відмовилися від двох пропозицій підходящої роботи з моменту реєстрації їх у службі зайнятості як осіб, які шукають роботу;
- 3) віком до 14 років;
- 4) випускники вищих навчальних закладів;
- 5) випускники загальноосвітніх шкіл у разі відмови їх від проходження професійної підготовки або від оплачуваної роботи, включаючи роботу тимчасового характеру, яка не потребує професійної підготовки;
- 6) випускники професійно-технічних навчальних закладів;
- 7) віком після 50 років.

55. Держава забезпечує надання додаткових гарантій щодо працевлаштування працездатним громадянам у працездатному віці, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних конкурувати на ринку праці, зокрема:

- 1) жінкам, які мають дітей віком до шести років;
- 2) одиноким матерям, які мають дітей віком до чотирнадцяти років;
- 3) одиноким матерям, які мають дітей-інвалідів;
- 4) особам, звільненим від відбування покарання;
- 5) особам, звільненим від примусового лікування;
- 6) молоді, яка закінчила навчання у загальноосвітніх школах;
- 7) особам перед пенсійного віку.

56. З метою створення умов для повного здійснення громадянами права на працю держава передбачає:

- 1) заходи інвестиційної політики, спрямовані на раціональне розміщення продуктивних сил;
- 2) забезпечення прав та інтересів працівників;
- 3) створення сприятливих умов на виробництві;
- 4) вдосконалення законодавства про зайнятість населення;
- 5) вдосконалення законодавства про працю;
- 6) організацію професійної орієнтації;
- 7) сприяння в разі необхідності створенню додаткових робочих місць підприємствами, установами, організаціями.

57. Виплата допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги по безробіттю припиняється у разі:

- 1) втрати громадянства України;
  - 2) поновлення безробітного на роботі за рішенням суду;
  - 3) призову на строкову військову службу;
  - 4) отримання права на пенсію відповідно до законодавства України;
  - 5) переїзду на тимчасове місце проживання в іншу місцевість;
  - 6) переїзду на постійне місце проживання в іншу місцевість;
  - 7) набрання законної сили вироком суду про позбавлення волі.
58. В яких випадках розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу допускається без згоди профспілкового органу?
- 1) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
  - 2) ліквідації підприємства;
  - 3) звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником;
  - 4) незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;
  - 5) звільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством про працю.
59. Держава гарантує працездатному населенню у працездатному віці в Україні:
- 1) добровільність праці, вибір або зміну професії та виду діяльності;
  - 2) захист від необгрунтованої відмови у прийнятті на роботу;
  - 3) безплатне сприяння у підборі підходящої роботи;
  - 4) компенсацію матеріальних витрат у зв'язку з влаштуванням на роботу;
  - 5) безплатне навчання безробітних нових професій;
  - 6) виплату безробітним в установленому порядку заробітної плати;
  - 7) надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам - випускникам державних навчальних закладів держави, раніше заявлених підприємствами, установами, організаціями.
60. З метою створення умов для повного здійснення громадянами права на працю держава передбачає:
- 1) заходи інвестиційної та податкової політики, спрямовані на раціональне розміщення продуктивних сил;
  - 2) забезпечення прав і інтересів усіх громадян;
  - 3) створення сприятливих умов на виробництві;
  - 4) вдосконалення законодавства про зайнятість населення і працю;
  - 5) проведення аналітичних та наукових досліджень структури економіки і прогнозування наступних змін якості й розподілу робочої сили;
  - 6) сприяння в разі необхідності створенню додаткових робочих місць підприємствами, установами і організаціями всіх форм власності;
  - 7) організацію професійного навчання.

## **Змістовий модуль 2**

### **1-й рівень**

1. Колективний договір укладається на підприємствах незалежно від:
  - 1) форми власності;
  - 2) форми трудового колективу;
  - 3) форми господарювання.
2. Колективний договір укладається на підприємствах, які:
  - 1) використовують найману працю;
  - 2) мають права юридичної особи;
  - 3) зареєстровані в Національній службі посередництва і примирення.
3. Стороною колективного договору є:
  - 1) власник підприємства;
  - 2) збори акціонерів;
  - 3) збори найманих працівників.
4. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання:
  - 1) виробничих відносин;
  - 2) трудових відносин;
  - 3) соціально-економічних відносин.
5. Колективні договори підлягають повідомній реєстрації:
  - 1) Національною службою посередництва і примирення;
  - 2) місцевими органами державної виконавчої влади;
  - 3) судами.
6. Трудовий договір може бути:
  - 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
  - 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
  - 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.
7. Додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим:
  - 1) при організованому наборі працівників;
  - 2) при укладенні контракту;
  - 3) при укладенні на визначений строк.
8. При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про:
  - 1) їх партійну і національну приналежність;
  - 2) попереднє місце роботи;
  - 3) їх походження.
9. Згідно Кодексу законів про працю України строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати:
  - 1) одного місяця;
  - 2) трьох місяців;
  - 3) шести місяців.
10. Якщо протягом строку випробування встановлено невідповідність працівника роботі, на яку його прийнято, роботодавець протягом цього строку вправі:
  - 1) розірвати трудовий договір;

- 2) відмовити в укладенні трудового договору;
  - 3) продовжити випробування до одного року.
11. Колективний договір укладається на основі:
- 1) угоди сторін;
  - 2) чинного законодавства;
  - 3) правил внутрішнього трудового розпорядку.
12. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права:
- 1) юридичної особи;
  - 2) трудового колективу;
  - 3) акціонерного товариства.
13. Стороною колективного договору є:
- 1) кожен працівник;
  - 2) лише члени профспілки;
  - 3) роботодавець.
14. Зміст колективного договору визначається:
- 1) сторонами в межах їх компетенції;
  - 2) законодавством;
  - 3) власником або уповноваженим ним органом.
15. Колективні договори підлягають:
- 1) реєстрації Мінюстом України;
  - 2) повідомній реєстрації місцевими органами державної виконавчої влади;
  - 3) повідомній реєстрації Кабінетом Міністрів України.
16. У який строк після реєстрації новоствореного підприємства на ньому укладається колективний договір?
- 1) місячний;
  - 2) двомісячний;
  - 3) тримісячний.
17. Строк випробування при прийнятті на роботу, якщо інше не встановлено законодавством України, не може перевищувати:
- 1) одного місяця;
  - 2) трьох місяців;
  - 3) шести місяців.
18. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати:
- 1) одного місяця;
  - 2) трьох місяців;
  - 3) шести місяців.
19. Трудовий договір є угода між:
- 1) власником підприємства, установи, організації і трудовим колективом;
  - 2) трудовим колективом і профспілковою організацією, яка діє на

- підприємстві;
- 3) працівником і власником підприємства, установи, організації.
20. Сфера застосування контракту, як особливої форми трудового договору, визначається:
- 1) законодавством;
  - 2) угодою сторін;
  - 3) колективним договором.
21. За трудовим договором працівник зобов'язується:
- 1) подавати власнику підприємства у письмовій формі пропозиції щодо покращення умов праці;
  - 2) забезпечити продуктивну зайнятість;
  - 3) виконувати роботу з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові.
22. За трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язується:
- 1) не встановлювати прямих чи непрямих переваг при припинення трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану;
  - 2) виплачувати працівникові заробітну плату;
  - 3) надавати працівникові щорічну відпустку.
23. Трудовий договір укладається, як правило:
- 1) в усній формі;
  - 2) в письмовій формі;
  - 3) шляхом видачі наказу про прийняття на роботу.
24. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли коли наказ чи розпорядження не були видані, але:
- 1) працівника фактично було допущено до роботи;
  - 2) працівник має направлення на роботу як молодий спеціаліст;
  - 3) працівникові не може бути відмовлено у прийнятті на роботу.
25. При укладенні трудового договору громадян зобов'язаний подати:
- 1) паспорт;
  - 2) довідку про склад сім'ї;
  - 3) довідку з місця проживання.
26. Укладення трудового договору оформляється:
- 1) складанням письмового документу;
  - 2) наказом власника про зарахування працівника на роботу;
  - 3) контрактом.
27. Особи, які досягли 15 років можуть, як виняток, прийматись на роботу за згодою:
- 1) обох батьків;
  - 2) одного з батьків;
  - 3) профспілкового комітету.
28. В якому пункті вказана необхідна умова трудового договору?

- 1) відомості про місце роботи;
  - 2) умова про встановлення випробування;
  - 3) про соціально-побутові умови.
29. В якому пункті вказана додаткова умова трудового договору?
- 1) відомості про місце роботи;
  - 2) умови оплати праці;
  - 3) про встановлення неповного робочого часу.
30. Підставами припинення трудового договору є:
- 1) угода сторін;
  - 2) зміна власника підприємства;
  - 3) простій.
31. Вихідна допомога виплачується працівникові у випадку звільнення:
- 1) у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
  - 2) за угодою сторін;
  - 3) за прогул.
32. Поважною причиною для розірвання трудового договору з ініціативи працівника є:
- 1) одруження;
  - 2) переїзд на нове місце проживання;
  - 3) пропозиція вище оплачуваної роботи.
33. Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника за:
- 1) два тижні;
  - 2) один місяць;
  - 3) два місяці.
34. Про наступне вивільнення працівника персонально попереджають не пізніше ніж за:
- 1) два тижні;
  - 2) двадцять днів;
  - 3) два місяці.
35. Проголом вважається відсутність працівника на роботі протягом робочого дня більше:
- 1) трьох годин;
  - 2) чотирьох годин;
  - 3) шести годин.
36. Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період:
- 1) перебування його у відрядженні;
  - 2) перебування його у відпустці;
  - 3) навчання у вузі.
37. Протягом якого строку з дня одержання згоди профспілкового комітету власник має право розірвати трудовий договір з працівником?

- 1) двох тижнів;
- 2) одного місяця;
- 3) двох місяців.

38. Протягом якого строку профспілковий орган повідомляє власника про дачу згоди на звільнення працівника?

- 1) десяти днів;
- 2) двох тижнів;
- 3) одного місяця.

39. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві понад:

- 1) 5 днів;
- 2) сім днів;
- 3) одного тижня.

40. До трудової книжки заносяться відомості про:

- 1) стягнення;
- 2) сімейний стан;
- 3) заохочення.

## **2-й рівень**

41. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо:

- 1) забезпечення продуктивної зайнятості;
- 2) працевлаштування молодих спеціалістів;
- 3) режиму роботи;
- 4) умов праці;
- 5) забезпечення медичного обслуговування працівників.

42. Положення колективного договору поширюються:

- 1) лише на членів профспілки;
- 2) на всіх працівників підприємства;
- 3) на сезонних і тимчасових працівників;
- 4) лише на керівників структурних підрозділів;
- 5) на неповнолітніх працівників.

43. У контракті, як особливій формі трудового договору, угодою сторін можуть встановлюватися:

- 1) сфера укладення;
- 2) строк дії;
- 3) порядок розгляду трудових спорів;
- 4) відповідальність сторін;
- 5) умови дострокового розірвання договору.

44. Строковий трудовий договір укладається у випадках коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням:

- 1) характеру наступної роботи;
- 2) умов виконання наступної роботи;



- 3) інтересів працівника;
- 4) домовленості сторін;
- 5) особливих природних географічних і геологічних умов.

45. Додержання письмової форми при укладенні трудового договору є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при виконанні тимчасових робіт;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з фізичною особою;

46. Не може бути відмовлено в укладенні трудового договору:

- 1) вагітній жінці;
- 2) випускнику вищого навчального закладу;
- 3) неповнолітньому;
- 4) народному депутату;
- 5) особі, запрошеній на роботу в порядку переведення з іншого підприємства.

47. У разі укладення трудового договору між працівником і фізичною особою фізична особа повинна зареєструвати укладений у письмовій формі трудовий договір у державній службі зайнятості за місцем свого проживання у тижневий строк з моменту:

- 1) досягнення домовленості про укладення трудового договору;
- 2) підписання трудового договору;
- 3) видачі наказу про зарахування на роботу;
- 4) фактичного допущення працівника до роботи;
- 5) припинення трудових відносин.

48. При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу, відомості про:

- 1) наявність судимості;
- 2) партійну приналежність;
- 3) тривалість проживання в Україні;
- 4) стан здоров'я;
- 5) прописку.

49. Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу:

- 1) осіб, які не досягли вісімнадцяти років;
- 2) молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів;
- 3) випускників після закінчення вищих навчальних закладів;
- 4) інвалідів;
- 5) в іншу місцевість.

50. До початку роботи за укладеним трудовим договором роботодавець зобов'язаний:

- 1) роз'яснити працівникові структуру його заробітної плати;
- 2) виплатити частину заробітної плати;
- 3) роз'яснити працівникові його права і обов'язки;
- 4) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- 5) визначити працівникові робоче місце.

51. Підставами припинення трудового договору є:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку;
- 3) вступ працівника на військову службу;
- 4) зміна власника підприємства;
- 5) реорганізація підприємства.

52. Роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник, у разі:

- 1) письмової вказівки вищестоячого органу;
- 2) переїзду на нове місце проживання;
- 3) переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
- 4) відмови працівника працювати у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 5) відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством.

53. Строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі:

- 1) порушення роботодавцем законодавства про працю;
- 2) порушення роботодавцем колективного договору;
- 3) скорочення чисельності працівників;
- 4) інвалідності;
- 5) тимчасової непрацездатності працівника більше 4-х місяців підряд.

54. Трудовий договір може бути розірваний роботодавцем лише у випадках:

- 1) закінчення строку трудового договору;
- 2) змін в організації виробництва і праці;
- 3) встановлення інвалідності працівника;
- 4) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 5) нез'явлення на роботу протягом більш як двох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні.

55. Додатковими підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є:

- 1) прогул без поважних причин;
- 2) систематичне грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства;
- 3) винні дії керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно;

- 4) поява на роботі в нетверезому стані;
  - 5) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.
56. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди виборного органу первинної профспілкової організації допускається у випадках:
- 1) ліквідації підприємства, установи, організації;
  - 2) скорочення чисельності або штату працівників;
  - 3) незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;
  - 4) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
  - 5) закінчення строку трудового договору.
57. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, з підстав:
- 1) ліквідації підприємства;
  - 2) банкрутства підприємства;
  - 3) скорочення чисельності працівників;
  - 4) появи на роботі в нетверезому стані;
  - 5) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.
58. Колективний договір укладається на підприємствах:
- 1) які мають права юридичної особи;
  - 2) незалежно від форми господарювання;
  - 3) які використовують найману працю;
  - 4) які є приватизованими;
  - 5) незалежно від форм власності.
59. Колективний договір укладається на основі:
- 1) чинного законодавства;
  - 2) узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів;
  - 3) соціально-економічних відносин;
  - 4) прийнятих сторонами зобов'язань;
  - 5) трудових договорів.
60. Відповідно до Кодексу законів про працю України колективний договір укладається з метою:
- 1) регулювання виробничих відносин;
  - 2) регулювання трудових відносин;
  - 3) регулювання соціально-економічних відносин;
  - 4) узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів;
  - 5) правового захисту від незаконного звільнення.
61. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо:

- 1) умов праці;
  - 2) режиму роботи;
  - 3) тривалості робочого часу;
  - 4) застосування дисциплінарних стягнень;
  - 5) встановлення святкових днів.
62. Колективний договір зберігає чинність у разі:
- 1) зміни структури уповноваженого власником органу;
  - 2) реорганізації підприємства;
  - 3) ліквідації підприємства;
  - 4) зміни складу уповноваженого власником органу;
  - 5) зміни найменування уповноваженого власником органу.
63. Контроль за виконанням колективного договору проводиться:
- 1) профспілковим комітетом;
  - 2) безпосередньо сторонами, які його уклали;
  - 3) органами державної влади;
  - 4) прокуратурою;
  - 5) уповноваженими представниками сторін, які його уклали.
64. Трудовий договір може бути укладений:
- 1) на невизначений строк;
  - 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
  - 3) на час виконання певної роботи;
  - 4) на вимогу профспілкового комітету;
  - 5) на час виконання тимчасової роботи.
65. При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу:
- 1) відомості про їх партійну приналежність;
  - 2) відомості про їх прописку;
  - 3) паспорт;
  - 4) документ про освіту;
  - 5) документ про стан здоров'я.
66. Назвіть обов'язки власника стосовно працівника до початку роботи:
- 1) ознайомити з правами;
  - 2) провести медогляд;
  - 3) познайомити з керівництвом;
  - 4) ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку;
  - 5) установити сімейний стан.
67. Що є змістом трудового договору?
- 1) реалізація права на відпочинок;
  - 2) судовий захист порушеного права;
  - 3) трудове законодавство;
  - 4) взаємні права і обов'язки сторін трудового договору;
  - 5) види дисциплінарних стягнень.
68. Обов'язкові умови трудового договору, про які повинні домовитись сторони

під час прийняття на роботу для того, щоб договір вважався укладеним:

- 1) про розмір оплати праці;
- 2) про тривалість робочого часу;
- 3) про місце роботи та строк договору;
- 4) про трудову функцію працівника;
- 5) про тривалість відпустки.

69. В укладенні трудового договору не можуть бути відмовлено працівникам:

- 1) направленим на роботу в рахунок броні (неповнолітнім, інвалідам та ін.);
- 2) переведеним за погодженням між керівниками підприємств;
- 3) з таких мотивів, як соціальний і майновий стан, стать, мова, місце проживання;
- 4) які витримали умови конкурсу;
- 5) жінкам з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей.

70. Відмова в прийнятті на роботу вважається правомірною з таких причин:

- 1) наявності судимості за розтрату державного майна;
- 2) незгоди батьків неповнолітнього до 16 років на його роботу;
- 3) заборони суду виконувати певну роботу;
- 4) незгоди профкому на роботу неповнолітнього;
- 5) відсутності у паспорті запису про прописку.

71. Укладення трудового договору заборонено:

- 1) якщо працівник має групу інвалідності;
- 2) якщо за медичним висновком працівникові протипоказаний певний вид роботи за станом здоров'я;
- 3) якщо працівник не досяг 18 років, а йому запропонована шкідлива чи небезпечна робота;
- 4) якщо немає згоди батьків або осіб, що їх замінюють, стосовно неповнолітніх до 18 років;
- 5) якщо немає згоди профспілкового органу стосовно молоді до 16 років;

72. Під час прийняття на роботу випробування встановлюється:

- 1) власником або уповноваженим ним органом;
- 2) за угодою з профспілковим комітетом;
- 3) за спільною угодою сторін трудового договору;
- 4) на вимогу працівника;
- 5) за угодою власника і профкому.

73. Випробування під час прийняття на роботу не встановлюється:

- 1) особам, звільненим у запас з військової служби;
- 2) інвалідам, направленим на роботу за рекомендацією медико-соціальної експертизи;
- 3) у разі прийняття на роботу в іншу місцевість;
- 4) у разі прийняття на роботу молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів;
- 5) у разі переведення на роботу на інше підприємство.

74. Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати:

- 1) двох тижнів;
- 2) одного місяця;
- 3) двох місяців;
- 4) трьох місяців;
- 5) шести місяців.

75. Строк випробування при прийнятті на роботу інвалідів не може перевищувати:

- 1) двох тижнів;
- 2) одного місяця;
- 3) двох місяців;
- 4) трьох місяців;
- 5) шести місяців.

76. Строк випробування при прийнятті на роботу молодих спеціалістів не може перевищувати:

- 1) двох тижнів;
- 2) одного місяця;
- 3) двох місяців;
- 4) трьох місяців;
- 5) шести місяців.

77. Якщо працівник не витримав строку випробування, він звільняється:

- 1) за власним бажанням;
- 2) за угодою сторін трудового договору;
- 3) у зв'язку з невідповідністю виконуваній роботі;
- 4) у зв'язку з результатами випробування;
- 5) з будь-яких зазначених підстав.

78. В яких пунктах вказано юридичне значення результатів випробування, що було обумовлене при прийнятті на роботу?

- 1) після закінчення строку випробування вважається, що працівник витримав випробування;
- 2) до закінчення встановленого випробування власник має право звільнити працівника без погодження з профкомом;
- 3) протягом строку випробування в разі виявлення невідповідності працівника він звільняється з ініціативи власника без виплати вихідної допомоги й без обов'язку його працевлаштування;
- 4) розірвання трудового договору за результатами випробування може бути оскаржене в органах розгляду трудових спорів;
- 5) у період випробування трудовий договір може бути розірваний лише з підстав, передбачених ст.ст. 40, 41 КЗпП України.

79. Особи, які досягли 15 років можуть, як виняток, прийматись на роботу за згодою:

- 1) обох батьків;

- 2) одного з батьків;
- 3) комісії по трудових спорах;
- 4) профспілкового комітету;
- 5) загальних зборів трудового колективу.

80. Додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим:

- 1) при укладенні трудового договору з працівником, запрошеним на роботу в порядку переведення;
- 2) при укладенні контракту;
- 3) при організованому наборі працівників;
- 4) при укладенні трудового договору з вагітною жінкою;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім.

81. Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган за:

- 1) один місяць;
- 2) два місяці;
- 3) три тижні;
- 4) три місяці;
- 5) два тижні.

82. Якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія цього договору вважається:

- 1) припиненою;
- 2) продовженою на той самий строк;
- 3) продовженою на невизначений строк;
- 4) продовженою на час виконання певної роботи;
- 5) припиненою з обов'язковим укладенням нового трудового договору.

83. Які з вказаних видів трудового договору можуть припинятися з ініціативи працівника при відсутності поважних причин на звільнення?

- 1) який укладено на тимчасову і сезонну роботу;
- 2) укладений на час виконання певної роботи;
- 3) укладений на невизначений строк;
- 4) укладений на певний строк;
- 5) будь-який трудовий договір.

84. Прогулом вважається відсутність на роботі працівника:

- 1) більше трьох годин протягом робочого дня;
- 2) весь робочий день;
- 3) більше двох годин підряд;
- 4) більше чотирьох годин підряд;
- 5) більше одного тижня.

85. До прогулу належать:

- 1) невихід на роботу без поважних причин протягом усього робочого дня (зміни);

- 2) відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня;
- 3) поява на роботі в нетверезому стані;
- 4) самовільне використання днів відгулу чи відпустки;
- 5) поява на роботі в стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

86. До осіб, з якими допускається розірвання трудового договору за одноразове грубе порушення трудових обов'язків, належать:

- 1) керівники підприємств та їх заступники;
- 2) головні бухгалтери підприємств та їх заступники;
- 3) службові особи митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєні персональні звання;
- 4) службові особи контрольно-ревізійної служби;
- 5) службові особи органів державного контролю за цінами.

87. За прогул без поважних причин власник має право звільнити працівника протягом:

- 1) одного місяця з дня вчинення;
- 2) одного місяця з дня виявлення;
- 3) двох місяців з дня вчинення;
- 4) шести місяців з дня вчинення;
- 5) шести місяців з дня виявлення.

88. За появу на роботі в нетверезому стані власник має право звільнити працівника протягом:

- 1) одного місяця з дня виявлення;
- 2) одного місяця з дня вчинення;
- 3) двох місяців з дня вчинення;
- 4) шести місяців з дня вчинення;
- 5) шести місяців з дня виявлення.

89. За систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором власник має право звільнити працівника протягом:

- 1) одного місяця з дня виявлення;
- 2) одного місяця з дня вчинення;
- 3) двох місяців з дня вчинення;
- 4) шести місяців з дня виявлення.
- 5) шести місяців з дня вчинення;

90. В яких пунктах вказані підстави, звільнення з яких допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу?

- 1) скорочення штату працівників;
- 2) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 3) поява на роботі в нетверезому стані;
- 4) систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків;
- 5) виявлення невідповідності працівника займаній посаді внаслідок стану здоров'я.



91. Про звільнення в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник повинен попередити працівника за:

- 1) два тижні;
- 2) один місяць;
- 3) два місяці;
- 4) пів року;
- 5) десять днів.

92. Вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку виплачується працівникові при припиненні трудового договору з підстав:

- 1) ліквідації підприємства;
- 2) переведення працівника на іншу роботу;
- 3) нез'явлення працівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
- 4) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації;
- 5) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

93. Вихідна допомога у розмірі не менше двомісячного середнього заробітку виплачується працівникові при припиненні трудового договору з підстав:

- 1) ліквідації підприємства;
- 2) переведення працівника на іншу роботу;
- 3) нез'явлення працівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
- 4) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації;
- 5) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

94. В яких випадках розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу проводиться лише за попередньою згодою профспілкового органу?

- 1) ліквідації підприємства;
- 2) вчинення прогулу;
- 3) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 4) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства;
- 5) виявленої невідповідності працівника займаній посаді внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи.

95. В який строк з дня одержання згоди профспілкового комітету власник має право розірвати трудовий договір з працівником?

- 1) двотижневий;
- 2) місячний;
- 3) двомісячний;
- 4) шестимісячний;
- 5) законодавством не визначено.

96. На вимогу профспілкового органу, який за дорученням трудового колективу

підписав колективний договір, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір (контракт) з керівником або усунути його із займаної посади, якщо він порушує:

- 1) законодавство про працю і не виконує зобов'язань за колективним договором;
- 2) не виконує зобов'язань за трудовим договором;
- 3) не етично поводить себе з підлеглими працівниками;
- 4) не виконує трудові обов'язки;
- 5) не володіє державною мовою.

97. Вихідна допомога у розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку виплачується працівникові при припиненні трудового договору з підстав:

- 1) ліквідації підприємства;
- 2) переведення працівника на іншу роботу;
- 3) нез'явлення працівника на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
- 4) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації;
- 5) розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника внаслідок порушення власником законодавства про охорону праці.

98. Відсторонення від роботи працівників допускається у разі:

- 1) появи на роботі у нетверезому стані;
- 2) ухилення від обов'язкових медичних оглядів;
- 3) невиконання норм виробітку з вини працівника;
- 4) прогулу більше трьох днів;
- 5) ухилення від перевірки знань з охорони праці та протипожежної безпеки.

### **3-й рівень**

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

- 1) забезпечення продуктивної зайнятості;
- 2) встановлення форм заробітної плати;
- 3) встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- 4) тривалості робочого часу і відпочинку;
- 5) забезпечення культурного обслуговування працівників;
- 6) гарантій діяльності профспілкової організацій трудящих;
- 7) гарантії діяльності роботодавця.

100. Колективний договір продовжує діяти або зберігає чинність:

- 1) після закінчення строку чинності до того часу, поки сторони не

укладуть новий;

2) після закінчення строку чинності до того часу, поки сторони не переглянуть чинний;

3) у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір;

4) у разі реорганізації підприємства;

5) у разі створення підприємства;

6) у разі зміни власника;

7) у разі ліквідації підприємства.

101. Основними обов'язками працівника або роботодавця за трудовим договором є:

1) дотримуватися правил з охорони праці;

2) виконувати роботу, визначену трудовим договором;

3) дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку;

4) дотримуватися правил взаємоповаги;

5) виплачувати працівникові заробітну плату;

6) підвищувати винагороду за зразкове виконання обов'язків;

7) забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи;

102. Не допускається відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від:

1) походження;

2) соціального і майнового стану;

3) расової та національної приналежності;

4) статі;

5) рівня освіти;

6) мови;

7) роду і характеру занять.

103. Відповідно до Кодексу законів про працю України додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим:

1) при наборі працівників;

2) при укладенні трудового договору про роботу з умовами підвищеного ризику для здоров'я;

3) при укладенні контракту;

4) у випадках, коли роботодавець наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;

5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім;

6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;

7) при укладенні строкового трудового договору.

104. Необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу є відмова:

1) вагітній жінці;

2) жінці, яка має дитину до трьох років;

3) неповнолітнім, направленим на роботу в рахунок броні;

- 4) при переведенні;
- 5) у зв'язку з відсутністю відповідної кваліфікації;
- 6) молодим спеціалістам, направленим на роботу;
- 7) випускникам державних вищих навчальних закладів.

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

- 1) ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- 2) ознайомити працівника з колективним договором;
- 3) ознайомити працівника з керівниками структурних підрозділів;
- 4) визначити працівникові робоче місце;
- 5) забезпечити працівника необхідними для роботи засобами;
- 6) роз'яснити працівникові його права і обов'язки;
- 7) проінформувати працівника під розписку про умови праці.

106. Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника при збереженні спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором, переміщення його:

- 1) на інше підприємство на таке ж робоче місце;
- 2) на тому ж підприємстві на інше робоче місце;
- 3) в інший структурний підрозділ у тій же місцевості;
- 4) в інший структурний підрозділ в іншій місцевості;
- 5) доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті;
- 6) доручення виконання громадських обов'язків;
- 7) в межах адміністративно-територіальної одиниці на будь-яке підприємство.

107. Якщо працівник після закінчення строку попередження про звільнення не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків коли на його місце запрошено:

- 1) неповнолітнього працівника;
- 2) працівника, якому відповідно до законодавства не може бути відмовлено в укладенні трудового договору;
- 3) вагітну жінку;
- 4) жінку, яка має дитину-інваліда;
- 5) одиноку матір;
- 6) висококваліфікованого працівника;
- 7) будь-якого працівника.

108. Працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує:

- 1) законодавство про працю;
- 2) статут підприємства;
- 3) договірні зобов'язання;
- 4) умови колективного договору;

- 5) умови трудового договору;
- 6) розпоряджень вищестоящих органів;
- 7) загальних зборів трудового колективу.

109. Строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника в разі:

- 1) відсутності необхідної для виконання роботи кваліфікації працівника;
- 2) хвороби працівника, яка перешкоджає виконанню роботи за договором;
- 3) інвалідності працівника, яка перешкоджає виконанню роботи за договором;
- 4) порушення роботодавцем законодавства про працю;
- 5) невиконання працівником умов колективного договору;
- 6) невиконання роботодавцем умов колективного договору;
- 7) невиконання роботодавцем умов трудового договору.

110. Підставами розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є:

- 1) скорочення чисельності або штату працівників;
- 2) досягнення працівником пенсійного віку при наявності права на пенсію за віком;
- 3) виявленої невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, яка перешкоджає продовженню даної роботи;
- 4) зупинення допуску до державної таємниці;
- 5) невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього статутом підприємства, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;
- 6) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- 7) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна працівників, встановленого вироком суду, що набрав законної сили.

111. Не допускається розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця:

- 1) з неповнолітніми;
- 2) в період тимчасової непрацездатності працівника;
- 3) з сезонними працівниками;
- 4) з тимчасовими працівниками;
- 5) під час перебування працівника у відпустці;
- 6) під час перебування працівника у відрядженні;
- 7) з працівниками, які поєднують навчання з роботою.

112. Звільнення з ініціативи роботодавця допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу, у випадках:

- 1) скорочення чисельності або штату працівників;
- 2) досягнення працівником пенсійного віку при наявності права на пенсію за віком;
- 3) виявленої невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації, яка перешкоджає продовженню даної роботи;

- 4) зупинення допуску до державної таємниці;
- 5) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 6) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- 7) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили.

113. При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації надається:

- 1) сімейним - при наявності двох і більше утриманців;
- 2) особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- 3) працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві;
- 4) працівникам, які навчаються у вищих навчальних закладах без відриву від виробництва;
- 5) громадянам України;
- 6) неповнолітнім;
- 7) авторам раціоналізаторських пропозицій.

114. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця без згоди виборного органу первинної профспілкової організації допускається у випадках:

- 1) змін в організації виробництва і праці;
- 2) ліквідації підприємства, установи, організації;
- 3) незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;
- 4) звільнення з суміщеної роботи у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством;
- 5) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 6) появи на роботі в нетверезому стані;
- 7) керівних працівників, які обираються, затверджуються або призначаються на посади громадськими організаціями.

115. Працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку при припиненні трудового договору з підстав:

- 1) скорочення чисельності працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці;
- 2) виявленої невідповідності працівника виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, яка перешкоджає продовженню даної роботи;
- 3) виявленої невідповідності працівника виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи;
- 4) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором;
- 5) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин

протягом робочого дня) без поважних причин;

б) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

7) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

116. Які вказані нижче пункти визначають сферу укладення колективних договорів?

1) колективний договір укладається з метою регулювання трудових відносин;

2) колективний договір укладається з метою регулювання виробничих відносин;

3) колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності;

4) колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях, які використовують найману працю;

5) колективний договір укладається в структурних підрозділах підприємства, установи, організації;

б) колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях, які мають права юридичної особи;

7) колективний договір укладається на основі чинного законодавства.

117. Відповідно до КЗпП України колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які:

1) в штаті мають не менше 50 працівників;

2) в штаті мають не менше 100 працівників;

3) використовують найману працю;

4) не є збитковими;

5) не підлягають приватизації;

б) мають права юридичної особи;

7) мають майно в оперативному управлінні.

118. В яких пунктах вказані органи, що можуть виступати стороною колективного договору?

1) власник підприємства;

2) працівник;

3) профспілковий орган;

4) орган державної виконавчої влади;

5) уповноважений на представництво трудовим колективом орган;

б) уповноважений власником орган;

7) судові органи.

119. Зміст колективного договору складають взаємні зобов'язання сторін щодо:

1) застосування дисциплінарних стягнень;

2) встановлення святкових днів;

3) порядку прийняття на роботу;

4) тривалості відпочинку;

- 5) порядку звільнення з роботи;
- 6) нормування праці;
- 7) охорони праці..

120. В яких пунктах вказані положення, що відносяться до змісту колективного договору?

- 1) у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих відносин;
- 2) у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання змін в організації виробництва і праці;
- 3) у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання майнових відносин;
- 4) у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання нормування і оплати праці;
- 5) у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання гарантій діяльності профспілкової діяльності;
- 6) у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо забезпечення житлово-побутового обслуговування працівників;
- 7) у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо гарантій, компенсацій і пільг.

121. Законом України “Про колективні договори і угоди” регулюються:

- 1) строки ведення переговорів;
- 2) порядок ведення переговорів;
- 3) порядок розробки колективного договору;
- 4) відповідальність за виконання колективного договору;
- 5) участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства, установи, організації;
- 6) порядок внесення змін і доповнень до колективного договору;
- 7) порядок укладення колективного договору;

122. Гарантіями при укладенні, зміні та припиненні трудового договору є:

- 1) заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу;
- 2) укладення колективного договору;
- 3) затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку;
- 4) встановлений порядок накладення дисциплінарних стягнень;
- 5) заборона обмеження прав залежно від расової та національної приналежності;
- 6) заборона встановлення переваг залежно від статі;
- 7) заборона обмеження прав залежно від місця проживання.

123. Не допускається відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від:

- 1) віку;
- 2) рівня освіти;
- 3) стану здоров'я;



- 4) статі;
- 5) походження;
- 6) соціального і майнового стану;
- 7) мови.

124. Законодавством України можуть встановлюватися до працівника вимоги щодо:

- 1) соціального стану;
- 2) національної належності;
- 3) стану здоров'я;
- 4) рівня освіти;
- 5) віку;
- 6) розумового розвитку;
- 7) політичних поглядів.

125. В яких пунктах вказані визначені законодавством права і обов'язки сторін трудового договору?

- 1) працівник зобов'язаний виконувати роботу;
- 2) працівник зобов'язаний поважати власника;
- 3) працівник зобов'язаний берегти майно власника;
- 4) працівник зобов'язаний сумлінно працювати;
- 5) власник зобов'язаний дотримуватись правил внутрішнього трудового розпорядку;
- 6) власник зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну плату;
- 7) власник зобов'язаний забезпечити умови праці, необхідні для виконання роботи.

126. Особливою формою трудового договору є контракт, в якому угодою сторін можуть встановлюватися:

- 1) строк дії контракту;
- 2) сфера застосування контракту;
- 3) права сторін;
- 4) матеріальна відповідальність сторін;
- 5) умови матеріального забезпечення працівника;
- 6) умови дострокового розірвання контракту;
- 7) встановлення системи заробітної плати.

127. При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати:

- 1) довідку з місця проживання;
- 2) документ, що посвідчує особу;
- 3) довідку про склад сім'ї;
- 4) відомості про соціальне становище;
- 5) паспорт;
- 6) трудову книжку;
- 7) документ про середню освіту.

128. Додержання письмової форми трудового договору не є обов'язковим:

- 1) при укладенні контракту;

- 2) при укладенні трудового договору з неповнолітніми;
  - 3) при укладенні трудового договору про роботу в умовах підвищеного ризику для здоров'я;
  - 4) при укладенні строкового трудового договору;
  - 5) при укладенні трудового договору з пенсіонером;
  - 6) при укладенні трудового договору з вагітною жінкою;
  - 7) при укладенні трудового договору з інвалідом;
129. Випробування може встановлюватися при прийнятті на роботу:
- 1) молодих спеціалістів після закінчення вузів;
  - 2) пенсіонерів;
  - 3) осіб, які не досягли 18 років;
  - 4) молодих робітників після закінчення профтехучилищ;
  - 5) в іншу місцевість;
  - 6) осіб, які не досягли 21 року;
  - 7) жінок, які мають дітей віком до 12 років.
130. Випробування при прийнятті на роботу не встановлюється:
- 1) молодим спеціалістам;
  - 2) випускникам вузів;
  - 3) молодим робітникам;
  - 4) неповнолітнім;
  - 5) вагітним жінкам;
  - 6) пенсіонерам;
  - 7) державним службовцям.
131. Дотримання письмової форми трудового договору є обов'язковим:
- 1) при укладенні трудового договору з неповнолітніми;
  - 2) при укладенні трудового договору про роботу в умовах підвищеного ризику для здоров'я;
  - 3) при укладенні строкового трудового договору;
  - 4) при укладенні трудового договору з пенсіонером;
  - 5) при укладенні трудового договору з вагітною жінкою;
  - 6) при укладенні трудового договору з інвалідом;
  - 7) при укладенні контракту.
132. У яких випадках законодавство про працю допускає відсторонення власником або уповноваженим ним органом працівників від роботи:
- 1) відмови виконувати розпорядження власника;
  - 2) відмови від перевірки знань з протипожежної охорони;
  - 3) появи на роботі у нетверезому стані;
  - 4) відмови від переведення на іншу роботу;
  - 5) появи на роботі у стані токсичного сп'яніння;
  - 6) відмови від обов'язкових медичних оглядів;
  - 7) відмови від навчання з охорони праці.
133. Підставами припинення трудового договору є:
- 1) вступ на навчання;

- 2) зміна підпорядкованості підприємства;
- 3) зміна власника підприємства;
- 4) переїзд в іншу місцевість;
- 5) направлення на альтернативну (невійськову) службу;
- 6) інвалідність працівника;
- 7) угода сторін.

134. Строковий трудовий договір підлягає розірванню достроково на вимогу працівника у випадках:

- 1) призову або вступу працівника на військову службу;
- 2) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі;
- 3) переїзду на нове місце проживання;
- 4) вступу до навчального закладу;
- 5) виходу на пенсію;
- 6) переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;
- 7) порушення власником законодавства про працю.

135. Трудовий договір може бути розірваний з ініціативи власника у випадках:

- 1) відмови працівника від продовження роботи в зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 2) призову на військову службу;
- 3) прогулу без поважних причин;
- 4) появи на роботі у стані наркотичного сп'яніння;
- 5) переходу на виборну посаду;
- 6) зміни підпорядкованості підприємства;
- 7) скорочення штату працівників.

136. Додатковими підставами розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є:

- 1) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;
- 2) прогулу без поважних причин;
- 3) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 4) появи на роботі в нетверезому стані;
- 5) вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника;
- 6) вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;
- 7) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства.

137. Які з перерахованих підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є дисциплінарними стягненнями?

- 1) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором;
- 2) прогулу;

- 3) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника;
- 4) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства;
- 5) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;
- 6) появи на роботі у нетверезому стані;
- 7) вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили.

138. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано звільнення лише у випадках:

- 1) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі;
- 2) прогулу без поважних причин;
- 3) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 4) появи на роботі в нетверезому стані;
- 5) вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника;
- 6) відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією;
- 7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків умовного засудження і відстрочки виконання вироку) до позбавлення волі.

139. Розірвання трудового договору з ініціативи власника без попередньої згоди профспілкової організації не допускається у випадках:

- 1) звільнення вагітної жінки;
- 2) переходу на виборну посаду;
- 3) незадовільного результату випробування при прийнятті на роботу;
- 4) ліквідації підприємства;
- 5) вступу на навчання;
- 6) зміни власника підприємства;
- 7) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

140. Розірвання трудового договору з ініціативи власника без попередньої згоди профспілкового органу допускається у випадках:

- 1) звільнення вагітної жінки;
- 2) переходу на виборну посаду;
- 3) незадовільного випробування при прийнятті на роботу;
- 4) ліквідації підприємства;
- 5) вступу на навчання;
- 6) зміни власника підприємства;
- 7) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

141. Працівникам виплачується вихідна допомога при припиненні трудового договору з підстав:

- 1) звільнення з суміщеної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником;
- 2) ліквідації підприємства, установи, організації;
- 3) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 4) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
- 5) направлення працівника за постановою суду до лікувально-трудового профілакторію;
- 6) вступ працівника на військову службу;
- 7) призов працівника на військову службу.

142. При припиненні трудового договору з яких підстав працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середньо місячного заробітку?

- 1) відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією;
- 2) відмови працівника від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 3) змін в організації виробництва і праці;
- 4) скорочення чисельності працівників;
- 5) скорочення штату працівників;
- 6) призову на військову службу;
- 7) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

143. В яких пунктах вказані підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, звільнення з яких допускається лише у випадку, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою на іншу роботу?

- 1) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
- 2) змін в організації виробництва і праці;
- 3) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, яка перешкоджає продовженню даної роботи;
- 4) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи;
- 5) закінчення строку трудового договору;
- 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 7) відмови працівника від продовження роботи в зв'язку із зміною істотних умов праці.

144. До загальних вимог, які відповідно до законодавства мають дотримуватися роботодавцем при розірванні трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу відносяться:

- 1) заборона звільнення працівника в період знаходження його у

- відрядженні;
- 2) заборона звільнення працівника в період перебування його у відпустці;
  - 3) заборона звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 ст. 40 КЗпП України);
  - 4) попередження працівника про наступне звільнення не пізніше як за два місяці;
  - 5) звільнення з підстав, передбачених п.п. 1, 2, 6 ст. 40 КЗпП України, допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу;
  - 6) при звільненні з ініціативи власника або уповноваженого ним органу обов'язково виплачується вихідна допомога;
  - 7) заборона звільнення працівника, який пропрацював менше одного року.

### **Змістовий модуль 3**

#### **1-й рівень**

1. При укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень:
  - 1) підприємства;
  - 2) організації;
  - 3) установи.
2. Забороняється залучення до роботи в нічний час:
  - 1) керівників установ;
  - 2) вагітних жінок;
  - 3) жінок, що мають дітей віком до чотирнадцяти років.
3. Час початку і закінчення щоденної роботи передбачається:
  - 1) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
  - 2) статутом;
  - 3) графіками звітності.
4. Час початку і закінчення перерви для відпочинку і харчування встановлюється:
  - 1) графіками змінності;
  - 2) статутом;
  - 3) правилами внутрішнього трудового розпорядку.
5. Щорічні додаткові відпустки надаються працівникам:
  - 1) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці;
  - 2) за особливий характер праці;
  - 3) за виконання норм виробітку.
6. При визначенні тривалості щорічних відпусток не враховуються:
  - 1) вихідні дні;
  - 2) святкові дні;
  - 3) неробочі дні.

7. До щорічних відпусток не включаються:
- 1) дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
  - 2) вихідні дні;
  - 3) період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами.
8. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати:
- 1) 36 годин на тиждень;
  - 2) 40 годин на тиждень;
  - 3) 41 годину на тиждень.
9. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для:
- 1) кваліфікованих працівників;
  - 2) раціоналізаторів;
  - 3) неповнолітніх.
10. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:
- 1) угодою сторін;
  - 2) власником;
  - 3) законодавством.
11. Неповний робочий час встановлюється:
- 1) законодавством;
  - 2) колективним договором;
  - 3) угодою сторін.
12. Для працівників віком від 16 до 18 років встановлюється скорочена тривалість робочого часу:
- 1) 30 годин на тиждень;
  - 2) 36 годин на тиждень;
  - 3) 38 годин на тиждень.
13. Для працівників віком від 15 до 16 років встановлюється скорочена тривалість робочого часу:
- 1) 24 години на тиждень;
  - 2) 30 годин на тиждень;
  - 3) 36 годин на тиждень.
14. При шестиденному робочому тижні і при тижневій нормі 24 години тривалість щоденної роботи не може перевищувати:
- 1) 4 год.;
  - 2) 5 год.;
  - 3) 6 год.
15. При шестиденному робочому тижні і при тижневій нормі 36 годин тривалість щоденної роботи не може перевищувати:
- 1) 4 год.;
  - 2) 6 год.;
  - 3) 7 год.
16. При шестиденному робочому тижні і при тижневій нормі 40 години тривалість щоденної роботи не може перевищувати:

- 1) 6 год.;
- 2) 7 год.;
- 3) 8 год.

17. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину:

- 1) при скороченому робочому тижні;
- 2) при неповному робочому тижні;
- 3) при п'ятиденному і шестиденному робочому тижні.

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

- 1) 4 години;
- 2) 5 годин;
- 3) 6 годин.

19. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється:

- 1) власником спільно з профспілковим комітетом;
- 2) трудовим колективом;
- 3) місцевою Радою.

20. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається:

- 1) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- 2) колективним договором;
- 3) законодавством.

21. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачаються:

- 1) колективним договором;
- 2) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- 3) статутом підприємства.

22. Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу:

- 1) профспілкового комітету;
- 2) місцевої Ради;
- 3) виконкому місцевої Ради.

23. Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника на рік:

- 1) одного місяця;
- 2) 100 годин;
- 3) 120 годин.

24. Скільки годин протягом двох днів підряд не повинні перевищувати надурочні роботи для кожного працівника?

- 1) 2 години;
- 2) 4 години;
- 3) 6 годин.

25. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як:

- 1) дві доби;
- 2) 42 год.



- 3) 40 год.
26. До часу відпочинку відноситься:
- 1) перерва для відпочинку і харчування;
  - 2) прогул;
  - 3) лише щорічна відпустка.
27. Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше:
- 1) однієї години;
  - 2) двох годин;
  - 3) трьох годин.
28. Час початку і закінчення перерви для відпочинку і харчування встановлюється:
- 1) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
  - 2) колективним договором;
  - 3) угодою сторін.
29. До щорічних відпусток не включаються:
- 1) вихідні дні;
  - 2) дні тимчасової непрацездатності;
  - 3) дні простою підприємства.
30. Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю:
- 1) 24 календарні дні;
  - 2) один місяць;
  - 3) 31 календарний день.
31. Які види щорічних відпусток передбачено КЗпП?
- 1) основна;
  - 2) соціальна;
  - 3) спеціальна.
32. Щорічна відпустка повної тривалості надається працівникові у перший рік роботи після закінчення скількох місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації?
- 1) трьох;
  - 2) шести;
  - 3) одинадцяти.
33. Черговість надання відпусток працівникам визначається:
- 1) графіком;
  - 2) власником;
  - 3) профкомом.
34. Щорічна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як:
- 1) 24 календарні дні;
  - 2) 24 робочих дні;
  - 3) один календарний місяць.
35. За сімейними обставинами та з інших поважних причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін не більше:

- 1) десяти днів;
- 2) п'ятнадцяти днів;
- 3) двадцяти днів.

## 2-й рівень

36. Режим робочого часу включає:

- 1) час початку й завершення роботи;
- 2) тільки підсумковий облік робочого часу;
- 3) поділ робочого часу на частини;
- 4) облік робочого часу;
- 5) чергування роботи та відпочинку.

37. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- 1) для неповнолітніх;
- 2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці;
- 3) для працівників, зайнятих на роботах з небезпечними умовами праці;
- 4) для лікарів;
- 5) жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років

38. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати:

- 1) 8 годин при тижневій нормі 40 годин;
- 2) 7 годин при тижневій нормі 40 годин;
- 3) 7 годин при тижневій нормі 36 годин;
- 4) 6 годин при тижневій нормі 36 годин;
- 5) 5 годин при тижневій нормі 24 години.

39. Роботодавець зобов'язаний встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень на просьбу:

- 1) вагітної жінки;
- 2) жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років;
- 3) жінки, яка має дитину-інваліда,
- 4) неповнолітнього до 16 років;
- 5) неповнолітнього від 16 до 18 років.

40. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- 1) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- 2) угодою сторін;
- 3) с колективним договором;
- 4) законодавством;
- 5) загальними зборами працівників.

41. Характерними ознаками скороченого робочого часу є:

- 1) його тривалість встановлюється лише законом;
- 2) оплата праці здійснюється за тарифною ставкою;
- 3) недопустимість його зміни за угодою сторін;
- 4) встановлення лише для окремих працівників;

- 5) встановлення тільки за угодою сторін.
42. Специфіка неповного робочого часу полягає у тому, що:
- 1) він встановлюється законодавством;
  - 2) він встановлюється за угодою сторін;
  - 3) оплата праці здійснюється за нормами виробітку чи за відпрацьований час;
  - 4) не тягне обмеження трудових прав працівника;
  - 5) скорочується пропорційно тривалість щорічної відпустки.
43. Щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові працівники:
- 1) неповнолітні;
  - 2) до досягнення 21 року;
  - 3) жінки;
  - 4) молодше 18 років;
  - 5) зайняті на важких роботах.
44. В яких пунктах вказані святкові дні, встановлені законодавством про працю:
- 1) 7 січня;
  - 2) 1 квітня;
  - 3) 24 червня;
  - 4) 26 серпня;
  - 5) 7 і 8 листопада.
45. У святкові і неробочі дні допускаються роботи:
- 1) пусконаладжувальні;
  - 2) навчальних закладів;
  - 3) в будівництві;
  - 4) на транспорті;
  - 5) на державних підприємствах.
46. Щорічні додаткові відпустки надаються працівникам:
- 1) за сезонну роботу;
  - 2) за тимчасову роботу;
  - 3) за роботу із шкідливими умовами праці;
  - 4) за роботу із важкими умовами праці;
  - 5) за особливий характер праці.
47. Черговість надання відпусток визначається:
- 1) профспілковим комітетом підприємства;
  - 2) власником підприємства;
  - 3) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
  - 4) колективним договором;
  - 5) власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.
48. Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом:
- 1) двох років підряд;

- 2) робочого року особам віком до вісімнадцяти років;
- 3) робочого року жінкам, які мають дітей до 14 років;
- 4) робочого року працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці;
- 5) робочого року сезонним працівникам.

### **3-й рівень**

49. Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у таких виняткових випадках:

- 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни;
- 2) при проведенні робіт, необхідних для відвернення громадського або стихійного лиха;
- 3) при необхідності закінчити роботу;
- 4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;
- 5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви;
- 6) при необхідності виконання сільськогосподарських робіт;
- 7) при необхідності виконання сезонних робіт.

50. До надурочних робіт забороняється залучати:

- 1) жінок;
- 2) вагітних жінок;
- 3) жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- 4) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 5) осіб, які досягли пенсійного віку;
- 6) інвалідів;
- 7) працівників, які навчаються в професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.

51. Законодавством передбачено такі види відпусток:

- 1) щорічна відпустка;
- 2) додаткова відпустка у зв'язку з навчанням;
- 3) додаткова відпустка у зв'язку з призовом на військову службу;
- 4) творча відпустка;
- 5) соціальна відпустка;
- 6) відпустки без збереження заробітної плати;
- 7) відпустка із збереженням заробітної плати.

52. Законодавством скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- 1) для працівників віком від 16 до 18 років;
- 2) для громадян України;
- 3) для керівників підприємств;
- 4) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці;

- 5) для державних службовців;
- 6) для осіб, віком від 15 до 16 років;
- 7) для окремих категорій працівників.

53. Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для:

- 1) вагітних жінок;
- 2) жінок, які мають дітей до чотирнадцяти років;
- 3) жінок, які мають неповнолітніх дітей;
- 4) жінок, які мають дитину–інваліда;
- 5) неповнолітніх;
- 6) інвалідів II групи;
- 7) молодих спеціалістів.

54. В яких пунктах правильно вказані обставини, які мають значення при встановленні п'ятиденного або шестиденного робочого тижня?

- 1) встановлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом;
- 2) встановлюється залежно від форми власності;
- 3) встановлюється залежно від пори року;
- 4) встановлюється з врахуванням специфіки роботи;
- 5) встановлюється з урахуванням думки трудового колективу;
- 6) встановлюється за погодженням з місцевою Радою народних депутатів;
- 7) встановлюється власником самостійно.

55. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати неповний робочий день або неповний робочий тиждень на прохання:

- 1) неповнолітнього;
- 2) інваліда;
- 3) вагітної жінки;
- 4) жінки, яка має дитину інваліда;
- 5) жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років;
- 6) жінки, яка здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку;
- 7) пенсіонера.

56. До часу відпочинку відносяться:

- 1) перерва в роботі для відпочинку і харчування;
- 2) перерва для годування дитини;
- 3) вихідні дні;
- 4) святкові дні;
- 5) неробочі дні;
- 6) прогул;
- 7) відпустки.

57. В яких виняткових випадках дозволяється залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні?

- 1) для відвернення громадського лиха;

- 2) для відвернення нещасних випадків;
- 3) для безперервного обслуговування населення;
- 4) для нормальної роботи підприємства;
- 5) для відвернення громадських безпорядків;
- 6) для відвернення псування громадського майна;
- 7) для негайного усунення наслідків виробничої аварії.

58. Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

- 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
- 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;
- 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами;
- 4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням;
- 5) порушення власником терміну повідомлення працівника про час настання відпустки;
- 6) несвоєчасної виплати власником заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки;
- 7) відсутності путівки на санаторно-курортне лікування.

59. Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

- 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
- 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;
- 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами;
- 4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням;
- 5) порушення власником терміну повідомлення працівника про час настання відпустки;
- 6) несвоєчасної виплати власником заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки;
- 7) відсутності путівки на санаторно-курортне лікування.

60. Закон України "Про відпустки":

- 1) встановлює державні гарантії права на відпустки;
- 2) визначає умови надання відпусток працівникам;
- 3) визначає тривалість відпусток в залежності від галузевої належності підприємства;
- 4) визначає тривалість відпусток працівників;
- 5) визначає особливості надання відпусток на приватних підприємствах;
- 6) визначає порядок надання відпусток працівникам;
- 7) встановлює соціальні гарантії права на відпустки.

61. Законодавство встановлює такі види відпусток:
- 1) основна щорічна відпустка;
  - 2) додаткова щорічна відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
  - 3) додаткова відпустка у зв'язку з навчанням;
  - 4) соціальна відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами;
  - 5) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
  - 6) творча відпустка;
  - 7) соціальні відпустки.
62. Додаткові відпустки надаються:
- 1) неповнолітнім;
  - 2) педагогічним працівникам;
  - 3) працівникам з ненормованим робочим днем;
  - 4) інвалідам I і II груп;
  - 5) молодим робітникам;
  - 6) працівникам, зайнятим на роботах з шкідливими умовами праці;
  - 7) молодим спеціалістам.
63. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку зараховується:
- 1) час частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
  - 2) час фактичної роботи протягом робочого року, за який надається відпустка;
  - 3) час навчання у вищих навчальних закладах;
  - 4) час навчання новим професіям осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці;
  - 5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних закладів освіти;
  - 6) час прогулу без поважних причин;
  - 7) час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу.
64. Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:
- 1) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років;
  - 2) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 18 років;
  - 3) особам, віком до 18 років;
  - 4) інвалідам;
  - 5) державним службовцям;
  - 6) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
  - 7) керівникам підприємств, установ, організацій.
65. Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час

надаються:

- 1) сумісникам;
- 2) науково-педагогічним працівникам;
- 3) інвалідам;
- 4) дружинам військовослужбовців;
- 5) особам віком до 18 років;
- 6) тимчасовим працівникам;
- 7) сезонним працівникам.

66. В яких пунктах вказані категорії працівників, яким відпустки без збереження заробітної плати надаються за їх бажанням в обов'язковому порядку?

- 1) ветеранам війни;
- 2) матері, якщо дитина потребує домашнього догляду;
- 3) інвалідам третьої групи;
- 4) працівникам, для завершення санаторно-курортного лікування;
- 5) сумісникам;
- 6) висококваліфікованим працівникам;
- 7) ветеранам праці.

67. Забороняється залучення до роботи в нічний час:

- 1) вагітних жінок;
- 2) жінок, що мають дітей віком до трьох років;
- 3) жінок, що мають неповнолітніх дітей;
- 4) жінок, що мають динину-інваліда;
- 5) неповнолітніх;
- 6) пенсіонерів;
- 7) інвалідів.

68. У яких виняткових випадках власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи?

- 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни;
- 2) при проведенні робіт для виконання термінових цивільно-правових зобов'язань;
- 3) при проведенні робіт для відвернення стихійного лиха;
- 4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пункті відправлення;
- 5) для виконання термінового державного замовлення;
- 6) при проведенні робіт, необхідних для усунення наслідків виробничої аварії;
- 7) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви.

69. До надурочних робіт забороняється залучати:

- 1) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 2) вагітних жінок;



- 3) жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років;
- 4) жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- 5) жінок, які мають дітей віком до двох років;
- 6) жінок, які мають дитину-інваліда;
- 7) інвалідів.

70. Не допускається застосування праці неповнолітніх:

- 1) на роботах з шкідливими умовами праці;
- 2) на роботах, пов'язаних із здійсненням торгівельної діяльності;
- 3) на важких роботах;
- 4) на роботах з небезпечними умовами праці;
- 5) на роботах, які вимагають підвищеної уваги і пильності;
- 6) на роботах, пов'язаних із повною матеріальною відповідальністю за ввірені цінності;
- 7) на роботах, пов'язаних із здійсненням виховних функцій.

71. Відповідно до законодавства, розмір заробітної плати залежить від:

- 1) складності виконуваної роботи;
- 2) форми власності підприємства;
- 3) професійно-ділових якостей працівника;
- 4) результатів праці працівника;
- 5) умов виконуваної роботи;
- 6) господарської діяльності підприємства;
- 7) сімейного стану працівника.

72. Організація оплати праці здійснюється на підставі:

- 1) законодавчих актів;
- 2) генеральної угоди на державному рівні;
- 3) галузевих угод;
- 4) регіональних угод;
- 5) господарських угод;
- 6) колективних договорів;
- 7) трудових договорів.

73. Суб'єктами організації оплати праці є:

- 1) держава;
- 2) органи державної влади;
- 3) органи місцевого самоврядування;
- 4) професійні спілки;
- 5) трудові колективи;
- 6) власники підприємств;
- 7) працівники.

74. Контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах здійснюють:

- 1) Верховна Рада України;
- 2) Президент України;
- 3) Кабінет Міністрів України;

- 4) Генеральний прокурор України;
- 5) Міністерство праці України;
- 6) органи Міністерства праці України;
- 7) професійні спілки.

75. Вищий нагляд за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах здійснюють:

- 1) Верховна Рада України;
- 2) Президент України;
- 3) Кабінет Міністрів України;
- 4) Генеральний прокурор України;
- 5) Міністерство праці України;
- 6) органи Міністерства праці України;
- 7) професійні спілки.

## **Змістовий модуль 4**

### **1-й рівень**

1. Працівники зобов'язані:

- 1) працювати чесно і сумлінно;
- 2) своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця;
- 3) сприяти зростанню продуктивності праці.

2. Працівники зобов'язані додержувати:

- 1) продуктивності праці;
- 2) трудової дисципліни;
- 3) технологічної дисципліни.

3. Трудова дисципліна на підприємствах забезпечується:

- 1) методами переконання, виховання і моралі;
- 2) створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи;
- 3) свідомим ставленням до праці.

4. До несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи:

- 1) дисциплінарного впливу;
- 2) громадського впливу;
- 3) колективного впливу.

5. Роботодавець зобов'язаний:

- 1) правильно організувати працю працівників;
- 2) розширювати виробництво;
- 3) створювати умови для зростання продуктивності праці.

6. Роботодавець зобов'язаний неухильно додержувати:

- 1) законодавства про працю;
- 2) правил охорони праці;
- 3) умов праці та побуту.

7. Трудовий розпорядок на підприємствах визначається:

- 1) колективним договором;
  - 2) трудовими договорами;
  - 3) правилами внутрішнього трудового розпорядку.
8. Трудовий розпорядок в установах визначається:
- 1) колективним договором;
  - 2) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
  - 3) вищестоящим органом.
9. Правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються:
- 1) трудовими колективами;
  - 2) роботодавцем;
  - 3) виборним органом первинної профспілкової організації.
10. До працівників організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в:
- 1) колективному договорі;
  - 2) статуті;
  - 3) правилах внутрішнього трудового розпорядку.
11. Згідно Кодексу законів про працю України за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення:
- 1) попередження;
  - 2) догана;
  - 3) звільнення.
12. Матеріальна відповідальність понад середній місячний заробіток допускається лише у випадках, зазначених у:
- 1) законодавстві;
  - 2) колективному договорі;
  - 3) правилах внутрішнього трудового розпорядку.
13. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організація визначається:
- 1) законодавством;
  - 2) колективним договором;
  - 3) правилами внутрішнього трудового розпорядку.
14. Правила внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах затверджуються:
- 1) трудовим колективом;
  - 2) власником або уповноваженим ним органом;
  - 3) власником або уповноваженим ним органом і профспілковим комітетом.
15. До працівників заохочення застосовуються:
- 1) трудовим колективом;
  - 2) власником разом або за погодженням з профспілковим комітетом;
  - 3) громадськими організаціями, що діють на підприємстві.
16. Дисциплінарні стягнення застосовуються:

- 1) керівником підприємства;
  - 2) власником або уповноваженим ним органом;
  - 3) органом, якому надано право прийняття на роботу даного працівника.
17. Дисциплінарні стягнення застосовуються:
- 1) безпосередньо за виявленням проступку;
  - 2) протягом одного місяця з дня виявлення проступку;
  - 3) протягом шести місяців з дня вчинення проступку.
18. Дисциплінарне стягнення застосовується власником не пізніше одного місяця з дня:
- 1) вчинення проступку;
  - 2) виявлення проступку;
  - 3) одержання письмового пояснення.
19. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня:
- 1) вчинення проступку;
  - 2) виявлення проступку;
  - 3) одержання письмового пояснення.
20. Індивідуальні трудові спори розглядаються:
- 1) примирним комітетом;
  - 2) районними (міськими) судами;
  - 3) профспілковою комісією.
21. Комісії по трудових спорах:
- 1) утворюються з рівної кількості представників від власника і профспілкового органу;
  - 2) обираються загальними зборами трудового колективу;
  - 3) призначаються судом.
22. Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як:
- 1) 10 чоловік;
  - 2) 12 чоловік;
  - 3) 15 чоловік.
23. У який строк з дня, коли працівник дізнався про порушення свого права, він може звернутися до комісії по трудових спорах?
- 1) місячний;
  - 2) двомісячний;
  - 3) тримісячний.
24. У який строк комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір?
- 1) п'ятиденний;
  - 2) десятиденний;
  - 3) п'ятнадцятиденний.
25. Розгляд спору комісією по трудових спорах за відсутності працівника

допускається:

- 1) лише за його письмовою заявою;
- 2) лише за згодою власника;
- 3) лише за згодою профспілкового комітету.

26. Засідання комісії по трудових спорах вважається правомочним, якщо на ньому присутні:

- 1) не менше половини обраних до її складу членів;
- 2) не менше двох третин обраних до її складу членів;
- 3) не менше три чверті обраних до її складу членів.

27. Комісія по трудових спорах приймає рішення:

- 1) більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні;
- 2) більшістю голосів її членів, обраних до складу комісії;
- 3) кваліфікованою більшістю.

28. Рішення комісії по трудових спорах вручається працівникові:

- 1) негайно;
- 2) у триденний строк;
- 3) у тижневий строк.

## **2-й рівень**

29. Умовами матеріальної відповідальності є:

- 1) алкогольне або наркотичне сп'яніння;
- 2) неналежне ставлення до збереження майна підприємства;
- 3) вина працівника;
- 4) протиправність дій чи бездіяльність;
- 5) наявність причинного зв'язку між діями чи бездіяльністю працівника і заподіяною шкодою.

30. Покриття шкоди, завданої підприємству, якщо її розмір перевищує середньомісячний заробіток провадиться за рішенням:

- 1) суду;
- 2) арбітражного суду;
- 3) власника або уповноваженого ним органу;
- 4) комісії по трудових спорах;
- 5) органу міліції.

31. Правила внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві затверджуються:

- 1) власником;
- 2) власником і профспілковим комітетом;
- 3) трудовим колективом;
- 4) комісією по трудових спорах;
- 5) виконками місцевих рад.

32. Трудова дисципліна на підприємствах забезпечується:

- 1) свідомим ставлення до праці;

- 2) методом переконання;
  - 3) заохоченням за сумлінну працю;
  - 4) методом виховання;
  - 5) правилами внутрішнього трудового розпорядку.
33. Умовами застосування дисциплінарної відповідальності є:
- 1) вчинення дисциплінарного проступку;
  - 2) протиправність поведінки працівника;
  - 3) причинний зв'язок між протиправною поведінкою та її наслідками;
  - 4) наявність матеріальної шкоди;
  - 5) вина працівника.
34. В яких пунктах зазначені правові ознаки дисциплінарного звільнення:
- 1) застосування, як правило, за згодою профкому;
  - 2) занесення запису про нього до трудової книжки;
  - 3) втрата права на допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю;
  - 4) переривання безперервного трудового стажу;
  - 5) заборона внесення запису про нього до трудової книжки.
35. За порушення трудової дисципліни застосовуються такі стягнення:
- 1) попередження;
  - 2) догана;
  - 3) сувора догана;
  - 4) переведення на нижче оплачувану роботу строком до трьох місяців;
  - 5) звільнення.
36. Підставами дисциплінарного звільнення працівника є:
- 1) скоєння прогулу;
  - 2) перебування під арештом;
  - 3) розкрадання державного чи громадського майна;
  - 4) поява на роботі в нетверезому стані;
  - 5) систематичне порушення трудової дисципліни без поважних причин.
37. Дисциплінарне стягнення не може бути накладено, якщо з дня вчинення проступку минуло більше:
- 1) 1 місяць;
  - 2) 2 місяці;
  - 3) 3 місяці;
  - 4) 6 місяців;
  - 5) 1 рік.
38. Дисциплінарне стягнення може бути накладено, якщо з дня вчинення проступку минуло не більше:
- 1) одного місяця;
  - 2) двох місяців;
  - 3) трьох місяців;
  - 4) шести місяців;
  - 5) одного року.
39. На кожному підприємстві, в установі, організації має вестися спеціальний

облік працівників, які не досягли вісімнадцяти років, із зазначенням:

- 1) освіти;
- 2) сімейного стану;
- 3) спеціальності;
- 4) дати їх народження;
- 5) фізичного розвитку.

40. Забороняється залучати працівників молодше 18 років до:

- 1) нічних робіт;
- 2) сезонних робіт;
- 3) надурочних робіт;
- 4) робіт у вихідні дні;
- 5) некваліфікованих робіт.

41. Працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх навчальних закладах надається перше робоче місце на строк:

- 1) один рік;
- 2) не менше одного року;
- 3) два роки;
- 4) не менше двох років;
- 5) правильної відповіді немає.

42. Молодим спеціалістам надається робота за фахом на період:

- 1) два роки;
- 2) не менше двох років;
- 3) три роки;
- 4) не менше трьох років;
- 5) правильної відповіді немає.

43. Індивідуальні трудові спори розглядають:

- 1) Вищий Арбітражний Суд України;
- 2) Конституційний Суд України;
- 3) комісія по трудових спорах;
- 4) районний суд;
- 5) третейський суд.

44. Комісія по трудових спорах:

- 1) обирається загальними зборами трудового колективу;
- 2) призначається в рівній кількості профкомом і власником;
- 3) обирається конференцією трудового колективу;
- 4) обирається радою трудового колективу;
- 5) обирається загальними зборами членів профспілки.

45. У який строк комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір з дня подання заяви?

- 1) 5 днів;
- 2) 7 днів;
- 3) 10 днів;

- 4) один місяць;
  - 5) три місяці.
46. Комісія по трудових спорах приймає рішення:
- 1) 2/3 її складу;
  - 2) 2/3 присутніх на засіданні;
  - 3) більшістю її членів, присутніх на засіданні;
  - 4) кваліфікованою більшістю;
  - 5) більшістю її складу.
47. Копія рішення комісії по трудових спорах вручається працівнику:
- 1) в день розгляду спору;
  - 2) на наступний день після розгляду спору;
  - 3) у триденний строк;
  - 4) у п'ятиденний строк;
  - 5) у десятиденний строк.

### **3-й рівень**

48. Відповідно до законодавства працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації, у випадках, коли:
- 1) між працівником і підприємством укладено контракт;
  - 2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю;
  - 3) шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
  - 4) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;
  - 5) шкоди завдано безвідповідальними діями працівника;
  - 6) шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;
  - 7) службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.
49. До загальних підстав і умов матеріальної відповідальності працівників відносять:
- 1) працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків;
  - 2) працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству внаслідок порушення покладених на них громадських обов'язків;
  - 3) при покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності тільки за пряму дійсну шкоду;
  - 4) при покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності лише в



межах і порядку, передбачених законодавством;

5) шкода заподіяна підприємству винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника.

б) матеріальна відповідальність обмежується певною частиною заробітку працівника;

7) матеріальна відповідальність може бути покладена лише одночасно з притягненням працівника до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності.

50. Умовами запровадження роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства колективної (бригадної) матеріальної відповідальності є:

1) виконання працівниками роботи з стратегічною сировиною;

2) виконання роботи в одному структурному підрозділі підприємства;

3) спільне виконання працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із зберіганням переданих їм цінностей;

4) спільне виконання працівниками окремих видів робіт, зв'язаних із продажем переданих їм цінностей;

5) спільне виконання працівниками окремих видів робіт, коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність;

б) наявність майнових відносин працівників з підприємством;

7) наявність трудового колективу.

51. Звільнення, як дисциплінарне стягнення, може бути застосовано роботодавцем у випадках:

1) появи на роботі у нетверезому стані;

2) нез'явлення працівника на роботі більше чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

3) прогулу без поважних причин;

4) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи;

5) вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили;

б) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором;

7) вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку роботодавця.

52. Умовами правомірності застосування дисциплінарного стягнення до працівника є:

1) дисциплінарне стягнення застосовується безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення;

2) дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку;

- 3) за кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення;
  - 4) дисциплінарне стягнення застосовується незалежно від притягнення працівника до інших видів відповідальності;
  - 5) до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення;
  - 6) дисциплінарне стягнення не може бути застосовано до вагітних жінок і жінок, які мають дітей до трьох років;
  - 7) при обранні виду стягнення роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду.
53. Комісії по трудових спорах не вправі розглядати трудові спори про:
- 1) про оскарження застосування дисциплінарного стягнення;
  - 2) про поновлення на роботі;
  - 3) про зміну умов трудового договору;
  - 4) про зміну дати і формулювання причини звільнення;
  - 5) оплати за час вимушеного прогулу;
  - 6) відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної підприємству;
  - 7) відмову у прийнятті на роботу виборних працівників після закінчення строку повноважень.
54. Назвіть види матеріальної відповідальності працівників:
- 1) дисциплінарна;
  - 2) обмежена;
  - 3) часткова;
  - 4) трудова;
  - 5) повна;
  - 6) не повна;
  - 7) матеріально-таксова.
55. При покладенні матеріальної відповідальності права і законні інтереси працівників гарантуються шляхом встановлення відповідальності:
- 1) тільки повнолітніх працівників;
  - 2) тільки працівників, які прийняті на роботу за контрактом;
  - 3) тільки за пряму дійсну шкоду;
  - 4) коли шкода заподіяна винними діями працівника;
  - 5) коли шкода заподіяна протиправними діями працівника;
  - 6) тільки коли шкода заподіяна не при виконанні трудових обов'язків;
  - 7) тільки за шкоду, яка перевищує середньомісячний заробіток.
56. Працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі заподіяної шкоди у випадках:
- 1) шкода заподіяна з вини працівника;
  - 2) шкода заподіяна тимчасовим працівником;
  - 3) шкода заподіяна посадовою особою;
  - 4) шкода заподіяна працівником, який перебував у нетверезому стані;
  - 5) шкода заподіяна не при виконанні трудових обов'язків;

- б) шкода заподіяна керівником підприємства зайвими грошовими виплатами;
  - 7) шкода заподіяна діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку.
57. Суд при визначенні розміру шкоди, яка підлягає покриттю, враховує:
- 1) пряму дійсну шкоду;
  - 2) ставлення особи до виконання трудових обов'язків;
  - 3) ступінь вини працівника;
  - 4) стаж роботи працівника;
  - 5) конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно;
  - 6) фінансове становище підприємства;
  - 7) майновий стан працівника.
58. Трудова дисципліна на підприємствах забезпечується:
- 1) Кодексом законів про працю України;
  - 2) колективним договором;
  - 3) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
  - 4) свідомим ставленням до праці;
  - 5) методом переконання;
  - 6) заохоченням за сумлінну працю;
  - 7) методом виховання.
59. Працівники зобов'язані:
- 1) працювати чесно і сумлінно;
  - 2) своєчасно і точно виконувати розпорядження власника;
  - 3) додержувати трудової дисципліни;
  - 4) додержувати технологічної дисципліни;
  - 5) додержувати вимог нормативних актів про охорону праці;
  - 6) дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір;
  - 7) поважати честь і гідність інших працівників.
60. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний:
- 1) правильно організувати працю працівників;
  - 2) створювати умови для зростання продуктивності праці;
  - 3) забезпечувати трудову дисципліну;
  - 4) забезпечувати виробничу дисципліну;
  - 5) неухильно додержувати законодавства про працю;
  - 6) неухильно додержувати правил охорони праці;
  - 7) уважно ставитися до потреб і запитів працівників.
61. За особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до:
- 1) нагородження орденами;
  - 2) нагородження почесними грамотами;
  - 3) присвоєння вищого розряду;
  - 4) присвоєння почесних звань;
  - 5) дострокового виходу на пенсію;

- 6) присвоєння звання кращого працівника за даною професією;
- 7) нагородження нагрудними значками.

62. За порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано звільнення у випадках:

- 1) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором;
- 2) прогулу;
- 3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;
- 4) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника;
- 5) одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства;
- 6) появи на роботі у нетверезому стані;
- 7) вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили.

63. Індивідуальні трудові спори розглядаються:

- 1) спеціальними судами;
- 2) конфліктними комісіями;
- 3) трудовими судами;
- 4) арбітражними судами;
- 5) районними (міськими) судами;
- 6) комісіями по трудових спорах;
- 7) профспілковими органами.

64. Безпосередньо в районних (міських) судах розглядаються індивідуальні трудові спори про відмову у прийнятті на роботу:

- 1) неповнолітніх;
- 2) вагітних жінок;
- 3) молодих спеціалістів;
- 4) випускників шкіл;
- 5) недієздатних;
- 6) сезонних працівників;
- 7) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу.

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

- 1) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці;
- 2) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов виробничого побуту;
- 3) укладення колективного договору;
- 4) зміни колективного договору;
- 5) виконання колективного договору;

- б) невиконання вимог законодавства про працю;
  - 7) виконання окремих положень колективного договору.
66. Сторонами колективного трудового спору (конфлікту) є:
- 1) наймані працівники;
  - 2) уповноважений найманими працівниками на представництво орган;
  - 3) профспілки;
  - 4) об'єднання власників;
  - 5) органи законодавчої влади;
  - 6) органи виконавчої влади;
  - 7) уповноважений власником орган.
67. До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:
- 1) вирішення колективного трудового спору;
  - 2) здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог;
  - 3) підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів;
  - 4) формування списків арбітрів та посередників;
  - 5) посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);
  - 6) виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів);
  - 7) перевірка, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту).
68. Які з наведених нижче тверджень є правильними:
- 1) на підприємстві при п'ятиденному робочому тижні працівникам надається один вихідний день;
  - 2) трудовий договір укладається як правило у письмовій формі;
  - 3) строк випробувань при прийнятті на роботу не може перевищувати 1 місяця;
  - 4) у всіх випадках заподіяння шкоди підприємству працівником її покриття здійснюється лише через суд;
  - 5) при звільненні за скороченням штатів згоди профкому не вимагається;
  - 6) дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше одного місяця з дня його вчинення;
  - 7) неповний робочий час встановлюється за погодженням між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

## **РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ТА ІНТЕРНЕТ РЕСУРСИ**

### **1. ЗАКОНОДАВСТВО.**

1. Конституція України //Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кримінальний кодекс України// Відомості Верховної Ради України. – 2001р. - № 28. – Ст. 400

3. Кодекс законів про працю України //Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами /Відп. ред. В. М. Вакуленко, О. П. Товстенко. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – 1040 с.
4. Цивільний кодекс України від 16.03.2003р.// Відомості Верховної Ради України. – 2003р. - №1 №40- 44. – Ст. – 336
5. Цивільний процесуальний кодекс України: чинне законодавство зі змінами і доповненнями станом від 20.12.2011 рік :(Відповідає офіційному текстові) – К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2011 – 132с.
6. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
7. Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході до ринкової економіки: Закон України від 20 березня 1991 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 23. – Ст. 267.
8. Про господарські товариства: Закон України від 19 вересня 1991 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 49. – Ст. 682.
9. Про споживчу кооперацію: Закон України від 10 квітня 1992 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 30. – Ст. 414.
10. Про об'єднання громадян: Закон України від 6 червня 1992 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 34. – Ст. 504.
11. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
12. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – С. 361.
13. Про органи і служби у справах дітей та спеціальні установи для дітей: Закон України від 24 січня 1995 р. № 20/95-ВР// Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 6. – Ст. 35.
14. Про судоустрій і статус суддів: Закон України 02.12.2010р. // Відомості Верховної Ради України. - 2010. - № 41-42, № 43, № 44-45. - Ст. 529 )
15. Про державну службу: Закон України 16.12.1993р. //Відомості Верховної Ради України. - 1993. - № 52. - Ст. 490.
16. Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991 р.// Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 53. - Ст. 793.
17. Про внесення змін і доповнень в Кодекс законів про працю України: Закон України від 5 липня 1995 р. //Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 28. – Ст. 204.
18. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
19. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
20. Про кооперацію: Закон України від 10 липня 2003 року № 1087- ІУ// Відомості Верховної Ради України. – 2004. - № 5. – Ст.. 35
21. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року №

- 2862-УІ// Відомості Верховної Ради України. – 2011. - № 28. – Ст. 255.
22. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності Закон України від 23 вересня 1999 року № 1105-ХІУ // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 46-47. – Ст. 403.
  23. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда с 1919 по 1966 г. – Женева, 1966.
  24. Програма вивільнення жінок із виробництва, пов'язаних з важкою працею та шкідливими умовами, а також обмеження використання їх праці у нічний час на 1996-1998 роки: Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 27 березня 1996 р. № 381 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Мінпраці України. – 1996. – №5.
  25. Положення про Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 18 січня 2003 р. № 50// Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – С. 968–972.
  26. Про трудові книжки працівників: Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1993 р. № 301
  27. Про питання щодо поліпшення умов праці жінок: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1994 р. № 250-р
  28. Граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками: Затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 10 грудня 1993 р. № 241 // Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств України. – 1993. – № 25.
  29. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок: Затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 р. № 256 // Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств України. – 1994. – № 7.
  30. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Затверджений наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31 березня 1994 р. № 46 // Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств України. – 1994. – № 18.
  31. Інструкція про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності: Затверджена наказом Міністерства охорони здоров'я України від 14 квітня 1995 р. № 66 // Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств України. – 1995. – № 12.
  32. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22 березня 1996 р. № 59 // Бюлетень нормативних актів міністерств і відомств України. – 1996. – № 6.
  33. Типове положення про роботу уповноважених трудових колективів з

питань охорони праці: Затверджене наказом Державного комітету України по нагляду за охороною праці від 28 грудня 1993 р. № 135 // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – С. 652.

34. Типове положення про представників профспілок з питань охорони праці: Затверджене постановою Президії Федерації профспілок України від 22 квітня 1994 р. № П-13-11 // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком Інтер, 1997. – С. 656.
35. Положення про громадського інспектора з охорони праці: Затверджене постановою Президії Федерації профспілок України від 05 грудня 2004 року. № П-10-4.
36. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1995. – № 1. – С. 375-387.
37. Про практику застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 1 листопада 1996 р. № 9 //Юридичний Вісник України. – 1996. – № 48.
38. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці. Постанова Пленуму Верховного суду України № 13 від 24 грудня 1999 року. // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. - К.: Юрінком Інтер, 2000.
39. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.92 № 14 (Із змінами, внесеними згідно з Постановами Пленуму Верховного Суду України № 3 від 28.03.97 та № 12 від 03.12.97) // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. - К.: Юрінком Інтер, 2000.
40. Про практику застосування судами України законодавства про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної злочином, і стягнення безпідставно нажитого майна. Постанова Пленуму Верховного Суду України № 3 від 31.03.89 (із змінами, внесеними згідно з Постановами Пленуму Верховного Суду № 13 від 25.12.92 та № 12 від 03.12.97) // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. - К.: Юрінком Інтер, 2000.

## **2. ЛІТЕРАТУРА:**

### Основна:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник./ Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.
2. Венедиктов В.С. Конспект лекцій по трудовому праву України: Учеб. пособие для высших учебных заведений / В. С. Венедиктов. – Харьков: Консум, 1998. – 140 с.
3. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: Учебник. /



- К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова – М.: Юристъ, 1999. – 480 с.
4. Законодательство о труде в условиях перестройки. / [Отв. ред. З. К. Симоронт]. - К.: Наукова думка, 1991.
  5. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / В. І. Прокопенко. – Харків: Консум, 1998.
  6. Российское трудовое право: Учебник для вузов / [Под ред. А. Д. Зайкина]. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА•М, 1998. – 415 с.
  7. Сироватская Л. А. Трудовое право: Учебник / Л. А. Сироватская. – М.: Высшая школа, 1995. – 255 с.
  8. Трудове право України: Курс лекцій / [Під ред. П. Д. Пилипенка]. – Львів, Вільна Україна, 1996. – 160 с.
  9. Трудове право України: підруч. / [За ред. П. Д. Пилипенка]. – 4-е вид., переробл. і допов. – К.: Ін Юре, 2010. – 536 с.
  10. Трудове право України: Підручник / [За ред. Н. І. Болотіної, Г. І. Чанишевої]. – Київ: Знання, 2000. – 560 с.
  11. Трудовое право России: Учебник для вузов / [Отв. ред. проф. Р.З. Лившиц и проф. Ю.П. Орловский]. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА•М, 1998. – 480 с.
  12. Трудовое право: Учебник / [Под ред. О.В.Смирнова]. – М.: “ПРОСПЕКТ”, 1998. – 448 с.
  13. Фатуев А. А. Трудовое право в жизни человека / А. А. Фатуев. – М.: Юрид. лит., 1991.

Додаткова:

1. Александров Н. Г. Правовые отношения в социалистическом обществе / Н. Г. Александров. – М.: Изд-во Московского университета, 1959. – 45 с.
2. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М.: Юридическое Издательство Министерства Юстиции СССР, 1948. – 336 с.
3. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / С. С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1966. – 187 с.
4. Алексеев С. С. Общая теория права: В 2 т. / С. С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1981. – Т.2. – 359 с.
5. Алексеев С. С. Общие теоретические проблемы системы советского права. / С. С. Алексеев. – М.: Госюриздат, 1961. – 187 с.
6. Алексеев С. С. Проблемы теории права. В 2-х томах. / С. С. Алексеев. – Свердловск, 1972. – Т.1: Основные вопросы общей теории социалистического права. – 396 с.
7. Алексеев С. С. Теория права / С. С. Алексеев. – Харьков: Издательство БЕК, 1994. – 224 с.
8. Амосов К. Трудовой договор? Контракт. / К. Амосов // Вестник Верховного Суда СССР. – 1991. - № 2.
9. Андрійів В Трудові права людини у системі природного та позитивного

- права / В. Андрійів //Право України. - 2007. - № 6. - С. 61
10. Барабаш А., Гончарова Г. Гарантії трудових прав працівників кооперативів / А. Барабаш, Г. Гончарова // Право України. – 1992. – № 1. – С. 27–29.
  11. Барабаш О. Щодо властивостей трудових правовідносин / О. Барабаш // Право України. – 1998. – № 3. – С. 64–69.
  12. Барабаш О. Т. Проблеми регулювання порядку праці, дисципліни при переході до ринкових відносин / О. Т. Барабаш // Краткие тезисы и научные сообщения научно-практической конференции по итогам научно-исследовательских работ, выполненных профессорско-преподавательским составом Украинской государственной юридической академии в 1993 году. – Х., 1994. - С. 105.
  13. Бару М. На шляху до нового трудового кодексу / М. Бару // Право України. – 1995. - № 5-6. - С. 26-29.
  14. Бару М. Виконання зобов'язань за трудовим договором / М. Бару // Право України. – 1995. - № 8. - С. 31-33.
  15. Бару М., Гончарова Г. Чи ефективні сьогодні засоби боротьби з незаконними звільненнями? / М. Бару, Г. Гончарова // Радянське право. - 1990. - № 9.
  16. Бару М. Г. Сучасні проблеми кодифікації трудового законодавства / М. Г. Бару //Концепція розвитку законодавства України. – К., 1996. - С. 288.
  17. Бару М. М. Охрана трудовой чести по советскому законодательству / М. М. Бару. - М., 1966.
  18. Бегичев Б. К. Материальная основа и юридическое содержание трудовой правосубъектности рабочих и служащих / Б. К. Бегичев // Ученые записки Свердловского юридического института. Вып. 3. – Свердловск: Свердловский юрид. институт, – 1964. – С. 109-150.
  19. Бегичев Б. К. Проблемы трудовой дееспособности граждан / Б. К. Бегичев // Проблемы советского трудового права: Научные труды. Вып. 46. – Свердловск: Свердловский юрид. институт, 1975. – С. 45–78.
  20. Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б. К. Бегичев. – М.: Юрид. лит., 1972. – 245 с.
  21. Бек У. П. Досвід Європейського Союзу у сфері правового регулювання професійної безпеки та охорони здоров'я найманих працівників / У. П. Бек //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VII Міжнар.наук.-практ.конф., м. Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 467.
  22. Бляхман Л. С. Производственный коллектив: В помощь руководителю / Л. С. Бляхман. – М.: Политиздат, 1978. – 192 с.
  23. Богданюк Я. Концептуальні підходи до визначення поняття “переведення” / Я. Богданюк //Підприємництво, господарство і право. - 2009. - № 4. - С. 113
  24. Божко В. М. Правове регулювання оплати праці в період з 1885 до 1917

- року в Україні / В. М. Божко //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк. – 2009. – С. 366
25. Бойко Л. Принципу рівності жінок з чоловіками - законодавчу основу / Л. Бойко // Радянське право. – 1990. - № 3.
  26. Бондаренко Э. Н. О субъектах коллективного договора и правоотношения по установлению условий труда / Э. Н. Бондаренко // Договорное регулирование имущественных и трудовых отношений: Межвуз. сб. науч. статей. – Барнаул: Изд-во Алтайского ун-та, 1987. – С. 140-155.
  27. Братусь С. Н. Субъекты гражданского права / С. Н. Братусь. – М.: Госюриздат, 1950. – 368.
  28. Бровій А. А. Трудовий договір: поняття та зміст / А. А. Бровій //Наше право. - 2009. - № 1(ч.2) . - С. 22
  29. Бугров Л. Ю. Перестройка и развитие законодательства о переводах на другую работу / Л. Ю. Бугров // Советское государство и право. – 1988. – № 12.
  30. Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу / Л. Ю. Бугров. – Красноярск, Изд-во Красноярского университета, 1987.
  31. Бурак В. Я. Заборона дискримінації у проекті Трудового кодексу України / В. Я. Бурак //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк. – 2009. – С. 368
  32. Бурак В. Я. До питання про правові форми захисту трудових прав працівників / В. Я. Бурак //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VII Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 469.
  33. Бурлай Е. В. Нормы права и правоотношения в социалистическом обществе / Е. В. Бурлай. – К.: Наукова думка, 1987, – 92 с.
  34. Бурлаков О. О. Сучасні проблеми гарантій у сфері робочого часу [Електронний ресурс]/ О. О. Бурлаков // Режим доступу: [http://www.№buv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Ekpr/2011\\_54/statti/22.pdf](http://www.№buv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ekpr/2011_54/statti/22.pdf)
  35. Бухаловский О. Н. Правовое положение предприятий по трудовому законодательству / О. Н. Булаховский. – Воронеж: Изд-во Воронежского ун-та, 1974. – 160 с.
  36. Бухаловський О. Н. Государственное производственное предприятие как субъект трудового права / О. Н. Булаховский: Автореф. дис... канд. юрид. наук: Воронежский ун-т. – Воронеж, 1971. – 20 с.
  37. Бушченко П., Венедиктов В. Поняття “систематичне порушення трудових обов'язків”: розбіжності в теорії та практиці / П. Бушченко, В. Венедиктов // Радянське право. – 1990. - № 9.
  38. Бущенко П. А. Правовые аспекты права на труд й трудового правоотношения в условиях рынка / П. А. Бущенко// Краткие тезисы й научные сообщения научно-практической конференции по итогам

научно-исследовательских работ, выполненных профессорско-преподавательским составом Украинской государственной юридической академии в 1993 году. – Х., 1994. – С. 109.

39. Щербина В. Проблеми правотворчого регулювання кадрової роботи в умовах ринкових відносин / В. Щербина // Підприємництво, господарство і право. - 2009. - № 12. - С. 219
40. Вайпан В. А. Функции коллективного договора сквозь призму перестройки / В. А. Вайпан // Советское государство и право. – 1988. - № 5.
41. Валтнер А. Правосубъектность предприятия в области трудового права. / А. Валтнер // Правоведение. – 1965. – № 2. – С. 78–82.
42. Васильев А. В. Коллективный договор: практика и проблемы / А. В. Васильев // Советское государство и право. – 1987. - № 10.
43. Венедиктов В. С. Правовое регулирование режима рабочего времени / В. С. Венедиктов // Проблемы соц. законности. – Х., 1985. – № 16. – С. 69.
44. Венедиктов А. В. Государственная социалистическая собственность / А. В. Венедиктов. – М.; Л.: Изд-во АН СССР в Ленинграде, 1948. – 840 с.
45. Венедиктов А. В. О субъектах социалистических отношений / А. В. Венедиктов // Сов. гос. и право. – 1955. – № 6. – С. 17-28.
46. Венедиктов В. С. Юридическая ответственность по советскому трудовому праву / В. С. Венедиктов. – К.: Вища школа, 1989.
47. Витрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе / Н. В. Витрук. – М.: Наука, 1979. – 229 с.
48. Витрук Н. В. Конституционный статус личности в СССР / Н. В. Витрук, Б. Н. Топорнин, В. С. Воеводин. – М.: Юрид. лит., 1980. – 256 с.
49. Воеводин Л. Д. Правовое положение личности в науке советского государственного права / Л. Д. Воеводин // Сов. гос. и право. – 1965. – № 2. – С. 22-50.
50. Волкова О. Н. Субъекты социалистического трудового договора // Развитие трудового права и права социального обеспечения в современный период / О Н. Волкова. – М.: ВЮЗИ. – 1986. – С. 106-114.
51. Воронін Я. Проблема регулювання правових відносин між працівником та роботодавцем, які виникають внаслідок створення службового винаходу / Я. Воронін // Право України. - 2009. - № 5. - С. 113
52. Вороніна Л. Сфера і порядок застосування контракту як особливої форми трудового договору / Л. Вороніна // Право України. – 1994.- № 11-12. - С. 32–34.
53. Гаврикіна А. Контракт в трудовому законодавстві / А. Гаврикіна // Вестник Верховного Суда СССР. – 1991. - № 7.
54. Гатинян А. А. Правовой статус субъектов общенародного социалистического права, его развитие и осуществление: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 710 / ВЮЗИ. – М., 1968. – 22 с.
55. Гегель, Георг Вильгельм Фридрих. Философия права. – М.: Мысль, 1990. – 524 с.

56. Гершанов Е. М., Никитинский В. И. Прием на работу, переводы и увольнение рабочих и служащих / Е. М. Гершанов, В. И. Никитинский. – М.: Юрид. лит., 1976.
57. Гершанов Е. М., Шеломов Б. А. Правовая основа деятельности ФЗМК / Е. М. Гершанов, Б. А. Шеломов // Сов. государство и право. – 1972. – № 10. – С. 72-78.
325. Гетьманцева Н. Новація умов трудового договору / Н. Гетьманцева // Юридична Україна. – 2007. – № 3. – С. 64-70. - С. 58-63.
58. Гетьманцева Н., Козуб І. Закон України “Про зайнятість населення”: проблеми застосування / Н. Гетьманцева, І. Козуб //Юридична Україна. - 2009. - № 8. - С. 71
59. Гинцбург Л. Я. Комитет профсоюза и трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург // Сов. гос. и право. – 1970. – № 11. – С. 52-59.
60. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М.: Изд-во “Наука”, 1977. – 312 с.
61. Гірман А. П. Соціальні аспекти економіки праці в сучасній Україні відносин [Електронний ресурс] / А. П. Гірман // Режим доступу:[http://www.№buv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vddfa/2011\\_1/girma№.pdf](http://www.№buv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vddfa/2011_1/girma№.pdf)
62. Глевська Н. В. Відсторонення працівників від роботи у випадках, передбачених законодавством відносин [Електронний ресурс] / Н. В. Глевська // Режим доступу:[http://www.№buv.gov.ua/portal/soc\\_gum/pz/2009\\_103/103\\_13.pdf](http://www.№buv.gov.ua/portal/soc_gum/pz/2009_103/103_13.pdf)
63. Глинська С. О. Про деякі пропозиції проекту Трудового кодексу України стосовно сфери трудового законодавства / С. О. Глинська //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк. – 2009. – С. 379
64. Глинська С. О. Фактори, які обумовлюють диференціацію трудового законодавства / С. О. Глинська //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VII Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 475.
65. Глянцев В. Спорные вопросы рассмотрения дел, связанных с переводом и перемещением работников / В. Глянцев // Советская юстиция. – 1989. - № 18.
66. Гончарова Г. Конкурсне заміщення посад науково-педагогічних працівників: спірні питання / Г. Гончарова // Право України. - 2006. - № 4 . - С. 90
67. Гончарова Г. С. Охорона праці. Консп. лекцій / Г. С. Гончарова. – Х., 1994. – С. 24.
68. Гончарова Г. С. Переводы и перемещения в судебной практике / Г. С. Гончарова. - Харьков, 1982. - С. 168.
69. Горденко О. О. Медичний огляд працівників: його призначення та класифікації / О. О. Горденко //Держава і право. - 2009. - № 43. - С. 355
70. Горевий В., Куліш А. Участь юридичної служби суб'єкта господарювання

- (підприємництва) у відшкодуванні шкоди, заподіяної йому працівником / В. Горевий, А. Куліш // Підприємництво, господарство і право. - 2009. - № 3. - С. 81
71. Гоц В. Я. Договірне регулювання умов праці в умовах ринкової економіки / В. Я. Гоц // Концепція розвитку законодавства України. – К., 1996. – С. 296.
72. Грекова М. Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів // Право України. - 2008. - № 4. - С. 50
73. Гресик Ю. В. До питання про стабільність і динаміку трудових правовідносин / Ю. В. Гресик // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк. – 2009. – С. 386
74. Гресик Ю. В. Про правову природу відносин по нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства / Ю. В. Гресик // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VII Міжнар.наук. -практ.конф., м.Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 478.
75. Гураш В. М. Обов'язкові елементи системи теорії з трудового права / В. М. Гураш // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VII Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 479.
76. Гуцу С. Ф. Місце соціальних відпусток у трудових правовідносинах [Електронний ресурс] / С. Ф. Гуцу // Режим доступу: [http://www.nobuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/pib/2010\\_4/PB-4/PB-4\\_47.pdf](http://www.nobuv.gov.ua/portal/soc_gum/pib/2010_4/PB-4/PB-4_47.pdf)
77. Данченко М. Проблеми охорони праці та здоров'я жінок / М. Данченко // Радянське право. – 1990. - № 3.
78. Дарморіс О. М. Поняття та основні принципи трудового права Європейського Союзу / О. М. Дарморіс // Держава і право. - 2009. - № 45. - С. 375
79. Дмитренко Ю. П. Спеціальна дисциплінарна відповідальність окремих суб'єктів трудових правовідносин та їх правової гарантії / Ю. П. Дмитренко // Бюлетень Міністерства юстиції України 2008 № 11-12 С. 63
80. Догадов В. М. Государственные организации как субъекты социалистического трудового правоотношения / В. М. Догадов // Правоведение. – 1957. – № 1. – С. 77–86.
81. Догадов В. М. Правовое положение профессиональных союзов в СССР. Очерки профсоюзного права / В. М. Догадов. – М., Л.: ГИЗ, 1928. – 176 с.
82. Дріжчана С. В. Захист трудових прав громадян при укладенні і припиненні трудового договору в умовах формування ринку: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Українська держ. юрид. академія. – Харків, 1994. – 26 с.
83. Єрмоєнко В. Колізії між Конституцією та іншими актами трудового права / В. Єрмоєнко // Вісник Академії правових наук України. - 2009. - № 4(59) . - С. 144

84. Жадан О. В. Роль держави в системі соціально-трудо­вих відносин [Електронний ресурс] / О. В. Жадан // Режим доступу:[http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Dtr\\_du/2011\\_1/files/DU111\\_42.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Dtr_du/2011_1/files/DU111_42.pdf)
85. Жернаков В. Актуальні проблеми правового забезпечення прав людини у соціально-трудо­вій сфері / В. Жернаков // Вісник Академії правових наук України . - 2009 . -№ 1(56) . -С. 156
86. Жернаков В. Договірне регулювання соціально-трудо­вих відносин / В. Жернаков // Вісник Академії правових наук України. - 2000. - № 4(23). - С. 227
87. Жернаков В. В. Проблеми становлення та розвитку сучасного трудового права України / В. Жернаков // Концепція розвитку законодавства України. – К., 1996. – С. 297.
88. Жернаков В. В. Трудове правовідношення як складне явище в трудовому праві /В. В. Жернаков // Проблеми законності: зб. наук. пр. – 2009. – Вип. 100. – С. 134–147.
89. Жигалкин П. И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров / П. И. Жигалкин. – Х., 1977. – С. 178.
90. Жигалкин П.И., Венедиктов В.С. й др. Научно-практические рекомендации й нормативные акты по трудовому законодательству. - Харьков-Запорожье, 1990. – С. 461.
91. Жолнович О. І. Гарантії права на працю осіб зі зниженою працездатністю / О. І. Жолнович //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк. – 2009. – С. 392
92. Загальна теорія держави і права: Навчальний посібник / Колодій А. М., Ко­пейчиков В. В., Лисенков С. Л. та ін. – К.: Юрінком, 1997. – 320 с.
93. Законодательство о труде в условиях перестройки. /Отв. ред. З. К. Симоронт. – К.: Наукова думка, 1991.
94. Занфірова Т. А. Діалектика необхідності й свободи у трудових правовідносинах / Т. А. Занфірова //Держава і право . -2009. - № 45. - С. 296
95. Занфірова Т. А. Філософсько - антропологічні аспекти принципу рівності у трудових правовідносинах / Т. А. Занфірова //Часопис Київського університету права . - 2009. - № 3. - С. 133
96. Зуб І. В. Про деякі проблеми статті 2 проекту Трудового кодексу та закону / І. В. Зуб //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м. Луцьк. – 2009. – С. 395
97. Иванов С. А., Лившиц Р.З. Конституция СССР и вопросы трудового права / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц // Сов. гос. и право. – 1978. – № 4. – С. 14-24.
98. Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц. – М.: Наука, 1982. – 231 с.

99. Иванов С. А. Советское трудовое права: Вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М.: Изд-во “Наука”, 1978. – 368 с.
100. Ильиных З. К. Социалистические организации – субъекты советского трудового права: Автореф. дис... канд. юрид. наук: / СЮИ. – Свердловск, 1975. – 24 с.
101. Иоффе О. С. Шаргородский М.Д. Вопросы теории права. – М.: Госюриздат, 1961. – 381 с.
326. Іншин М. І. Трудові конфлікти та трудові спори у системі соціальних відносин [Електронний ресурс] / М. І. Іншин // Форум права. – 2006. – № 2. – Режим доступу до журн.: [www.nbuv.ua](http://www.nbuv.ua).
102. Карпенко Д. О. Правове регулювання переміщення працівників / Д. О. Карпенко. – К.: Наукова думка, 1989.
103. Карпенко Д., Хуторян Н. Правові проблеми Загальної частини проекту кодексу України про працю / Д. О. Карпенко, Н. Хуторян // Право України. – 1998. – № 3. – С. 41–44.
104. Карпушин М. П. Социалистические трудовые правоотношения / М. П. Карпушин. – М.: Госюриздат., 1958. – 174 с.
105. Кернякевич Ю. В. Матеріальні гарантії трудових прав працівників в разі переведення їх на іншу роботу / Ю. В. Кернякевич // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами VII Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 489.
106. Кечекьян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе / С. Ф. Кечекьян. – М.: Изд-во Академии наук СССР, 1958. – 188 с.
107. Киселёв И. Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада / И. Я. Киселев. – М., 1992.
108. Клименчук Н. До питання про зміст галузевих угод / Н. Клименчук // Право України. - 2009. - № 12. - С. 196
109. Климчук С. Д. Фактичні склади в трудових правовідносинах як система юридичних фактів / С. Д. Климчук // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк. – 2009. – С. 401
110. Климчук С. Д. Трудові правовідносини як юридичні факти-стани похідного характеру / С. Д. Климчук // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами VII Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 491.
111. Козак З. Я. Окремі питання договірної регулювання правових гарантій з охорони праці / З. Я. Козак // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк. – 2009. – С. 404.
112. Козак З. Я. Проблемні питання ведення державного реєстру нормативно-правових актів з питань охорони праці / З. Я. Козак // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами VII Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк., 2010. - 4-5 червня.



– С. 494.

113. Козуб І. Г. Трудова правоздатність осіб із зниженою працездатністю / І. Г. Козуб // Держава і право. - 2009. - № 45. - С. 349
114. Козуб І. Гарантії права на працю осіб зі зниженою працездатністю при припиненні трудових правовідносин / І. Г. Козуб // Підприємництво, господарство і право. - 2009. - № 7. - С. 93
115. Козуб І. Конституційне право на працю осіб зі зниженою працездатністю / І. Г. Козуб // Юридична Україна. - 2009. - № 5. - С. 77
116. Козуб І. Природа права на працю осіб із зниженою працездатністю / І. Г. Козуб // Підприємництво, господарство і право. - 2009. - № 10. - С. 122
117. Козуб Ірина Працездатність і здатність до роботи: розмежування понять / І. Г. Козуб // Юридична Україна. - 2009. - № 9. - С. 70
118. Коментар до Конституції України. / Авер'янов В. Б., Бойко В. Ф., Борденюк В. І. та ін. – К.: Інститут законодавства Верховної Ради України, 1996. – 378 с.
119. Кондратьев Р. И. Закон о государственном предприятии и права трудовых коллективов / Р. И. Кондратьев. – К.: Вища школа, 1988.
120. Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Р. И. Кондратьев. – Львов, 1977.
121. Кондратьев Р. І. Колективні трудові конфлікти і страйки: порядок вирішення спорів / Р. І. Кондратьєв. – Львів, 1989.
122. Кондратьев Р. І. Рада трудового колективу: які її повноваження / Р. І. Кондратьєв // Радянське право. – 1990. - № 4.
123. Копейчиков В. В. Статус социалистического трудового коллектива / В. В. Копейчиков, Б. И. Ольховский // Сов. гос. и право. – 1972. – № 1. – С. 30-38.
124. Коршунова Т. Ю. Трудовой договор в современных условиях (К вопросу о найме труда) / Т. Ю. Коршунова, А. Ф. Нуртдинова // Государство и право. – 1994. – № 2. – С. 30–41.
125. Корякіна І. І. Адаптація законодавства України з охорони праці до окремих директив Європейського союзу / І. І. Корякіна // Держава і право. - 2009. - № 43. - С. 372
126. Костюк В. Л. Проблеми правового становища роботодавця за КЗПП України та проекту Трудового кодексу України: порівняльно-правовий аналіз [Електронний ресурс] / В. Л. Костюк // Режим доступу:[http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/№aukma/law/2009\\_90/24\\_kostyuk\\_vl.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/№aukma/law/2009_90/24_kostyuk_vl.pdf)
127. Костюк В. Л. Трудовий колектив: окремі проблеми законодавчого закріплення трудової правосуб'єктності [Електронний ресурс] / В. Л. Костюк // Режим доступу:[http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/№aukma/law/2011\\_116/23\\_kostiuk.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/№aukma/law/2011_116/23_kostiuk.pdf)
128. Костюк В. Особливості правового регулювання трудової правосуб'єктності у період незалежної Української держави (1991–1996 рр.) / В. Костюк //

- Право України. - 2009. - № 10. - С. 157
129. Костюк В. Л. Види трудової правосуб'єктності працівника: теоретико-правовий аспект / В. Л. Костюк // Бюлетень Міністерства юстиції України. - 2007. - № 12. - С. 44
  130. Котвіцький І. О. Роботодавець як сторона колективного договору / І. О. Котвіцький // Наше право. - 2009. - № 1 (ч. 2). - С. 50
  131. Котюк В. О. Теорія права: Курс лекцій: Навч. посібник для юрид. факультетів вузів / В. О. Котюк. - К.: Вентурі, 1996. - 208 с.
  132. Красавчиков О. А. Социальное содержание правоспособности граждан / О. А. Красавчиков // Правоведение. - 1960. - № 1. - С. 12-25.
  133. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку / А. М. Куренной. - М.: "Дело Лтд", 1995. - 304 с.
  134. Куртакова А. О. Суб'єкти соціального партнерства в умовах ринкової економіки відносин [Електронний ресурс] / А. О. Куртакова // Режим доступу: [http://www.Nobuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Nepmaup/2010\\_3/pdf\\_files/100-104.pdf](http://www.Nobuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nepmaup/2010_3/pdf_files/100-104.pdf)
  135. Лавріненко О. В. Робочий час, його склад та види у контексті аналізу положень проекту нового Трудового кодексу України [Електронний ресурс] / О. В. Лавріненко // Режим доступу: [http://www.Nobuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Efp/2010\\_1/LavriNeeNoko.pdf](http://www.Nobuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Efp/2010_1/LavriNeeNoko.pdf)
  136. Лазор В. В. Правове регулювання правових спорів, конфліктів і порядок їх вирішення на сучасному етапі: [монографія] / Лазор В. В. - Луганськ: Вид-во "Література", 2004. - 332 с.
  137. Лазур Я. В. Правове регулювання трудових міграційних потоків: світовий та вітчизняний досвід / Я. В. Лазур // Часопис Київського університету права. - 2008. - № 3. - С. 190
  138. Лаптев В. В. Правовое положение промышленных предприятий в СССР / В. В. Лаптев. - М.: Изд-во Акад. наук СССР, 1963. - 288 с.
  139. Лебідь В. І. Окремі аспекти правового регулювання трудових відносин між працівником і фізичною особою (роботодавцем) / В. І. Лебідь // Бюлетень Міністерства юстиції України. - 2008. - № 3. - С. 32
  140. Лепешкин А. И. Правовое положение советских граждан / А. И. Лепешкин. - М.: Юрид. лит., 1966. - 56 с.
  141. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Р. З. Лившиц. - М.: Наука, 1989.
  142. Лившиц Р. З. Трудовой договор / Р. З. Лившиц, В. М. Чубайс. - М.: Изд-во Наука, 1986.
  143. Лившиц Р. З. Коллектив предприятия, ФЗМК и трудовое правоотношение / Р. З. Лившиц // Хозяйственная реформа и трудовое право. М.: "Наука", 1970. - С. 158-175.
  144. Лившиц Р. З. Трудовое законодательство: поиск концепции / Р. З. Лившиц // Сос. гос. и право. - 1990. - № 7. - С. 55.
  145. Лукашева Е. А. Социалистическое право и личность / Е. А. Лукашева. - М.:

- Наука, 1987. – 160 с.
146. Лукашева Н. М. Збір відомостей та перевірка відповідності працівників установленим вимогам у період існування трудових правовідносин / Н. М. Лукашева // Часопис Київського університету права. - 2009. - № 2. - С. 146
  147. Максименко В. Ф. Правовой статус социалистического трудового коллектива / В. Ф. Максименко. - К., 1976. – С. 21.
  148. Максименко В. Ф. Трудові колективи в системі радянської соціалістичної демократії / В. Ф. Максименко. – К.: Наук. думка, 1976. – 163 с.
  149. Марксистско-ленинская теория государства и права. Социалистическое государство / Байтин М. И., Гулиев В. Е., Косицин А. П. и др. – М.: “Юридическая література”, 1972. – 559 с.
  150. Масленников В. А. Правовой статус трудового коллектива / В. А. Масленников // Сов. гос. и право. – 1979. – № 1. – С. 40-47.
  151. Масленников В. А. Трудовой коллектив и его конституционный статус / В. А. Масленников. – М.: Изд-во “Наука”, 1984. – 168 с.
  152. Масленников В. А. Трудовой коллектив и советская политическая система / В. А. Масленников // Сов. гос. и право. – 1983. – № 1. – С. 115–123.
  153. Матузов Н. И. Личность. Право. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права / Н. И. Матузов. – Саратов: Саратовск. ун-т, 1972. – 292 с.
  154. Матузов Н. И. Правовая система и личность / Н. И. Матузов. – Саратов: Саратовск. ун-т, 1987. – 239 с.
  155. Матузов Н.И. Субъективные права граждан СССР / Н. И. Матузов. – Саратов, 1987. - С. 66-67.
  156. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. – К.: Наукова думка, 1984. – 280 с.
  157. Мацюк А. Р., Симоронт З. К. Трудовое право в вопросах и ответах: Справочник / А. Р. Мацюк. – К.: Политиздат Украины, 1988.
  158. Медведев О. Увольнение в связи с совершением аморального проступка / О. Медведев, Л. Отырба. // Советская юстиция. – 1989. - № 17.
  159. Мельник К. Поняття й ознаки трудових правовідносин службовців правоохоронних органів / К. Мельник // Підприємництво, господарство і право. - 2010. - № 4. - С. 74
  160. Мельник Костянтин До питання трудової правосуб`єктивності працівників / К. Мельник // Підприємництво, господарство і право. - 2010. -№ 1. – С. 112
  161. Мельничук Н. О. Визначення трудового договору в нових ринкових умовах / Н. О. Мельничук // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м. Луцьк. – 2009. – С. 412
  162. Мельничук Н. О. Договори, що забезпечують трудові відносини / Н. О. Мельничук // Актуальні питання реформування правової системи

- України: Зб.наук.ст. за матеріалами VII Міжнар.наук.-практ.конф., м. Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 499.
163. Мельничук Н. О. Договір як форма регулювання трудових відносин / Н. О. Мельничук // Часопис Київського університету права. - 2009. - № 1. - С. 149
164. Міцкевич А. В. Субъекты советского права/ А. В. Міцкевич. – М.: Государственное издание Юридической литературы, 1962. – 212 с.
165. Мінюков П. Регулювання правових відносин з педагогічними працівниками / П. Мінюков // Право України. – 1994. - № 9. - С. 24-26.
166. Мірошніченко О. Проблеми правового врегулювання охорони праці на сучасному етапі / О. Мірошніченко // Юридична Україна. - 2009. - № 1. - С. 78
167. Мовчан Анастасія Щодо резерву як спеціальної організації-правової форми добору кадрів / Анастасія Мовчан // Підприємництво, господарство і право. - 2009. - № 2. - С. 105
168. Мокрицька Н. П. Трудовий договір як угода / Н. П. Мокрицька // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VII Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С.502.
169. Монастырский Е. А. Правовое регулирование труда молодежи в СССР / Е. А. Монастырский, Д. А. Карпенко. – К.: Наукова думка, 1984. – 118.
170. Москаленко Г. К. О функциях советского профсоюза // Роль профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. (Материалы теоретической конференции) / Г. К. Москаленко. – М.: Профиздат, 1972. – С. 5-16.( С. 49.)
171. Москалик Н. Г. Особливості розвитку законодавства про строкові трудові відносини у період незалежності України / Н. Г. Москалик // Часопис Київського університету права. - 2008. - № 3 С. - 202
172. Мурашин Г. А. Трудовой коллектив и правопорядок / Г. А. Мурашин, Н. И. Малышко. – К.: Наукова думка, 1987. – 144 с.
173. Неумивайченко Н. В. Профспілки як суб'єкти трудового права / Н. В. Неумивайченко // Вісник Національної академії державного управління. – 2006. – № 8. – С. 79-85.
174. Никитинский В. И. Трудовое регулирование трудовых отношений работающих собственников В. И. Никитенский, Т. Ю. Коршунова // Гос. и право. – 1992. – № 6. – С. 48-58.
175. Новак Т. С. Щодо “Положення про найм на сільські роботи” 1886 р. як одного з перших джерел охорони праці в рослинництві / Т. С. Новак // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк. – 2009. – С. 418
176. Новосельська І. Поняття та категорії міжнародних і європейських стандартів відповідальності у сфері трудових відносин та їх дотримання Україною / І. Новосельська // Підприємництво, господарство і право. -

2010. - № 4. - С. 71

177. Новосельська І. Роль міжнародної організації праці в забезпеченні виконання Україною законодавства із захисту трудових прав працівників / І. Новосельська // Підприємництво, господарство і право. - 2010. - № 5. - С. 123
178. Григор'єва О. В., Мущинська О. І. Удосконалення елементів системи організації оплати праці [Електронний ресурс] / О. В. Григор'єва, О. І. Мущинська // Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Eir/2008\\_4/48-50.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Eir/2008_4/48-50.pdf)
179. Ойгензіхт В. А. Відповідальність підприємства і трудового колективу: дискусійні питання / В. А. Ойгензіхт. – [В кн.: Сучасні проблеми держави та права.] – К., 1990. – С. 32.
180. Ольховский Б. И. Статус трудового коллектива: Автореф. дис. ...канд. юрид. наук. – Одесса, 1975. – С. 24.
181. Орловский Ю. Контракт и его роль в возникновении, изменении и прекращении трудового правоотношения / Ю. Орловский // Советское государство и право. – 1991. - № 8.
182. Павленко Ю. І. Пігання доцільності запозичення деяких правових норм при формуванні законодавства України у сфері соціальних трудових відносин / Ю. І. Павленко // Там же. - С. 312.
183. Павлович З. Правове регулювання діяльності трудових колективів в при нових формах власності / З. Павлович, В. П'ятина // Право України. – 1995. - № 5-6. - С. 29-31.
184. Павлович З. Правове регулювання діяльності трудових колективів при нових формах власності / З. Павлович, В. П'ятина // Право України. – 1995. – № 7. – С. 41-43.
185. Пазенок А. С. Реалізація прав на працю в умовах глобальної економічної кризи / А. С. Пазенюк // Держава і право. - 2009. - № 43. - С. 313
186. Пак У. І. Про строки звернення до суду за захистом трудових прав / У. І. Пак // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами VII Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 506.
187. Панасюк О. Правове регулювання локальної контрольно-наглядової діяльності / О. Панасюк // Право України. - 2008. - № 2. - С. 90
188. Панасюк О. Т. Підвищення кваліфікації як обов'язок працівника / О. Панасюк // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за матеріалами VI Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк. – 2009. – С. 420
189. Панкин М. Совместительство и совмещение / М. Панкин. - М.: Юрид. лит., 1991.
190. Парпан Т. В. Правові підстави переведення працівника на іншу роботу у зв'язку із заміною відсутнього працівника / Т. В. Парпан // Актуальні питання реформування правової системи України: Зб. наук. ст. за

- матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк. – 2009. – С. 421
191. Пастухов В. Правові проблеми ринку праці в Україні / В. Пастухов // Право України. – 1996. – № 5. – С. 30-33.
  192. Пастухов В. П. Радянське трудове право / В. Пастухов. - К.: Рад. школа, 1989.
  193. Патрикеев В. Когда работник – собственник. Его статус, права и обязанности / В. Патрикеев // Хозяйство и право. – 1993. – № 1. – С. 110-118; № 2. – С. 83-89.
  194. Патюлин В. А. Государство и личность в СССР / В. А. Патюлин. – М.: Наука, 1974. – 246с.
  195. Пашерстик А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде / А. Е. Пашерстик. – М.: Изд-во Акад. наук СССР, 1955. – 223 с.
  196. Пашков А.С. Правовой статус трудового коллектива / А. С. Пашков // Правоведение. – 1983. – № 6. – С. 11-21.
  197. Пашков А.С. Собственность и труд: правовые аспекты взаимодействия / А. С. Пашков // Советское государство и право. – 1991. - № 11.
  198. Пашков А. С. Социальные проблемы управления трудовыми коллективами / А. С. Пашков, А. Г. Перфильев. – М.: Профиздат, 1978. – С. 120–121.
  199. Пашков А. С. Акционерное общество: вопросы правосубъектности / А. С. Пашков, Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 1991. – № 2. – С. 3–14.
  200. Пивовар В. В. Використання поняття “фізична особа” для позначення індивідуального суб’єкта трудового права / В. В. Пивовар //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VII Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 509.
  201. Пилипенко П. Про концепцію трудового права України. / П. Пилипенко // Право України. – 1993. - № 4. - С. 17-20.
  202. Пилипенко П. Про концепцію трудового права України / П. Пилипенко // Право України. – 1993. – № 4. – С. 17-20.
  203. Пилипенко П. Трудові відносини як предмет трудового права в Українській державі / П. Пилипенко // Державність. – 1993. – № 2. – С. 33–34.
  204. Пилипенко П. Д. До питання про поняття трудових відносин / П. Пилипенко // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні. (Матеріали II регіональної наукової конференції (лютий 1996 р.). – Львів. – 1996. – С. 113–116.
  205. Піддубний О. Щодо правової природи відрахувань на культурно-масову, фізкультурну й оздоровчу роботу, які отримують професійні спілки від роботодавців / О. Піддубний, О. Макогон //Підприємництво, господарство і право. - 2009. - № 5. - С. 37
  206. Пікалюк С. Теоретико-правові основи соціального партнерства / С. Пікалюк //Юридична Україна. - 2009. - № 12. - С. 200

207. Плаксін В. Відшкодування моральної шкоди за трудовим договором. / В. Плаксін // Право України. – 1995 - № 2. - С. 14-16.
208. Полунов И. М. О сущности и гарантиях права на труд в СССР / И. М. Полунов // Ученые записки Харьковского юридического института (УЗХЮИ). Вып. 13. – 1959. – С. 81–102.
209. Поляков Б. Міркування про шляхи вдосконалення трудового законодавства / Б. Поляков // Право України. – 1992. - № 3. - С. 22–24.
210. Поляков Б. Робочий час та час відпочинку у виробничих кооперативах: соціологічно-правові питання / Б. Поляков // Радянське право. - 1990. - № 10.
211. Постригань І. Соціальний захист працівників в період неплатоспроможності роботодавця / І. Постригань // Юридична Україна. - 2009. - № 5. - С. 83
212. Права предприятия в области организации труда / [А. Ф. Бочков, В. Н. Атремова, Л. Я. Островкий, В. И. Семенов] – Минск: Наука и техника, 1971. – 195 с.
213. Право и социальное планирование / [Пашков А. С., Лебедев П. Н., Перфильев А. Т. и др.] – М.: Юрид. лит., 1981. – С. 66.
214. Практикум по советскому трудовому праву. / [Под ред. А. А.Абрамовой]. - М.: МГУ, 1984.
215. Прилипко С. М. Трудовой контракт как одна из юридических гарантий реализации работником права на труд / С. М. Прилипко // Актуальные проблемы становления государственности в Украине. - Х., 1995. - С. 32.
216. Проблемы правового регулирования труда в развитом социалистическом обществе / [Пашков А. С., Хрусталёв Б. Ф., Магницкая Е. В. и др.] – Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1984. – 257 с.
217. Проблемы развития политической системы социализма: Материалы международного симпозиума. – М.: Институт экономики мировой социалистической системы АН СССР, 1978, Т.2. – С. 60.
218. Прокопенко В. І. Трудове право. Курс лекцій / В. І. Прокопенко. - К, 1996. - С. 222.
219. Прокопенко В. Власник і уповноважений ним орган як суб'єкти трудового права. / В. І. Прокопенко // Право України. – 1994. – № 10. - С. 20–23.
220. Прокопенко В. Трудовий договір педагогічних працівників / В. І. Прокопенко // Право України. – 1995. - № 2. –С 26–28.
221. Прокопенко В. Трудовий договір і трудові правовідносини/ В. І. Прокопенко. - К.: Наукова думка, 1971.
222. Прокопенко В. И. Правовые отношения комитета профсоюза с администрацией социалистического предприятия / В. И. Прокопенко. - К.: Вища школа, 1977.
223. Прокопенко В. І. Трудове право: [Курс лекцій] / В. І. Прокопенко. – К.: Вентурі, 1996. – 224 с.
224. Прокопчук Н. Р. Правовідносини з професійної підготовки та

- перепідготовки кадрів / Н. Р. Прокопчук //Часопис Київського університету права. - 2008. - № 3. - С. 206
225. Процишен М. Право на страйк, його конституційне визначення та можливості вдосконалення / М. Процишен //Право України. - 2009. - № 10. - С. 211
226. Радянське трудове право: [Підручник] / [Бару М. Й., Барабаш О. Т., Гончарова Г. С. та ін.] – К.: Вища школа, 1975. – 360 с.
227. Рим О. М. Щодо врегулювання конкурентних відносин у проекті Трудового кодексу України / О. М. Рим //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк. – 2009. – С. 439
228. Рим О. М. Правові засади фінансування заходів з охорони праці / О. М. Рим //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VII Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 514.
229. Ромовська З. Цивільна правоздатність громадян / З. Ромовська // Право України. – 1994. – № 10. – С. 51–54.
230. Рудницька О. П. Проблеми правового регулювання гарантійних виплат при переїзді працівників на роботу в іншу місцевість / О. П. Рудницька //Держава і право. - 2009. - № 43. - С. 378
231. Свічкарьова Я. Трудові права працюючих акціонерів / Я. Свічкарьова // Право України. – 1998. – № 7. – С. 20–23.
232. Сердюк О. Ю., Мачула Г. І. Охорона праці у виробничій сфері як аспект формування гідної праці і Україні [Електронний ресурс] / О. Ю. Сердюк, Г. І. Мачула // Режим доступу:[http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Vd№uet/eco№/2010\\_3/Serdyuk.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Vd№uet/eco№/2010_3/Serdyuk.pdf)
233. Симоронт З. К. Перебудовні процеси у законодавстві про працю: досягнення, недоліки, пропозиції. / З. К. Симоронт // Радянське право. – 1990. - № 6.
234. Сироватская Л. А. Ответственность за нарушение трудового законодательства / Л. А. Сироватская. - М.: 1990.
235. Сироватская Л. А. О правовом регулировании рабочего времени/ Л. А. Сироватская. - М.: Юрид. лит., 1981.
236. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения внутри трудового коллектива / В. Н. Скобелкин // Сов. гос. и право. – 1989. – № 6. – С. 28-36.
237. Скоропис О. Проблема правового регулювання ліквідації недержавних пенсійних фондів / О. Скоропис//Підприємництво, господарство і право. – 2009. - № 3. - С. 84
238. Слюсар А. Роль держави у встановленні мінімальної заробітної плати: досягнення та прорахунки / А. Слюсар //Вісник Академії правових наук України. - 2009. - № 3(58) . - С. 169
239. Смирнов О. В. Государственное предприятие как субъект трудового права / О. В. Смирнов // Сов. гос. и право. – 1972. – № 2. – С. 19-27.



240. Смирнов О. В. Государственное производственное предприятие как субъект трудового права / О. В. Смирнов // Сов. гос. и право. – 1971. – № 2. – С. 19-27.
241. Смирнов О. В. О правовом статусе рабочих и служащих / О. В. Смирнов // Советское государство и право. – 1974. – № 3. – С. 40–48.
242. Смирнов О. В. Особенности правового положения советских профсоюзов в условиях развитого социалистического общества / О. В. Смирнов // Профсоюзы и трудовое право. Сборник научн. трудов. – М.: Профиздат, 1979. – С. 16;
243. Смирнов О. В. Природа и сущность права на труд в СССР/ О. В. Смирнов. – М.: Юрид. лит., 1964. – 210 с.
244. Смирнов О. В. Сущность права на труд в СССР: Автореф. дис... д-ра юрид. наук: 713 /Ленинградский гос. ун-т. / О. В. Смирнов. – Л., 1965. – 39 с.
245. Смолярчук В. И. Источники советского трудового права / В. И. Смолярчук. - М. Юрид. лит., 1978.
246. Смолярчук В. И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих / В. И. Смолярчук. – М.: Профиздат, 1973. – 176 с.
247. Снигирева И. О. Профсоюзы и трудовое право / И. О. Снигирева. – М.: Юрид. лит., 1983. – 175 с.
248. Снигирева И. О. Государство и профсоюзы / И. О. Снигирева, Л. С. Явич. – М.: Профиздат, 1967. – 263 с.
249. Собчак А. А. Внутрихозяйственный расчет в промышленности. Правовые вопросы / А. А. Собчак. – М.: Юрид. лит., 1972. – 119 с.
250. Советское трудовое право. Учебник. / [Под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова]. - М.: Юрид. лит., 1988.
251. Советское трудовое право. Учебник. / [Под ред. В. С. Андреева, В. Н. Толкуновой]. - М.: Юрид. лит., 1987.
252. Советское трудовое право / [Процевский А. И., Бару М. И., Гончарова Г.С. и др.] – К.: Вища школа, 1981. – 360 с.
253. Советское трудовое право: Учебник / [Андреев В. С., Голощапов С.А., Шебанова А. И. и др.] – 4-е изд., исправ. и доп. – М.: Высш. шк., 1987. – 511 с.
254. Советское трудовое право: Учебник / [Бегичев Б. К., Зайвина А. Д., Молодцов М. В. и др.] – 2-е изд. – М.: Юрид. лит., 1985. – 552 с.
255. Советское трудовое право: Учебник / [Пашков А. С., Хрусталёв Б. Ф., Смирнов О. В. и др.] – М.: Юрид. лит., 1988. – 608 с.
256. Советское трудовое право: Учебник для юрид. ин-тов и факультетов / [Н.Г.Александров, Г.В.Муцинов, А.А.Абрамов, А.Д.Зайкин] / [Под ред. проф. Н.Г.Александрова]. – М.: Юрид. лит., 1972. – 576 с.
257. Сокол М. В. Вирішення колективного трудового спору за допомогою трудового арбітражу / М. В. Сокол //Держава і право. -2009. - № 43. - С. 359
258. Сокуренок В. П. Право, свобода, равенство / В. П. Сокуренок,

- А. И. Савицкая. – Львов: Вища школа, 1981. – 231 с.
259. Сорокин В. Д. Трудовой коллектив: политические, социальные, правовые аспекты / В. Д. Сорокин. – Л.: Лениздат, 1984. – 63 с.
260. Спиридонов Л. И. Теория государства и права: [Учебник] / Л. И. Спиридонов. – М., 1995. – 304 с.
261. Стависский П. Р. Материальная ответственность предприятия в трудовых отношениях / П. Р. Стависский. - К.: Вища школа, 1987.
262. Стависский П. Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве / П. Р. Стависский. - Киев-Одесса: Вища школа, 1982.
263. Старчук О. В. Гендерна рівність чоловіка і жінки у трудовій діяльності / О. В. Старчук //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк. – 2009. – С. 445
264. Старчук О. В. Правове регулювання заборони примусової праці / О. В. Старчук //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VII Міжнар.наук.-практ.конф., м. Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 520.
265. Старчук О. В. Щодо деяких ознак принципів трудового права України / О. В. Старчук //Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку. -2007. - 23-24 березня. - С. 374
266. Стасів О. Заборона примусової праці як конституційна засада трудового права / О.Стасів// ВІСНИК ЛЬВІВ. УН-ТУ Серія юрид. 2011. Вип. 53. С. 255–262
267. Стасів О. В. Право на відпочинок: поняття та види / О. В. Стасів //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VII Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 522.
268. Сичинський Б. С. Соціальний захист громадян: проблеми та гарантії / Б. С. Сичинський // Право України. - 1998. - № 3. - С. 18.
269. Сумовський В. В. Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян / В. В. Сумовський //Бюлетень Міністерства юстиції України. - 2008. - № 11-12 - С. 284
270. Сурилов А. В. Теория государства и права: [Учебное пособие] / А. В. Сурилов. – К.; Одесса: Выща школа, 1989. – 439 с.
271. Сыроватская Л. А. Ответственность по советскому трудовому праву / Л. А. Сыроватская. – М.: Юрид. лит., 1974. – 184 с.
272. Сыроватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право / Л. А. Сыроватская. // Гос. и право. – 1996. – № 7. – С. 75-77.
273. Телічко О. А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів [Електронний ресурс] / О. А. Телічко // Режим доступу:[http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Yur№ip/2011\\_1/Telichko.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Yur№ip/2011_1/Telichko.pdf)
274. Теория государства и права: [Курс лекцій] / [Байтин М. И., Григорьев Ф.

- А., Зайцев И. М. и др.] – М.: Юристъ, 1997. – 672 с.
275. Теория права и государства: Учебник для вузов. / [Под ред. проф. Г.Н. Манова]. – М.: Изд-во БЕК, 1995. – 336 с.
276. Тищенко О. В. До питання щодо правового змісту поняття “колективний договір” / О. В. Тищенко //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2009. – № 4-5. – С. 126
277. Тищенко О. В. Явище моббінгу в трудових правовідносинах: реалії сьогодення / О. В. Тищенко //Бюлетень Міністерства юстиції України. - 2008. - № 6. - С. 62
278. Тищенко О. В. Реалізація пенсійної реформи в Україні :соціально - правовий аналіз проблеми / О. В. Тищенко //Бюлетень Міністерства юстиції України. - 2008. - № 4. -С. 88
279. Тищенко О. В. Дисциплінарні стягнення за прогул: історико-правові аспекти / О. В. Тищенко //Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2009. – № 1. – С. 71
280. Толмач О. В. Роль судової практики в системі джерел трудового права України / О. В. Толмач //Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку. -2007 . -23-24 березня . - С. 375
281. Толстой Ю. К. К теории правоотношения / Ю. К. Толстой. – Л.: Издательство ЛГУ, 1959. – 87 с.
282. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.]; [За ред. П. Д. Пилипенка]. – К.: Концерн “Видавничий дім “Ін Юре”, 2004. – 536 с.
283. Трудове право: Підручник / [За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої]. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2000. – 564 с.
284. Трудовой коллектив как объект и субъект управления / [Пашков А.С., Перфильев А.Т., Лебедев П.Н. и др.] – Л.: Изд-во ЛГУ, 1980. – 119 с.
285. Трунова Г. Контроль за виконанням колективних договорів і угод як форма соціального партнерства / Г. Трунова //Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку. – 2007. – 23–24 березня. – С. 377
286. Уржинский К. П. Гарантии права на труд / К. П. Уржинский. - М.: Юрид.лит., 1989.
287. Участие трудовых коллективов в управлении производством / [Зайкин А. Д., Куренной А. М., Чибисов В. А. и др.] – М.: Изд-во МГУ, 1980. – 211 с.
288. Фатуев А. А. Трудовое право в жизни человека / А. А. Фатуев. – М.: Юрид. лит., 1991. – 256 с.
289. Флейшиц Е.А. Соотношение правоспособности и субъективных прав / Е. А. Флейшиц //Вопросы общей теории советского права. – М.: Госюриздат, 1960. – С. 255–281.
290. Хозяйственная реформа, труд и право / [Александров Н. Г., Смирнов О. В., Сойфер В. Г. и др.] – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1969. – 181 с.
291. Хохлов Е. Б. Субъективное трудовое право в системе права / Е. Б. Хохлов //

- Правоведение. – 1996. – № 2. – С. 54-70.
292. Хохрякова О. С. Отпуск рабочих и служащих / О. С. Хохрякова. - М.: 1983.
293. Хохрякова О. С. Реформа законодательства об отпусках/ О. С. Хохрякова //Советское государство и право. – 1991. - № 5.
294. Хрусталёв Б. Ф. Государственное предприятие – субъект трудового права / Б. Ф. Хрусталёв. – М.: Юрид. лит., 1976. – 190 с.
295. Хрусталёв Б.Ф. Трудовая правосубъектность производственных единиц / Б. Ф. Хрусталёв // Правоведение. – 1975. – № 5. – С. 54-62.
296. Хусточкін О. Контракт у трудовому праві України (законодавство і практика його застосування) / О. Хусточкин // Право України. – 1995. - № 5-6.- С. 17-21.
297. Хуторян Н. Вдосконалення правового регулювання матеріальної відповідальності працівника перед наймачем. / Н. Хуторян // Право України. - 1993.- № 5-6. - С. 29-32.
298. Хуторян Н. Матеріальна відповідальність власника перед працівником. / Н. Хуторян //Право України. – 1993. - № 3. - С. 21-23.
299. Хуторян Н. Матеріальна відповідальність суб'єктів трудових правовідносин в умовах регульованої ринкової економіки / Н. Хуторян // Право України. – 1990. – № 12. – С. 28-30.
300. Цепин А. И. Некоторые вопросы правового положения профессиональных союзов СССР / А. И. Цепин // Вопросы теории и истории общественных организаций. – М.: “Наука”, 1971. – С. 40-88.
301. Цепин А. И. Профсоюзы и трудовые права рабочих и служащих / А. И. Цепин. – М.: Наука, 1980. – 278 с.
302. Цепин А. И. Трудовой коллектив как субъект трудового права / А. И. Цепин // Сов. гос. и право. – 1981. – № 8. – С. 46-54.
303. Цесарський Ф. Розвиток уявлень про колективний договір / Ф. Цесарський //Вісник Академії правових наук України. – 2009. – № 4 (59). – С. 154
304. Чеберяк П. Застосування судами законодавства про матеріальну відповідальність. / П. Чеберяк // Радянське право. – 1990. - № 3.
305. Черноморченко Н.П. Субъекты советского трудового права: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 713 / Саратовский юрид. ин-т им Д. И. Курского. – Саратов, 1968. – 16 с.
306. Черноус С. М. Про критерії поділу оціночних понять у трудовому праві / С. М. Черноус //Бюлетень Міністерства юстиції України . - 2007. - № 7 . - С. 121
307. Чечот Д. М. Субъективное право и формы его защиты / Д. М. Чечот. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1968. – 72 с.
308. Чудовський В. І. Охорона праці як національна проблема держави в умовах ринкових відносин [Електронний ресурс] / В. І. Чудовський // Режим доступу:  
[http://www.№buv.gov.ua/portal/soc\\_gum/pib/2011\\_3/PB-3/PB-3\\_57.pdf](http://www.№buv.gov.ua/portal/soc_gum/pib/2011_3/PB-3/PB-3_57.pdf)
309. Швець Н. До питання про правові наслідки участі в страйках / Н. Швець

//Право України . – 2009. – № 11. – С. 139

310. Швець Н. Роль національної служби посередництва і примирення у попередженні страйків / Н. Швець //Підприємництво, господарство і право. – 2010. - № 5. – С. 127.
311. Швець Н. Умови реалізації права на страйк / Н. Швець //Підприємництво, господарство і право. - 2009. - № 10 . - С. 118
312. Шевченко Д. В. Процесуальні правовідносини в сфері вирішення трудових спорів / Д. В. Шевченко //Держава і право. - 2009. - № 45 . -С. 371
313. Шелеп І. Ф. Спільні підходи до визначення трудового юридичного процесу і трудового процесуального права / І. Ф. Шелеп //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м. Луцьк. – 2009. – С. 461
314. Шелеп І. Ф. Юрисдикційна діяльність як вид процесуальної діяльності в трудовому праві / І. Ф. Шелеп //Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку. - 2007. - 23-24 березня. – С. 378
315. Шеломов Б. А. Понятие и содержание профсоюзного представительства // Профсоюзы и трудовое право: Сборник научных трудов / Высшая школа профсоюзного движения ВЦСПС / Б. А. Шеломов. – М.: Профиздат, 1979. – 144 с.
316. Шкаратан О. И. Промышленное предприятие: социологические очерки / О. И. Шкаратан . – М.: Мысль, 1978. – 263 с.
317. Шляхтун П. Аспекти приватизації або сказати людям правду / П. Шляхтун // Голос України. – 1996. – 24 січня.
318. Шуклина Н. Г. Трудовые коллективы в политической системе советского общества / Н. Г. Шукліна . – К.: Наук. думка, 1986. – 144 с.
319. Шулипа М. Ю. Акти трудового законодавства і норми міжнародного права / М. Ю. Шулипа //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VII Міжнар.наук.-практ.конф., м. Луцьк., 2010. - 4-5 червня. – С. 530.
320. Шульженко І. Виникнення службово-трудова правовідносин з жінками / І. Шульженко // Право України. – 2007. – № 6. – С. 65
321. Шульженко І. Вплив специфічних умов праці в органах внутрішніх справ на диференціацію правового регулювання припинення трудових правовідносин з працівниками ОВС України / І. Шульженко //Підприємництво, господарство і право. – 2010. – № 7 . – С. 125
322. Щербина В. І. Принципи сучасного трудового права України [Електронний ресурс] / В. І. Щербина // Юридичний вісник Причорномор'я. – 2011. – № 1(1). – С. 97-113. – Режим доступу:[http://www.nobuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Yuvp/2011\\_1/097.pdf](http://www.nobuv.gov.ua/portal/soc_gum/Yuvp/2011_1/097.pdf)
323. Щербюк Н. Ю. Диференціація як одна із тенденцій правового регулювання трудових правовідносин в Україні / Н. Ю. Щербюк //Правове життя: сучасний стан та перспективи розвитку. – 2007. – 23-24 березня. – С. 379
324. Щербюк Н. Ю. Щодо методу правового регулювання трудових відносин /

- Н. Ю. Щербюк //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк. – 2009. – С. 470
325. Щиглик А. И. Конституционный статус общественных организаций в СССР. – М.: Наука, 1983. – С. 6-7.
326. Якою бути системі пенсійного забезпечення? // Праця і зарплата. – 1995. – № 6.
327. Якушев В.С. Юридическая личность государственного производственного предприятия / В. С. Якушев. – Свердловск: Средне-Уральск. кн. изд-во, 1972. – 240 с.
328. Якушев І. М. Імплементція норм міжнародного трудового права у національне законодавство України / І. М. Якушев //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VI Міжнар.наук.-практ.конф., м.Луцьк. – 2009. – С. 472
329. Якушев І. М. Локальні норми трудового права / І. М. Якушев //Актуальні питання реформування правової системи України: Зб.наук.ст. за матеріалами VII Міжнар.наук.-практ.конф., м. Луцьк., 2010. – 4-5 червня. – С. 537.
330. Якушев І. М. Правосуб'єктність в теорії трудового права України / І. М. Якушев // Право України. – 2008. – № 3. – С. 36-40.
331. Ямпольская Ц. А. О субъективных правах советских граждан и их гарантиях / Ц. А. Ямпольская // Вопросы советского государственного права. – М.: Изд-во АН СССР, 1959. – С. 145-226.
332. Яричевский В.С. Правовое положение трудового коллектива / В. С. Яричевський. – Харьков: “Вища школа”. Изд-во при Харьк. ун-те, 1975. – 101 с.
333. Ярошенко О. Види прогалин у трудовому праві та перспективи реформування законодавства про працю України / О. М. Ярошенко //Вісник Академії правових наук України. – 2008. – № 1(52). – С. 192
334. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України: Дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / О. М. Ярошенко// Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 476 с. – Бібліогр.: арк. 425-476.
335. Ярхо А. В. Отпуск рабочих и служащих / А. В. Ярхо. – М.: Юрид. лит., 1982.
327. Ярчук В.С. Спеціальні норми, що регулюють припинення трудових відносин, як складник галузевого інституту трудового договору: проблеми термінізації та шляхи вдосконалення механізму їхньої практичної реалізації / В. С. Ярчук // Вісник Донецького національного університету. Серія В: Економіка і право. – 2010. – Вип. 1. – С. 390-393.
336. Ярчук В. С. Трудовий договір в умовах становлення ринкової економіки в Україні: проблемні питання дефінування та онтолого-правової характеристики / В. С. Ярчук // Вісник Донецького національного університету. Серія В: Економіка і право. – 2009. – Вип.

2. – С. 388–393.

337. Яценко Т. П. Деякі питання щодо забезпечення механізму захисту службово-трудоових прав працівників ОВС України / Т. П. Яценко // Наше право. – 2009. – № 1(ч.2). – С. 53.

### **Інтернет ресурси**

Верховна Рада України <http://www.rada.gov.ua>

Кабінет Міністрів України <http://www.kmu.gov.ua>

Міністерство соціальної політики України <http://www.mlsp.gov.ua>

Державна служба гірничого нагляду та промислової безпеки України <http://www.d№op.kiev.ua>

Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності <http://www.social.org.ua>

### **ОРГАНИ СУДОВОЇ ВЛАДИ**

Конституційний Суд України <http://www.ccu.gov.ua>

Верховний Суд України <http://www.scourt.gov.ua>

Єдиний державний реєстр судової практики <http://www.reyestr.court.gov.ua>

## Зміст

Вступ.....	3
Методичні вказівки до завдань для самостійної роботи.....	4
Питання для самоконтролю.....	5
Задачі.....	15
Тестові завдання для самоконтролю.....	21
Рекомендована література та Інтернет ресурси.....	80



Завдання для самостійної роботи  
з навчальної дисципліни “Трудове право України”  
для студентів 2 курсу денної форми навчання

Укладачі:

Вознюк Наталія Іванівна  
Духневич Андрій Вікторович  
Козіброда Алла Анатоліївна  
Решетник Леся Петрівна  
Сокол Марія Василівна  
Філіпович Володимир Євгенович  
Чубоха Надія Федорівна  
Якушев Ігор Михайлович

Оригінал-макет виготовлено на юридичному факультеті  
Волинського національного університету імені Лесі Українки  
(43021 м. Луцьк, вул. Винниченка, 30)