

Міністерство освіти і науки України
Красноармійський індустріальний інститут
державного навчального закладу
«Донецький національний технічний університет»

Кафедра соціально-
гуманітарної підготовки

ТРУДОВЕ ПРАВО

Навчально-методичний комплекс
щодо організації самостійної роботи
студентів напряму підготовки
0502 – Менеджмент

Красноармійськ - 2007

Навчально-методичний комплекс розглянуто та схвалено до використання в навчальному процесі на засіданні кафедри «Економіки і менеджменту».

Укладач: Дяченко Наталія Іванівна
к.і.н., доцент кафедри СГП

Рецензент: Філатов Юрій Іванович
к.і.н., доцент ДонНТУ

Протокол №10 від 25.05.2005 р.

Навчально-методичний комплекс розглянуто на засіданні навчально-видавничої ради ДонНТУ.

Протокол №5 від 08.12.2005 р.

ЗМІСТ

1.	Пояснювальна записка	4
2.	Тематичний план лекцій і семінарських занять. Програма курсу	6
3.	Плани семінарських занять	13
4.	Задачі з трудового права	17
5.	Тематика курсових робіт	28
6.	Методичні вказівки по виконанню курсової роботи ...	30
7.	Варіанти контрольних робіт	56
8.	Методичні рекомендації щодо виконання контрольних робіт	62
9.	Екзаменаційні (залікові) питання.....	63
10.	Критерії оцінки робіт студентів	66
11.	Список рекомендованої літератури	67

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Трудове право України як ведуча галузь єдиної системи національного права має за мету регулювання трудових відносин працівників (робітників і службовців), котрі працюють на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичної особи на підставі трудового договору.

Сучасний період розвитку трудового права України характеризується динамізмом, який обумовлений переходом до ринкової економіки, прийняттям Конституції України, де вперше наголошено, що Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава, в якій визнається і діє принцип верховенства права (ст. 1 і 8 Конституції України).

Все зазначене вимагає від кожного громадянина України і особливо від студентів-правознавців сумлінного вивчення новітніх норм трудового законодавства, практики його застосування, а також для досягнень науки національного трудового права в поєднанні з досвідом міжнародно-правового регулювання праці.

З цією метою правознавці повинні:

а) Мати чітке уявлення про:

- значення, місце і роль трудового права в регулюванні суспільно-трудова відносин;
- будівничі і захисні функції трудового права;
- взаємозв'язок трудового права з іншими галузями права;

б) Знати:

- коло суспільних відносин, що входять до сфери регулювання трудового права;
- джерела законодавства України про працю;
- головну мету норм трудового законодавства;

в) Уміти:

- розрізняти відносини, що регулюються трудовим правом, від відносин, які регулюються іншими галузями права і давати правову оцінку такому розмежуванню;

- застосовувати юридично грамотні та обґрунтовані рішення по реалізації норм трудового права в практичній діяльності;
- пропагувати законодавство України про працю для прискорення побудови України як правової держави.

Для досягнення зазначеного і направлені дані навчально-методичні матеріали, однак лише послідовне опанування системно викладених методів та прийомів як усного, так і письмового характеру, сприятимуть оперативному і творчому опануванню та застосуванню в практичній діяльності сучасних норм трудового законодавства України.

Програма дисципліни “Трудове право України” розроблена у відповідності до навчального плану підготовки спеціалістів вищої кваліфікації.

Метою викладення “Трудового права України” є опанування студентами знаннями в галузі права, яка регулює суспільні відносини у найважливішій сфері життєдіяльності людей-праці, розкриття ролі трудового права у вирішенні завдань соціального і економічного розвитку суспільства, показ значення забезпечення додержання законності в трудових і тісно пов’язаних з ними відносинах, що передують або впливають з трудових.

Головними завданнями курсу є сприяння формуванню у студентів уміння орієнтуватися в системі джерел трудового права, аналізувати й узагальнювати вивчений матеріал, правильно застосовувати норми законодавства про працю в практичній діяльності.

Зміст програми вивчення дисципліни охоплює загальну і особливу частини трудового права, а також вивчення співвідношення норм трудового права зарубіжних країн.

В навчально-методичному посібнику дано тематичний план лекцій і семінарів, тематика контрольних, курсових робіт з методичними рекомендаціями до їх виконання, плани семінарів, тематика дипломних робіт, екзаменаційні (залікові) питання, задачі з трудового права і список рекомендованої літератури.

Навчально-тематичний план дисципліни “Трудове право”

№	Назва теми	Кількість годин		
		Лекції	Семинари	Самост. робота
1	Предмет, метод і система трудового права	4	2	1
2	Джерела трудового права	4	4	2
3	Принципи трудового права	2	2	2
4	Суб'єкти трудового права	6	4	2
5	Трудові колективи та їх повноваження	2	4	2
	Модуль 1			
6	Права профспілок у сфері трудового права	2	4	2
7	Правовідносини у сфері трудового права	6	4	2
8	Колективні договори і угоди	4	4	2
9	Основи правового регулювання зайнятості і працевлаштування	6	6	2
	Модуль 2			
10	Поняття та види трудового договору	6		2
11	Робочий час і час відпочинку	4		2
12	Оплата праці. Гарантії і компенсації	4		2
13	Трудова дисципліна та методи її забезпечення	2		2
	Модуль 3			
14	Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	4		1
15	Охорона праці. Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю і правил з охорони праці	4		2
16	Соціальне страхування і загальна характеристика	4		2
17	Трудові спори і порядок їх вирішення	4		2
18	Міжнародно-правове регулювання праці	4		1
	Модуль 4			
Разом		70	51	25

Програма вивчення дисципліни “Трудове право”

ТЕМА 1.

Конституція України і трудові правовідносини. Поняття трудового права. Предмет трудового права: трудові відносини працівників і тісно пов’язані з ними суспільні відносини. Особливості методу трудового права.

Система трудового права, як галузі права. Система трудового законодавства. Предмет і система науки трудового права.

ТЕМА 2.

Поняття джерел трудового права, їх класифікація і види. Історія розвитку трудового права.

Конституція України, як основне джерело трудового права. Кодекс Законів про працю України. Система законів і підзаконних актів. Акти соціального партнерства. Локальні нормативно-правові акти.

Основні напрямки реформи трудового законодавства.

Загальні і спеціальне законодавство про працю. Дія нормативних актів у часі, просторі і за критеріями працівників.

ТЕМА 3.

Поняття і значення основних принципів трудового права. Система принципів трудового права. Зміст і конкретизація основних принципів трудового права.

Принципи, що виражають політику в галузі правового регулювання ринку праці і ефективності зайнятості. Принципи, що визначають застосування умов праці. Принципи, що визначають охорону трудових прав працівників.

ТЕМА 4.

Поняття і класифікація суб’єктів права. Правовий статус суб’єктів, його види і зміст: трудова право дієздатність, суб’єкти

права і юридичні обов'язки, гарантії прав і обов'язків, відповідальність суб'єктів трудового права.

Громадяни як суб'єкти трудового права. Підприємства, установи, організації і фізичні особи як суб'єкти трудового права. Власники підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган як суб'єкт трудового права. Адміністрацію державних і комунальних підприємств як суб'єкт.

Трудовий колектив як суб'єкт трудового права. Профспілки як суб'єкти.

ТЕМА 5.

Поняття, види, правовий статус трудових колективів. Повноваження трудових колективів, їх класифікація. Механізм здійснення повноважень і самоврядування трудового колективу. Органи трудового колективу.

ТЕМА 6.

Поняття профспілок, їх завдання і функції. Нормативно-правове регулювання їхньої діяльності. Класифікація прав профспілок. Гарантії прав профспілок і виборних профспілкових робітників. Відповідальність профспілок.

ТЕМА 7.

Поняття і система правовідносин у трудовому праві. Поняття трудового право відношення, його особливості. Відмінність трудового право відношення від суміжних з ним правовідносин: цивільного, адміністративного, соціального забезпечення.

Суб'єкти трудового право відношення. Трудова дієздатність громадян, підприємств, установ і організацій в сфері трудового права. Зміст трудового правовідношення, основні права і обов'язки його суб'єктів.

Підстави виникнення трудового правовідношення. Правовідносини, пов'язані з трудовими, їх види, організаційно-управлінські правовідносини в сфері праці. Правовідносини по професійній підготовці і підвищенню кваліфікації кадрів

безпосередньо на виробництво. Правовідносини по нагляду і контролю за охороною праці. правовідносини по вирішенню трудових спорів.

ТЕМА 8.

Загальна характеристика законодавства про колективні договори і угоди. Принципи роботи колективних договорів і принципи угод. Поняття колективного договору. Сторони колективного договору і порядок його укладання. Зміст і структура колективного договору. Реалізація і контроль. Відповідальність за порушення.

Поняття угоди. Генеральна угода, галузеві і регіональні угоди, їх сторони і зміст. Порядок укладання, зміст угод і контроль за їхнім виконанням.

Колективні переговори. Порядок вирішення розбіжностей під час ведення колективних договорів.

ТЕМА 9.

Законодавство про зайнятість населення. Поняття, форми зайнятості і державна політика в усій сфері.

Правовий статус безробітного. Право громадян на забезпечення зайнятості і працевлаштування.

Поняття і види працевлаштування. Правова організація право влаштування. Державна служба зайнятості, її права і обов'язки.

Особливості працевлаштування окремих категорій громадян (молоді, інвалідів, воїнів тощо).

ТЕМА 10.

Поняття і значення трудового договору. Сторони трудового договору. Умови трудового договору. Необхідні і додаткові умови.

Поняття трудової функції і місця роботи за трудовим правом строк випробування. Документи при прийнятті на роботу.

Трудова книжка. Строк трудового договору.

Види трудових договорів. Особливості деяких трудових договорів: держслужбовця, контрактника, сумісництво тощо.

Переведення на іншу роботу. Види переведень. Переміщення на інше робоче місце. Зміна істотних умов праці.

Атестація працівників. Відсторонення від роботи.

Припинення трудового договору. Додаткові підстави припинення. Розірвання договору. Оформлення звільнення. Вихідна допомога. Правові наслідки незаконного звільнення.

ТЕМА 11.

Поняття робочого часу. Правові норми робочого часу. Поняття і види робочого тижня, робочого дня і робочої зміни.

Нормальна і скорочена тривалість робочого дня, нерівний робочий день. Графіки змінності роботи, вахтовий метод роботи, гнучкі методи роботи.

Режим і облік робочого часу, порядок його встановлення. Нерівний робочий день. Поденний, тижневий і підсумковий облік робочого часу. Поняття надурочних робіт і порядок їх застосування чергування.

Поняття і види часу відпочинку. Перерва протягом робочого дня, зміни. Щоденні перерви в роботі. Щотижневі вихідні дні. Святкові і нерівні дні.

Поняття і види відпусток. Щорічна основна відпустка і порядок її надання. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Творча відпустка. Соціальні відпустки. Відпустка без збереження заробітної плати.

ТЕМА 12.

Поняття і зміст заробітної плати в умовах становлення ринкової системи. Структура зарплати: основна, додаткова зарплата, заохочувальні і компенсаційні виплати.

Сфери регулювання зарплати: державне, договірне.

Реформа оплати праці в Україні.

Тарифна система та її елементи. Погодинна і відрядна системи зарплати. Преміювання. Нормування праці.

Оплата праці при відхиленні від нормальних умов праці. Індикація зарплати. Компенсація втрат зарплати у зв'язку з порушенням строків її виплати. Порядок виплати заробітної плати. Відрахування із заробітної плати.

Компенсаційні виплати та їх види: відрядження, переїзд, спецодяг, амортизація тощо.

Гарантійні виплати: державні або громадянські обов'язки, реалізація права на освіту, право на відпочинок тощо.

Середній заробіток та його обчислення.

ТЕМА 13.

Поняття і значення дисципліни праці.

Правове регулювання внутрішнього розпорядку. Обов'язки працівника, власника, підприємства, установи тощо.

Заохочення та їх види.

Дисциплінарна відповідальність та їх види.

Заходи громадського впливу.

ТЕМА 14.

Поняття і види матеріальної відповідальності. Підстава і умови матеріальної відповідальності. Обмежена матеріальна відповідальність і повна.

Визначення розміру шкоди і порядок відшкодування.

Матеріальна відповідальність власника підприємства. Підстави, умови та розміри відшкодування.

ТЕМА 15.

Поняття охорони праці та її правове регулювання. Принципи правової охорони праці. Гарантії прав громадян на охорону праці. Організація охорони праці на підприємстві. Державне управління охороною праці.

Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці: фінансування охорони праці, медогляди, інструктажі тощо.

Розслідування і облік нещасних випадків, профзахворювань і аварій.

Спеціальні правила охорони праці. Правила охорони праці жінок, молоді і осіб з пониженою працездатністю.

Нагляд і контроль за охороною праці і відповідальність за її порушення.

ТЕМА 16.

Поняття, види, причини виникнення трудових спорів. Органи, що розглядають трудові спори.

Комісії по трудових спорах (КТС), їх організація і компетенція. Порядок і строки розгляду індивідуальних трудових спорів.

Розгляд спорів у суді.

Порядок вирішення колективних трудових спорів.

Право на страйк і його реалізація. Правові наслідки законного і незаконного страйку.

ТЕМА 17.

Поняття міжнародно-правового регулювання праці, його суб'єкти. Міжнародна організація праці, її структура, основні напрями діяльності.

Джерела міжнародного регулювання праці. Конвенції та рекомендації МОТ. Загальна декларація прав людини.

Основні права людини в середині праці. Заборона примусової праці. Заборона дискримінації тощо.

Зайнятість і працевлаштування, їх умови. Двосторонні договори України про працевлаштування і соціальний захист робітників.

Праця громадян України за кордоном. Трудові права іноземців в Україні. Відшкодування шкоди працівникові за міжнародним договором України.

Тематика семінарів

Тема 1. “Предмет і метод трудового права”

1. Поняття праці.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права і його особливості.
4. Система трудового права, її структура. Система трудового законодавства.

Тема 2. “Джерела трудового права”

1. Поняття джерел трудового права, їх класифікація і види.
2. Конституція України як основне джерело.
3. КЗОП України.
4. Загальне і спеціальне законодавство про працю.

Тема 3. “Принципи трудового права”

1. Поняття і значення основних принципів.
2. Зміст і конкретизація основних принципів трудового права.

Тема 4. “Суб’єкти трудового права”

1. Поняття і класифікація суб’єктів.
2. Правовий статус суб’єкта.
3. Громадяни як суб’єкти.
4. Підприємства, установи, фізичні особи як суб’єкти.

5. Власник підприємства як суб'єкт.
6. Трудовий колектив як суб'єкт.
7. Профспілки як суб'єкт.

Тема 5. “Трудові відносини”

1. Поняття і система трудових відносин.
2. Трудова правоздатність.
3. Підстави виникнення трудових відносин.
4. Зміст трудового право відношення, основні права і обов'язки суб'єктів.
5. Підстави виникнення, зміни і припинення трудового правовідношення.

Тема 6. “Колективні договори і угоди”

1. Поняття колективного договору.
2. Сторони і порядок укладання.
3. Зміст і структура.
4. Реалізація і контроль за виконанням.
5. Поняття і види угод.
6. Порядок укладення, зміни угод і контроль за їхнім виконанням.

Тема 7. “Правове регулювання зайнятості”

1. Законодавство про зайнятість.
2. Поняття, форми зайнятості, державні гарантії.
3. Право громадян на працевлаштування.
4. Поняття, форми і організація працевлаштування.
5. Державна служба зайнятості, її права і обов'язки.
6. Поняття безробітного, його правовий статус.
7. Загальні компенсації при втраті роботи і безробітті.
8. Гарантії працівникам, що втратили роботу у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці.

Тема 8. “Трудовий договір”

1. Поняття трудовий договір та умови укладення.
2. Сторони трудового договору.
3. Зміст, форма, юридичні гарантії.
4. Порядок укладення.
5. Види трудових договорів.
 - Контракт як особлива форма ТД.
 - Трудовий договір по оргнабору.
 - ТД держслужбовця.
 - ТД працівника, що приймається за конкурсом.
 - ТД про суміщення професій.
 - ТД про роботу за сумісництвом.
6. Випробування при прийнятті на роботу.
7. Тимчасовий і сезонний ТД.

Тема 9. “Зміна трудового договору”

1. Переведення на іншу роботу: поняття і класифікація.
2. Переміщення.
3. Зміна істотних умов праці.
4. Порядок переведення на іншу роботу.

Тема 10. “Припинення трудового договору”

1. Підстави припинення ТД, їх класифікація.
2. Поняття відсторонення від роботи.
3. Розірвання ТД: загальні і особливі.
4. Порядок звільнення і розрахунку.
5. Наслідки звільнення робітників.

Тема 11. “Робочий час і час відпочинку”

1. Поняття робочого часу і нормативи робочого часу.
2. Види робочого часу.
3. Поняття відпочинку, види.
4. Щорічна і додаткові відпустки.
5. Творчі і соціальні відпустки.
6. Відпустки без збереження зарплати.

Тема 12. “Оплата праці”

1. Поняття оплати праці.
2. Тарифна система та її елементи.
3. Система зарплати та її види.
4. Нормування праці.
5. Преміювання.
6. Середня зарплата.
7. Відрахування та їх обмеження.
8. ЗУ “Про оплату праці”.
9. Поняття і види гарантійних виплат і доплат.

Тема 13. “Трудова дисципліна”

1. Поняття і методи забезпечення.
2. Поняття “дисциплінарна відповідальність”.
3. Види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування.
4. Заходи громадського впливу у забезпеченні трудової дисципліни.

Тема 14. “Матеріальна відповідальність”

1. Поняття МВ і її правове значення.
2. Підстави і умови МВ.
3. Види МВ.
4. Підвищення МВ.
5. Порядок відшкодування заподіяної шкоди з різних сторін.
6. МВ власника підприємства перед робітниками.

Тема 15. “Охорона праці”

1. ЗУ “Про охорону праці”.
2. Поняття охорони праці.
3. Норми і правила ТБ і виробничої санітарії.
4. Правова охорона праці жінок.
5. Правова охорона праці неповнолітніх.

Тема 16. “Трудові спори”

1. Поняття трудових спорів, їх види і причини.
2. Система розгляду трудових спорів.
3. КТС і її компетенція.
4. Розгляд індивідуальних і колективних трудових спорів.
5. Право на страйк і його реалізація.

Тема 17. “Міжнародно-правове регулювання спорів”

1. Поняття і джерела.
2. Двосторонні договори України про працевлаштування і захист.
3. Права громадян України за кордоном. Трудові права іноземців в Україні.

Задачі з трудового права

Задача №1

Між головою правління колективного сільськогосподарського підприємства і одним з його членів – 18-річним Марчуком виникла суперечка. Марчук вважав, що в господарстві грубо порушуються права його членів. Зокрема робочий день триває 12 годин на добу, до того ж у вихідні та святкові дні, зарплата не виплачується вже 2 місяці. Проте для двох найманих тимчасових робітників створено пільговий режим: у них 8-годинний робочий день, мають два вихідні, їм виплачується зарплата. Марчук поставив питання про укладення з ним трудового договору.

Дайте правову оцінку ситуації, що склалася. Яким законодавством регламентується праця у колективному сільськогосподарському підприємстві?

Задача №2

Зварник Олексієв порушував трудову дисципліну, грубо ставився до товаришів по роботі. Трудовий колектив бригади виніс рішення: “за неодноразове порушення трудової дисципліни, етичних норм поведінки поставити перед директором питання про звільнення Олексієва з роботи.

Чи законне рішення трудового колективу?

Чи зобов’язаний директор виконати рішення бригади?

Задача №3

Генеральний директор державного виробничого об’єднання “Автосервіс” вирішив укласти угоду (контракт) з громадянином Гринько про його роботу на посаді директора Біляєвського філіалу, яке входить до складу об’єднання. Рада трудового колективу заперечила проти такої кандидатури.

Генеральний директор поставив ряд запитань юрисконсульту:

1. Чи повинно узгоджувати контракт з трудовим колективом?
 2. Чи має юридичне значення думка трудового колективу?
 3. Чи може бути підписаним контракт?
- (КЗпП України, глава XVI-A “Трудовий колектив”)

Задача №4

Члену профкому Макаровій директор заводу оголосив догану за порушення трудової дисципліни.

Авансуючи наказ незалежним, Макарова звернулася із скаргою до профкому, вказавши, що керівництво зводить з нею рахунки за її боротьбу про поліпшення умов праці жінок на підприємстві.

Чи законні дії директора? Яке рішення може прийняти профком у цьому випадку? (КЗпП, глава II “Колективний договір”, Урядовий кур’єр-1997-11 листопада)

Задача №5

У зв'язку з незадовільним виконанням виробничого плану начальник цеху видав розпорядження про роботу у вихідні дні.

Чи порушені права працівників і норми трудового законодавства. (КЗпП України)

Задача №6

Профком підприємства пред'явив вимогу про звільнення майстра дільниці. Структура за те, що він неодноразово без згоди профкому залучав працівників до надурочних робіт, не виконував заходи щодо охорони праці, передбачені у колективному договорі. Директор відмовився виконати вимогу профкому, мотивуючи тим, що Струк забезпечує виконання плану в своєму цеху, а профком не має права вимагати його звільнення, оскільки на роботу Струка брав він, директор, а не профком.

Чи має юридичну силу вимога профкому про звільнення або покарання керівників підприємства? Щодо яких саме керівників профком має право вимагати звільнення?

Які заходи може вжити профком, якщо вважає, що цього працівника необхідно звільнити з посади? (КЗпП “Государство и право” – 1996 - №3, с.33)

Задача №7

На одному з підприємств м. Донецька дирекція підготувала проект нових правил внутрішнього трудового розпорядку. Після його розгляду на засіданні профкому проект був винесений на загальні профспілкові збори, де і був затверджений, а наказом по підприємству введений в дію. Прохання ради трудового колективу розглянути проект на трудових зборах було відхилено, оскільки як пояснив голова профкому, профспілкові збори і збори трудового колективу – це одні й ті самі люди. Дайте юридичну оцінку діям власника, профкому і ради трудового колективу. (КЗпП)

Задача №8

Бригадир Семенов уклав з господарським товариством договір, за яким його бригада зобов'язується відремонтувати токарний верстат і вентиляцію цеху. Вартість роботи була оцінена в 2 тис. грн.. Термін – 1 місяць. Після закінчення роботи кооператив відмовився сплатити всю суму, посилаючись на низьку якість ремонту. Семенов звернувся до суду. Яким законодавством повинен керуватися суд, вирішуючи цю справу?

Задача №9

Видавництво “Одісей” уклало договір з професорами академії Давидовим і Афанасьєвим про надання написаного ними підручника. Редагування рукопису було доручене старшому редактору видавництва Поповій.

У яких правовідносинах з видавництвом перебувають вказані особи?

Задача № 10

За згодою директора начальник ремонтного цеху заводу Радіонов запросив на роботу трьох слюсарів-складальників для виконання тимчасової роботи по установці верстатів. Після

закінчення роботи бухгалтерія заводу відмовилась оплатити їх працю, мотивуючи тим, що сам начальник ремонтного цеху Радіонов не користується правом прийому і звільнення працівників. Слюсарі пред'явили позов безпосередньо до Радіонова. Хто є сторонами в даному трудовому правовідношенні? Чи несе само підприємство відповідальність за дії посадових осіб (Радіонова, бухгалтера)?

Задача № 11

Після закінчення університету Тарасова за розподілом молодих фахівців, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням, було направлено на механічний завод на посаду інженера. Прибувши на місце призначення Тарасов здав направлення адміністрації, але до роботи не приступив у зв'язку з тим, що його призначили на роботу техника, а не інженера.

Тарасов вимагав повернути йому направлення, але директор відмовив і вимагав, щоб Тарасов приступив до роботи.

Чи виникло трудове правовідношення між заводом і Тарасовим? У якому правовідношенні і з ким перебуває Тарасов?

Задача № 12

Які гарантії членам кооперативів, колективних сільськогосподарських підприємств надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю: а) час відпочинку?

- б) охорони праці?
- в) умов праці?
- г) захист трудових прав?
- д) при звільненні з роботи?

Задача 13

Заповніть пропуски:

1) У разі реорганізації підприємства колективний договір _____ чинність протягом _____ або може бути переглянутий за згодою сторін.

2) На новоствореному підприємстві колективний договір складається з ініціативи однієї з сторін у _____ строк після реєстрації підприємства.

3) Колективні договори підлягаютьповідомній реєстрації _____.

4) Примирна комісія з вирішення розбіжностей, які виникли під час укладення колективного договору, формується сторонами протягом _____ після складання протоколу розбіжностей.

Задача 14

Працівник ВАТ “Онiкс” Д. орендував у підприємства вантажний автомобіль на 3 місяці до 20 травня 2004 р. Договір оренди не був подовжений, а керівництво ВАТ “Онiкс” 26

травня 2004 р. повідомило його про збитки нанесені ВАТ “Онїкс” у вигляді пошкодження автомобіля. Д. повідомили про необхідність відрахування із заробітної плати. Д. звернувся до комісії з трудових спорів, але програв справу. Тоді він подав заяву до суду. Чи виграє він справу? У яких випадках суд може навіть підвищити відшкодування? (Ст.. 135 КЗпП)

Задача 15

Працівники Н. і Р. м'ясокомбінату нанесли шкоду підприємству при роботі з м'ясом у вигляді недостачі м'ясопродуктів (крадіжка не була доказана) у розмірі 100 грн. Яке відшкодування може бути у цьому випадку? (КЗпП, ст.. 135-2)

Задача 16

Робітник ювелірного цеху М. Був обвинувачений у крадіжці. Згідно з кримінальною справою він повинен понести покарання, в тому числі і у матеріальному вигляді. Але керівник цеху вимагає від М. покриття безпосередніх збитків, нанесених підприємству у кратному розмірі. Адвокат М. Нагадав, що за одну провину не можна нести декілька покарань, а тільки одне. Чи правий адвокат? (КЗпП, ст. 138).

Задача 17

На підприємстві було оголошено страйк, який підтримали працівники всіх підрозділів, крім відділу охорони праці, які в цей час повинні були проводити щорічні перевірки роботи підрозділів підприємства і їх забезпечення засобами охорони праці. Внаслідок не проведених дій, працівники відділу охорони праці не одержали щорічну премію. Вони звернулися до КТС про нанесення прямої дійсної шкоди. Чи відшкодують їм витрачений заробіток під час вимушеного прогулу? (Ст..130 КЗпП)

Задача 18

Бригада будівельників уклала письмовий договір з підприємством про колективну матеріальну відповідальність.

Керівники підприємства, передаючи обладнання цій бригаді, вирішили провести інвентаризацію, про що заздалегідь повідомили керівника бригади-бригадира. Коли представники підприємства прийшли, бригадир був у відрядженні, тому інвентаризація не була проведена. У якому випадку вона могла б бути поведена? (ст.. 135-2)

Задача 19

Робітники комунальної служби, в тому числі і жінки, відмовилися виконувати свої трудові обов'язки прибиральників території, тому, що їм не було надано необхідного для зимових умов спеціального одягу і не обладнані приміщення для відпочинку. Керівник служби звинуватив робітників у прогулі і наклав на них адміністративні санкції. Робітники звернулися до суду з позовом про втрачену заробітну плату і премію. Хто виграє справу у цьому випадку? Які вимоги працівників і при яких умовах будуть задоволені?

Задача 20

Н. за неодноразові порушення трудової дисципліни було звільнено. Він звернувся до КТС, але рішення керівництва було підтримане. Н. звернувся до суду і його було поновлено на роботі. Яку аргументацію провини Н. мав суд? Яке відшкодування він може одержати?

Задача 21

Лаборант Н. неодноразово попереджав керівника лабораторії про недоліки в лабораторному обладнанні. При роботі студентів з лабораторним обладнанням, але готував лаборант, була нанесена шкода обладнанню і студенту. Змодельуйте ситуацію і відповідайте на такі питання: У якому випадку лаборант буде невинний, у якому випадку він понесе матеріальну відповідальність? (ст.. 130, 138) Хто відшкодуватиме збитки, нанесені студенту? У якому розмірі (повна матеріальна або обмежена буде встановлена)?

Задача 22

Подавши заяву керівництву заводу 21.11.2004 р., робочі прийняли участь у вуличній маніфестації та мітингу у підтримку політичного лідера 23.11.2004 року. Їх дії керівництво підприємства врахувало незаконним і звернулося до суду. Поясніть ситуацію. Хто правий у цьому випадку?

Задача 23

Адміністрація звернулася до профкому з проханням підтримати її рішення про винесення догани за прогули робочому Д., який стверджував, що був свідком аварії і за цієї причини вчасно не був на роботі. Профком підтримав Д., але догана була винесена у приказі. Поясніть, як повинна діяти кожна із сторін?

Задача 24

Робочий буду частку, столяр В., попередив у письмовому виді майстра, що він повинен відвідати лікаря, тому буде працювати на перерві і піде з роботи раніше на час перерви. Чи має право майстер відмовити В.? Поясніть ситуацію.

Задача 25

Відповідно до колективного договору перерви між змінами встановлені в 45 хв. Однак працівники хімлабораторії, з огляду на специфіку їхньої роботи (необхідність провітрювання), збільшили перерву на 15 хв. Чи правомірно їхнє поводження?

Задача 26

20.11.2004 року лаборант техучилища була притягнута до роботи у виборчій комісії, тому що раніше була обрана трудовим колективом. 30.11.2004 року вона попередила керівництво, що вона бере відгул, у чому їй було відмовлено. Поясніть, хто правий у цій ситуації.

Задача 27

У родині В. троє дітей, що відвідують дитсадок. 12.12.2003 року в дитсадку був оголошений карантин. Чи має право один з

батьків узяти відпустка по догляду за дітьми? Батько або мати? Якщо відпустка можлива, то при яких умовах?

Задача 28

Робітники В. і К., будучи на перерві, ужили спиртні напої, у результаті майстер не допустив них до роботи після перерви і відзначив їм прогул за весь день.

Поясніть ситуацію. Чи вправі В. і К. звернутися в комісію з трудових спор?

Задача 29

17-літній Д., на час канікул в інституті, улаштувався на роботу охоронця на заводі. Робота охоронця – змінна: по 8 годин зміна. Який режим роботи повинен бути встановлений Д., відповідно до КЗОТ?

Задача 30

Робоча зміна Л. закінчилася о 21 годині 25.11.04. Коли Л. можна залучити до роботи знову, з огляду на змінний характер роботи на шахті?

Задача 31

Працівники Н. і В. були скорочені (звільнені по скороченню штатів). Довідавшись, що на їхній посаді через якийсь час були узяті нові працівники, вони подали в суд, але програли процес. Чому?

Задача 32

Власник приватного підприємства оголосив локаут. Робітники з цим не погодились і подали на хазяїна в суд.

При яких умовах їхній позов буде вдоволений?

Задача 33

Робітник держпідприємства В., посилаючись на те, що він є опікуном, відмовився від понаднормових робіт за що був

притягнутий до дисциплінарної відповідальності, тому що понаднормові роботи були необхідні, на думку керівництва підприємства; для їхньої організації був створений відповідний наказ. Чи правомірно дисциплінарне стягнення, застосоване до В.?

Задача 34

Бібліотекар Н. звернулася до завідувачки з проханням про надання їй чергової відпустки з обліком того, що вона хотіла б його мати влітку, у липні місяці. За графіком відпусток у цей час повинна йти у відпустку Л., про що повідомила вона Н., відмовивши останньої. Н. звернилася в комісію з трудових спор. При яких умовах вона виграє трудову суперечку?

Задача 35

Лаборант кафедри фізики, 17-літня К., забезпечує підготовку і проведення практичних робіт студентів. Завкафедри попередив К., що під час настановної сесії, її робочий день повинен врахувати потреби навчального процесу. К. звернулася за роз'ясненням про правомірність цієї вимоги до студентів, що вивчають трудове право. Яке пояснення дасте Ви?

Задача 36

Відповідно до розкладу консультацій, викладач В. повинний бути на робочому місці з 12⁰⁰ до 15³⁰. З 12⁰⁰ до 14³⁰ до нього на консультацію ніхто не прийшов, тому він відправився в бібліотеку для підготовки до занять.

Декан, не заставши на відповідному місці В., уніс його до списку для дисциплінарного стягнення. Чи є В. – порушником режиму, мав ненормований робочий день і знаходячись у навчальному закладі?

Задача 37

Студенти заочного відділення Р. і А. попередили майстра ділянки, де вони працювали, про необхідність відпустки на час сесії. Посилаючись на захворілим В. і Б., майстер відмовив їм у

відпустці. Р. і А. звернулися у відділ кадрів, але їм також відмовили, тому що виклик на сесію вони не надали, хоча було відоме, що вони підвищують кваліфікацію по направленню шахти.

Р. і А. засновуючи своє рішення останнім аргументом (навчання по направленню), поїхали на сесію. Це час їм зарахували як прогули. Поясніть ситуацію в цілому. Яка зі сторін поводитьсь правильно?

Задача 38

Мережко В. помер внаслідок загального захворювання у віці 53 років. На його утриманні були: дружина, з якою Мережко перебував у шлюбі 20 років, дочка у віці 15 років. Стаж роботи становив 21 рік. Орган соціального забезпечення відмовив у призначенні пенсії у зв'язку з втратою годувальника, оскільки вони обидві працюють. Чи правомірна ця відмова?

Задача 39

Н. помер у віці 56 років у зв'язку з загальним захворюванням. Його трудовий стаж склав 17 років. Залишилися непрацездатні члени його родини і дружина, яка була на його утриманні, і двоє дітей – син віком 17 років і дочка віком 15 років. Чи мають вони право на пенсію?

Задача 40

У зв'язку з ліквідацією підприємства було звільнено п'ять робітників, які відмовились від переведення на іншу роботу. Одному із звільнених, слюсарю К., було відмовлено у виплаті допомоги по тимчасовій непрацездатності. Другій, бухгалтеру Кицько Д. відмовлено у виплаті допомоги по вагітності і пологах, оскільки в неї не було довідки ліквідаційної комісії і лікарняного листка. А трьом інженерам Кушко В., Петренко К. і Діденко П. ліквідаційна комісія порадила звернутись за призначенням пенсії за віком, оскільки всі вони мали до 35 років стажу і вік – 59 років. Чи правомірні відмови і порада?

Задача 41

До органу соціального забезпечення звернулись громадяни України Ключімо С., якому виповнилось 15 років, з проханням призначити пенсію. Обом було відмовлено. Першому – на тій підставі, що Ключімо не мав жодного місяця трудового стажу, а матері Віктора К. – тому, що пенсії інвалідам з дитинства призначають одному з батьків, за місцем їх роботи. Сформулюйте відповіді, посилаючись на норми права.

Тематика курсових робіт з трудового права (за номером залікової книжки)

1. Предмет трудового права.
2. Особливості методу трудового права.
3. Сфера дії норм трудового права.
4. Система трудового права. Система трудового законодавства.
5. Тенденції розвитку трудового права в умовах переходу до ринкової економіки.
6. Основні принципи правового регулювання праці, їх види.
7. Джерела трудового права України, їх класифікація.
 8. Єдність і диференціація правового регулювання праці.
 9. Загальна характеристика найважливіших джерел трудового права.
10. Поняття і види суб'єктів трудового права та їх правового статусу.
11. Громадяни (працівники) як суб'єкти трудового права.
12. Трудова правосуб'єктність підприємства, установи, організації.
13. Власник підприємства як суб'єкт трудового права.
14. Види трудових колективів, їх повноваження.
15. Система правовідносин у трудовому колективі.
16. Підстави виникнення трудових правовідносин.
17. Поняття і сторони колективного договору.
18. Структура і зміст колективного договору (на конкретному прикладі).
19. Сторони і зміст колективних угод.

20. Поняття і зміст зайнятості.
21. Правова організація працевлаштування.
22. Державні гарантії (загальні та додаткові) зайнятості населення.
23. Державна служба зайнятості, її права і обов'язки.
24. Правовий статус безробітного.
25. Види трудового договору.
26. Зміст трудового договору.
27. Трудовий договір про тимчасову і сезонну роботу.
28. Правове регулювання сумісництва.
29. Правове регулювання суміщення професій (посад).
30. Трудова книжка – основний документ про трудову діяльність працівника.
31. Контрактна форма укладення трудового договору.
32. Правове регулювання атестації працівників.
33. Підстави припинення трудового договору.
34. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
35. Строки у трудовому праві.
36. Правові питання робочого часу.
37. Режим та облік робочого часу.

38. Правові питання часу відпочинку.
39. Право на відпустку за трудовим законодавством України.
40. Правові питання нормування праці.
41. Поняття і сфери регулювання оплати праці.
42. Тарифна система та її елементи.
43. Система заробітної плати.
44. Преміювання працівників за трудовим законодавством України.
45. Захист права працівників на оплату праці.
46. Захист прав на гарантії виплати і доплати.
47. Компенсаційні виплати.
48. Трудова дисципліна та засоби її забезпечення.
49. Поняття, підстава і умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору.
50. Охорона праці та її організація на підприємстві.

51. Охорона праці неповнолітніх за трудовим законодавством.
52. Охорона жінок за трудовим законодавством.
53. Розслідування і облік нещасних випадків, профзахворювань і аварій.
54. Трудові спори: поняття, причини та класифікація.
55. Право на страйк та його реалізація.
56. Поняття та основні види нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю та право з охорони праці.
57. Міжнародна організація праці: її структура, основні напрями діяльності.
58. Відповідальність за порушення законодавства про працю і правил з охорони праці.
59. Особливості регулювання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням.

Завдання до виконання курсових робіт з трудового права для студентів

Загальні методичні вказівки

Мета курсової роботи – допомогти студентам глибше засвоїти найбільш важливі питання трудового права, перевірити їх уміння самостійно викладати теоретичні положення, працювати з літературою, нормативним матеріалом, вирішувати конкретні правові задачі, правильно застосовувати і тлумачити чинне законодавство.

Тему курсової роботи (варіант) студенти визначають за першою буквою свого прізвища або за номером залікової книжки.

ВАРІАНТ 1 – від А до Д

ВАРІАНТ 2 – від Е до К

ВАРІАНТ 3 – від Л до О

ВАРІАНТ 4 – від П до Т

ВАРІАНТ 5 – від У до Ц

ВАРІАНТ 6 – від Ч до Щ

ВАРІАНТ 7 – від Є до Я

Перш ніж приступити до написання курсової роботи, необхідно уважно ознайомитися з методичними вказівками, вивчити відповідні розділи в підручниках і необхідну основну і спеціальну літературу. Треба також уважно ознайомитись з чинним законодавством з цього питання і практикою його застосування.

Найбільш поширеною помилкою при написанні курсових робіт є механічне переписування тексту з учбової, спеціальної або довідкової літератури. Студенти мають з'ясувати суть проблем, що досліджуються в курсовій роботі, і потім самостійно викласти їх.

Тексту курсової роботи повинен передувати детально розроблений план. Складаючи його, потрібно керуватися зразком плану, що рекомендується до кожної теми. Однак він може бути доопрацьований, в нього можуть вноситись необхідні уточнення і зміни. Важливо, щоб зміст роботи відповідав плану. По можливості студент повинен обговорити тему і план роботи з викладачем.

Курсова робота повинна мати чітко виражену структуру. Окремі питання, розділи і підрозділи необхідно виділяти відповідними назвами, цифрою або буквеною нумерацією.

Розкриваючи теоретичні питання, студенти повинні прагнути до максимально повного і чіткого викладу всіх проблем, що досліджуються. При цьому важливо показати діалектику їх розвитку, можливі відмінності в трактуванні положень, що досліджуються, дати порівняльний аналіз питань, які висвітлюються у відповідних розділах різних підручників і в спеціальній літературі.

Аналізуючи зміст правових норм, що досліджуються, студенти повинні в обов'язковому порядку давати точні і конкретні посилання на відповідні ати: вказати, ким і коли вони прийняті, де опубліковані, відповідні статті (пункти, підпункти та ін.). При цьому необхідно звертатися до самих правових норм, а не викладати їх зміст за учбовою, довідковою або популярною літературою. Використовуючи коментар до законодавства, необхідно відрізнити текст коментарю від тексту

самого закону. Всі приклади, що наводяться з практики, повинні бути органічно пов'язані із змістом питань, які досліджуються в роботі, і супроводжуватися посиланнями на джерело.

Вирішуючи задачу, потрібно пам'ятати, що відповіді на поставлені в ній питання повинні бути повними і обґрунтованими як нормативно, так і логічно. Логічного і повного нормативного обґрунтування повинен зазнати кожний висновок, зроблений у відповіді на те або інше питання, кінцеве або проміжне. Не можна робити висновків, в яких тільки фіксується порушення закону. Треба обов'язково показати, які можуть бути наслідки цього порушення і які способи відновлення порушених прав. При цьому потрібно вказувати конкретні норми права, які повинні бути використанні (з посиланнями на відповідні статті, пункти та ін.). Використовуючи судову практику, необхідно пам'ятати, що самі по собі постанови і роз'яснення судових інстанцій не є нормами права. Вони тільки дають офіційне їх тлумачення. Тому, посилаючись на керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України, треба вказувати, про яку норму права йдеться.

Основна учбова література з трудового права

1. Трудовое право Украины: Учебно-справочное пособие / Отв. ред. Доц. Г.И. Чанышева и доц. Н.Б. Болотина. – Харьков: Одиссей, 1999.
2. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Харків: Консум, 1998.
3. Венедиктов В.С. Конспект лекцій по трудовому праву України: Учеб. Пособие для высших учебных заведений. Ч.1. – Харьков: Консум, 1998. – 140 с.

Як головне джерело для усіх тем необхідно використати Конституцію України.

Необхідний нормативний матеріал студенти можуть знайти в офіційних друкованих виданнях. Відповідно до Указу Президента України від 10 червня 1997 р. “Про порядок

офіційного оприлюднення нормативно-правових актів та набрання ними чинності” такими виданнями є: “Відомості Верховної Ради України”, “Офіційний вісник України”, “Урядовий кур’єр”. Нормативно-правові акти Міністерства праці та соціальної політики України потрібно шукати в інформаційному бюлетені Міністерства праці та соціальної політики України “Людина і праця”, а також у газеті “Праця і зарплата”, журналах «Охорона праці», «Україна: аспекти праці». Корисними будуть для студента і такі видання, як “Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами”¹, “Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю” (К., 1995), “Відшкодування матеріальної та моральної шкоди та компенсаційні виплати: нормативні акти, роз’яснення, коментарі”². Однак у всіх випадках посилання в посторінкових виносках і в списку використаної літератури повинне бути офіційне друковане видання. Необхідно пам’ятати про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР (відповідно до постанови Верховної Ради України від 12 вересня 1991 р.).

Пошук спеціальної літератури (не менш 5 найменувань) необхідно здійснювати за допомогою предметного каталогу книг і журнальних статей. Матеріали практики підбираються на свій розсуд (за місцем роботи, за місцем проживання та ін.). Робота повинна бути написана чітким і розбірливим почерком. У кінці роботи потрібно привести належно оформлений список використаної літератури і нормативних актів. Сторінки повинні бути пронумеровані і мати поля. Робота може бути надрукована на друкувальній машинці або принтері (обсяг роботи – не менш за 20 сторінок формату А4) і не більше 30 сторінок.

Курсові роботи, виконані на високому рівні і захищені з оцінкою “відмінно”, можуть бути представлені кафедрою на конкурс кращих студентських робіт. Роботи, виконані з

□ Див.: Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. - № 11-12. – 1040 с.

□ Див.: Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. - № 9-10. – 928 с.

порушенням встановлених вимог, не будуть допущені до захисту.

Примітка: порядок оформлення виносок і списку використаної літератури вказані в додатку.

Тема 1

ПОРЯДОК УКЛАДЕННЯ І ЗМІСТ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

(за матеріалами або без них) – найменування підприємства, установи, організації

Для написання курсової роботи на цю тему автору необхідно вивчити не менше двох-трьох таких договорів, проаналізувати їхній зміст і дати порівняльну характеристику. Недопустиме просте переписування змісту колективного договору окремого підприємства.

Необхідно вивчити господарський кодекс і КЗпП України в частині повноважень трудових колективів і показати, як ці повноваження реалізуються при розробці і укладенні колективного договору, підкреслити посилення ролі колективного договору як однієї з основних форм участі трудящих в управлінні підприємством, встановленні і поліпшенні умов праці та побуту працюючих як основного локального правового акту.

Необхідно уважно вивчити Закон України “Про колективні договори і угоди” від 1 липня 1993 року, а також главу 2 “Колективний договір” КЗпП України в редакції Закону України від 15 грудня 1993 р. Потрібно також проаналізувати зміст Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України і Українським союзом промисловців і підприємців і профспілковими об’єднаннями України на 1997-1998 рр. Студент повинен розкрити співвідношення колективних договорів і угод – Генеральної, галузевих і регіональних.

Необхідно показати, що розуміється під змістом колективного договору, а що під його структурою, який взаємозв’язок структури і змісту колективного договору; як ці складові частини можуть бути проілюстровані на прикладі

конкретних договорів, що аналізується в роботі, які сильні і слабкі сторони цих актів при їх порівняльній характеристиці.

За своїм характером і правовою природою умови колективного договору діляться на два основних види: нормативні положення і зобов'язальні положення. Потрібно детально проаналізувати нормативні умови колективних договорів, дослідженню яких присвячена тема роботи. При цьому необхідно з'ясувати поняття нормативних положень, їх відмінність від зобов'язань. Далі потрібно виділити нормативні положення, які перенесені у колективні договори з чинного законодавства, і нормативні умови, які розроблені в самому трудовому колективі і представляють собою локальні норми. Показати, що останнім часом значення нормативних положень істотно зросло. Крім нормативних положень, в зміст колективного договору включаються взаємні зобов'язання власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу і трудового колективу або уповноваженого ним органу. Студенту необхідно висловити свої думки і дати оцінку умовам колективних договорів, що аналізуються, з точки зору їх ефективності для рішення задач, які стоять перед конкретними підприємствами, установами, організаціями. Для послідовного викладу теми курсової роботи рекомендується наступний план:

Вступ

1. Правове визначення колективного договору

1.1. Поняття колективного договору та необхідність його укладання

1.2. Колективний договір як форма соціального партнерства

2. Зміст і структура колективного договору

2.1. Порядок укладання колективного договору

2.2. Характеристика основних розділів колективного договору

2.3. Особливості змісту колективного договору

3. Шляхи вдосконалення порядку укладання колективного договору та його змісту

Висновок

Список використаних джерел

Задача

Працівники механічного цеху судоремонтного заводу звернулися до юридичної консультації за роз'ясненням.

Начальник цеху оголосив, що у зв'язку з ремонтними роботами в цеху протягом місяця працівники не будуть забезпечені роботою. Перевести їх на інше місце немає можливості. Адміністрація заводу на цей період запропонувала працівникам написати заяви про відпустку без збереження заробітної плати. Працівники є вважають, що оплата за цей період повинна провадитись за ст.. 113 КЗпП України, що передбачає порядок оплати часу простою.

Однак адміністрація на вимоги робітників відповіла відмовою, мотивуючи тим, що в колективному договорі на 1998 р. передбачений порядок надання відпусток без збереження заробітної плати, у тому числі і на період простою.

Дайте своє рішення.

Укажіть, чи є суперечності між ст.. 26 Закону України “Про відпустки” і ст.. 113 КЗпП України?

Як можуть бути вирішені у колективному договорі питання про порядок надання відпусток без збереження заробітної плати у разі простою підприємства?

НОРМАТИВНІ АКТИ І ЛІТЕРАТУРА

1. КЗпП України (гл.ІІ).
2. Господарський кодекс України.
3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст. 121; Про порядок введення в дію Закону України “Про оплату праці”: Постанова Верховної Ради України від 20 квітня 1995 р. // Там само.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. (із змінами, внесеними Законом України від 23 січня 1997 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – Ст.361; Голос України. – 197. – 8 лютого.

5. Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів: Затверджене постановою Кабінету міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225 // ЗП України. – 1994. - № 8. – Ст. 193.
 6. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і Українським союзом промисловців і підприємців та профспілковими об'єднаннями України на 1997-1998 роки // Урядовий кур'єр. – 1997. – 11 листопада.
 7. Лосиця І. Колективний договір в нових умовах господарювання // Право України. – 1997. - № 5. – С. 73-76.
 8. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (із змінами, внесеними постановами Пленуму Верховного Суду України від 1 квітня 1994 р. № 4 і від 26 жовтня 1995 р. № 18 та від 25 травня 1998 р. № 15) // Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. – К., 1995. – С. 373; Вісник Верховного Суду України. – 1998. - № 3.
- Обов'язково періодична література (журнальні і газетні статті) – 2003 – 2007 рр.

Тема 2

МАТЕРІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ШКОДУ, ЗАПОДІЯНУ ПІДПРИЄМСТВУ, УСТАНОВІ, ОРГАНІЗАЦІЇ

(за матеріалами практики або без них) - найменування районного суду.

Розкриваючи тему курсової роботи, необхідно дати поняття матеріальної відповідальності в трудовому праві, її відмінності від цивільно-правової відповідальності, значення її в справі зміцнення законності, дисципліни праці. Потрібно охарактеризувати взаємний двосторонній характер матеріальної відповідальності в трудовому праві, складовими частинами якої є: матеріальна відповідальність працівників і матеріальна відповідальність підприємства, організації, установи.

Потрібно з'ясувати, що підставою матеріальної відповідальності в трудових правовідносинах є трудове майнове правопорушення, тобто винне порушення однієї з сторін трудового договору своїх обов'язків, що спричинило за собою заподіяння шкоди іншій стороні. Розкрити і дати правову характеристику умовам матеріальної відповідальності працівників, а також її видам.

Необхідно відповісти, як визначається розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню, і який порядок її стягнення з винної особи. Студент повинен уважно вивчити і ретельно проаналізувати судову практику розгляду подібних справ, активно використовуючи її для ілюстрації теоретичних питань, що досліджуються в курсовій роботі, відмічати порушення законодавства, які мають місце під час притягнення до матеріальної відповідальності працівників.

Для послідовного викладу змісту теми курсової роботи рекомендується наступний план:

Вступ

1. Правове визначення матеріальної відповідальності

1.1. Підстави і умови матеріальної відповідальності

Значення матеріальної відповідальності в трудових відносинах

2. Види матеріальної відповідальності у трудовому праві

2.1. Повна

2.2. Обмежена

2.3. Субсидіарна

2.4. Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування

3. Шляхи вдосконалення трудових відносин в умовах матеріальної відповідальності сторін

Висновки

Список використаних джерел

Задача

Токар Панасюк допустив грубе порушення технологічної дисципліни, за що йому знижено кваліфікаційний розряд (з 5 на 4). Одночасно йому не оплатили роботу за продукцію, що

виявилася внаслідок цього браком, а також притягли до матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду.

Панасюк звернувся до суду з позовною заявою, в якій вимагав відновити йому колишні умови праці, оскільки стягнення у вигляді переведення на нижчеоплачувану роботу вже не існує.

Крім того, за один проступок може бути накладене тільки одне стягнення, а у нього виходить цілих три: зниження розряду, несплата виконаної роботи (продукція виявилась браком) і стягнення за це матеріальної шкоди.

Дайте правову оцінку конфлікту. Вирішіть спір.

НОРМАТИВНІ АКТИ І ЛІТЕРАТУРА

1. КЗпП України (гл. II).
2. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 22. – Ст. 173.
3. Порядок визначення розміру збитків при розкраданні, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей: Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22 січня 1996 р. № 116 (із доповненнями, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 20 січня 1997 р. № 34 та від 15 грудня 1997 р. № 1402) // ЗП України. – 1996. - № 6. – Ст. 192.
4. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29 грудня 1992 р. № 14 (із змінами і доповненнями, внесеними постановою Верховного Суду України від 28 березня 1997 р. № 3) // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1993. - № 2. – С. 67-76; Вісник Верховного Суду України. – 1997. - № 2.
5. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р.

№ 9 (із змінами, внесеними постановами Пленуму Верховного Суду України від 1 квітня 1994 р. № 4 і від 26 жовтня 1995 р. № 18 та від 25 травня 1998 р. № 15) // Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. – К., 1995. – С. 373; Вісник Верховного Суду України. – 1998. - № 3.

6. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: Юрид. лит., 1990. – 174 с.
7. Колосов В.К. Материальная ответственность рабочих и служащих. – М.: Экономика, 1990.

Обов'язково періодична література (журнальні і газетні статті) – 2003 – 2007 рр.

Тема 3

ТРУДОВІ СПОРИ І ПОРЯДОК ЇХ ВИРІШЕННЯ

(за матеріалами практики або без них) – найменування районного суду

Розкриваючи зміст цієї теми, студенту необхідно з'ясувати поняття трудових спорів, причини їх виникнення і види (по суб'єктах, змісту, характеру і порядку розгляду (підвідомчі). Потрібно проаналізувати поняття підвідомчості трудових спорів, враховуючи, що підвідомчість трудових спорів і компетенція органів, що їх розглядають, поняття не ідентичні). Студентам необхідно ретельно вивчити порядок розгляду індивідуальних трудових спорів. При цьому необхідно обов'язково проаналізувати положення Конституції України про засоби захисту прав і свобод людини та громадянина, показати, які зміни сталися в порядку вирішення індивідуальних трудових спорів у зв'язку з прийняттям нової Конституції. Потрібно врахувати, що індивідуальні трудові спори за змістом діляться на два види: спори з питань застосування трудового законодавства; спори про встановлення або зміну умов праці.

Передбачений главою XV КЗпП України порядок вирішення індивідуальних трудових спорів поширюється на спори з питань застосування трудового законодавства. У даному розділі

відсутня норма про порядок вирішення індивідуальних трудових спорів щодо встановлення або зміни умов праці. Для розгляду питання про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) необхідно звернутися до Закону України від 3 березня 1998 р. “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”. Одночасно необхідно уважно ознайомитися з судовою практикою розгляду трудових спорів, і всі теоретичні нормативні положення за темою курсової роботи проілюструвати матеріалами практики. Узагальнити порушення трудового законодавства, що приводять до виникнення трудового спору, а також ті, що мають місце при розгляді таких спорів.

Для послідовного і повного висвітлення змісту теми курсової роботи рекомендується такий план:

Вступ

1. Правовий характер розгляду трудових спорів

1.1. Поняття і види трудових спорів

1.2. Причини виникнення трудових спорів

1.3. Порядок розгляду колективних трудових спорів

2. Страйк як специфічна форма колективного трудового спору

2.1. Поняття «страйк», «локаут»

2.2. Вирішення колективного трудового спору

2.3. Органи, що здійснюють примирення, за законодавством України

3. Шляхи вдосконалення законодавства України щодо трудових спорів

Висновки

Список використаних джерел

Задача

Мале підприємство “Вест” уклало трудову угоду строком на шість місяців із гр. Яремчиком. За умовами цієї угоди Яремчик зобов’язався побудувати підприємству ремонтний бокс– гараж, за що підприємство зобов’язалося після закінчення робіт виплатити винагороду в розмірі 12 мінімальних заробітних плат.

Виконавши роботу, Яремчик вимагав, щоб крім обумовленої винагороди йому виплатили компенсацію за невикористану відпустку і видали належним чином оформлену трудову книжку. Діставши відмови, Яремчик звернувся до суду із заявою про задоволення своїх вимог.

У яких відносинах з МП “Вест” перебував Яремчик?

Визначте підвідомчість спору.

Чи підлягають задоволенню вимоги Яремчика?

НОРМАТИВНІ АКТИ І ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – С. 141.
2. КЗпП України (гл. III і XV).
3. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. // Голос України. – 1998 р. – 31 березня.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. (із змінами, внесеними Законом України від 23 січня 1997 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1993. - № 36. – Ст..361; Голос України. – 1997. – 8 лютого.
5. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і Українським союзом промисловців і підприємців та профспілковими об'єднаннями України на 1997-1998 роки // Урядовий кур'єр. – 1997. – 11 листопада.
- . Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 (із змінами, внесеними постановами Пленуму Верховного Суду України від 1 квітня 1994 р. № 4 і від 26 жовтня 1995 р. № 18 та від 25 травня 1998 р. № 15) // Постанови Пленуму Верховного Суду України в кримінальних та цивільних справах. – К., 1995. – С. 373; Вісник Верховного Суду України. – 1998. - № 3.
7. Давиденко Г. Зміни в порядку розгляду індивідуальних
8. Чанишева Г.І., Фадеєнко А.Ф. Деякі питання розгляду судами спорів, що виникають з трудових правовідносин // Право України. – 1998.- № 8.

Періодичні видання (журнальні і газетні статті 2003 – 2007 рр.).

Тема 4

ОПЛАТА ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

(за матеріалами практики або без неї) – найменування суду

Передусім потрібно дати поняття заробітної плати, указати відмінності від інших виплат і доплат, передбачених законодавством про працю, від винагород за цивільно-правовими договорами. Для написання курсової роботи студенту необхідно вивчити Закон України “Про оплату праці”. На основі Закону потрібно визначити сферу державного регулювання Балти праці (розділ III).

Студент має розкрити значення тарифної системи, її елементів. Під тарифною системою розуміється комплекс різних нормативних актів, що приймаються в централізованому і локальному порядку та забезпечують диферціацію оплати праці залежно від складності (кваліфікації) праці, його умов (шкідливості, важкості, кліматичних умов), характеру і значення праці. Тарифна система включає: тарифні сітки, тарифні ставки, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики(довідники). Особливу увагу потрібно звернути на один з основних елементів тарифної системи – тарифну ставку.

Потрібно визначити поняття організації оплати праці на підприємствах. Необхідно вивчити і проаналізувати практику одного-двох підприємств з організації оплати праці, використати в курсовій роботі.

Студент має розібратися з системами заробітної плати, які нині застосовуються на підприємствах, в організаціях і установах. На сьогодні застосовуються дві системи оплати: почасова і відрядна. Вони можуть доповнюватися преміальною системою. Необхідно розглянути різновиди відрядної системи праці.

Студенту потрібно проаналізувати норми і системи оплати праці окремих категорій працівників. Враховуючи, що Законом України передбачене договірне регулювання оплати праці, необхідно розібратися в цій системі, предметі договірної системи оплати, правових умовах укладення і дії угод, які

укладаються на державному, галузевому, регіональному і виробничому рівнях згідно з Законом України “Про колективні договори і угоди”.

Доцільно на прикладі роботи конкретного підприємства проаналізувати права працівників на оплату праці та їх захист.

Курсова робота може бути виконана за таким планом:

Вступ

1. Поняття і системи оплати праці

1.1. Поняття та види оплати праці

1.2. Тарифна система та її елементи

1.3. Порівняльний аналіз системи оплати праці

2. Права працівників на оплату праці та їх захист

3. Шляхи вдосконалення оплати праці та її правового забезпечення

Висновки

Список літератури

Задача

У зв'язку з підготовкою автомашин до щорічного технічного огляду головний інженер автотранспортного підприємства запропонував групі ремонтних робітників на чолі з інженером-механіком залишитися на три години для закінчення невідкладних робіт. Однак цього дня закінчити усі роботи не вдалося; тим самим працівникам було запропоновано залишитися на роботі наступного дня ще на три години.

Отримавши розрахункові листи по заробітній платі за минулий місяць, робітники виявили, що їм не нарахована зарплата за виконані надурочні роботи. У бухгалтерії їм пояснили, що в таблиці обліку робочого часу надурочна робота, виконана цими працівниками, не вказана. Директор підприємства пояснив, що він не залучав робітників до надурочних робіт, і виконана в цей час робота повинна була бути зроблена у звичайний робочий день. Крім того, для виконання надурочних робіт потрібна згода профспілкового органу. Робітники звернулися до комісії по трудових спорах

підприємства із заявою про стягнення заробітної плати за час виконання надурочних робіт.

Вирішіть спір.

НОРМАТИВНІ АКТИ І ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – С. 141.
2. КЗпП України (гл. VII, VIII).
1. Про внесення змін в деякі законодавчі акти України у зв'язку з прийняттям Закону України “Про оплату праці”: Закон України від 10 вересня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 45. – Ст.229.
4. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. (із змінами, внесеними Законом України від 23 січня 1997 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст..121; Голос України. – 1997. – 8 лютого.

Про порядок введення в дію Закону України “Про оплату праці”: Постанова Верховної ради України від 20 квітня 1995 р. № 144/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст.121.

6. Про підвищення заробітної плати на державних підприємствах, установах і організаціях: Постанова Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. // Урядовий кур'єр. – 1995. - № 23. - № 102.
7. Про встановлення величини вартості межі мало забезпеченості та розміру мінімальної заробітної плати на 1999 р.: Закон України від 25 грудня 1998 р. // Відомості Ради України. – 1999. - № 2-3. – Ст.23.
8. Про посадові оклади працівників бюджетних установ і організацій, апарату органів виконавчої влади, прокуратури, удів і інших органів: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 липня 1998 р. № 1069 //Офіційний вісник України. – 1998. – Число 28. – С.1047.
9. Порядок обчислення середньої заробітної плати: Затверджений постановою Кабінету Міністрів України від

8 лютого 1995 р. № 100 (із змінами, внесеними постановами Кабінету Міністрів України від 16 травня 1995 р. № 348 та від 24 лютого 1997 р. № 185) // ЗП України. – 1995. - № 4. – Ст.111; Офіційний вісник України. – 1997. – Число 8. – С.196.

10. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і Українським союзом промисловців і підприємців та профспілковими об'єднаннями України на 1997-1998 роки // Урядовий кур'єр. – 1997. – 11 листопада.
11. Гетьманцева Н. співвідношення централізованого і локального методів правового регулювання оплати праці // Право України. – 1997. - № 12. – С.66-70.

Використовувати журнали “Право України”, «Економіка України”, “Праця і зарплата” за 2002 - 2007 р.р.

Тема 5

ОХОРОНА ПРАЦІ ЗА МАТЕРІАЛАМИ ПРАКТИКИ

(за матеріалам практики або без неї) – найменування підприємства

Перед написанням курсової роботи студент повинен вивчити Закон України “Про охорону праці”, зібрати, вивчити, узагальнити практику організації охорони праці конкретного підприємства.

Студент повинен чітко представляти основи державної політики України в галузі охорони праці, систему і компетенцію органів державного управління праці, а також нагляду і контролю за охороною праці, гарантії прав громадян на охорону праці.

На прикладі конкретного підприємства охарактеризувати організацію охорони праці, її стимулювання, відповідальність за порушення законодавства про працю.

Доцільно дати порівняльну характеристику Закону “Про охорону праці” і відповідної главами КЗпП України.

При написанні курсової роботи можна використати такий план:

Вступ

1. Правове визначення охорони праці

1.1. Визначення поняття «охорона праці» та її організація

1.2. Система охорони праці на підприємстві

1.3. Гарантії прав працівників на охорону праці

2. Забезпечення охорони праці на вугільних підприємствах

2.1. Діяльність служби охорони праці

2.2. Поняття і розслідування нещасних випадків на виробництві

2.3. Профілактика професійних захворювань

Шляхи вдосконалення правової бази охорони праці

Висновки

Список літератури

Задача

Апаратник Калустьянов після проходження чергового медичного огляду отримав висновок лікарсько-консультаційної комісії про те, що у зв'язку з початковим явищами захворювання йому рекомендується переведення на роботу, не пов'язану з використанням певного хімічного продукту, строком на шість місяців. Цей висновок Калустьянов передав начальнику зміни.

Через декілька днів Калустьянова викликали у відділ кадрів заводу і запропонували йому декілька різних робіт. Однак Калустьянов від них відмовився, оскільки роботи не відповідали його спеціальності та кваліфікації й до того ж оплачувалися значно нижче колишньої. На запитання Калустьянова, чи буде йому збережена колишня заробітна плата, у відділі кадрів

відповіли, що середній заробіток зберігається тільки перші два тижні, а далі будуть платити по роботі, що виконується.

Після відмови Калустьянова від переведення начальник цеху сказав йому, що відповідно до медичного висновку той не може бути допущений до колишньої роботи, і нехай Калустьянов або погоджується на одне із запропонованих місць, або пише заяву про звільнення за власним бажанням. У свою чергу, заступник начальника цеху запропонував видати наказ про переведення Калустьянова на іншу роботу без його згоди, оскільки висновок лікарів про надання іншої роботи за станом здоров'я для адміністрації обов'язковий.

Дайте правову оцінку рішень начальника цеху і його заступника.

НОРМАТИВНІ АКТИ І ЛІТЕРАТУРА

2. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – С. 141.
- . КЗпП України (гл. XI).
3. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. (із змінами від 15 травня 1996 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 49. – Ст.668; Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. – 1996. - № 7. – С. 20.
4. Севастьянов Т., Штефанов В. Охрана труда. Труд женщин. Труд молодежи. – М.: Профиздат, 1991.
5. Правила відшкодування власником підприємства, установи і організації або уповноваженим ним органом шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків: Затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 23 червня 1993 р. № 472 (із змінами і доповненнями, внесеними постановою Кабінету міністрів України від 18 лютого 1994 р. № 17, 18 липня 1994 р. № 492, 16 грудня 1994 р. № 843, 20 січня 1995 р. № 43, 3 жовтня 1997 р. № 1100) // Урядовий кур'єр. – 1994. - № 116-117.
6. Порядок організації та проведення медико-соціальної експертизи втрати працездатності: Затверджений постановою

Кабінету Міністрів України від 4 квітня 1994 р. // ЗП України. – 1994. - № 8. – Ст.190.

Використовувати журнали “Праця і зарплата”, “Уголь України”, “Охорона праці”, «Україна: аспекти праці» з 2001 – 2007 р.р.

Тема 6

ОСНОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Перш ніж приступити до написання курсової роботи студенту необхідно уважно вивчити Закон України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 р. (з подальшими змінами і доповненнями). Потрібно врахувати істотні зміни і доповнення, внесені до вказаного Закону Законом України від 21 листопада 1997 р. Необхідно звернути увагу на поняття зайнятості, відповідної роботи, безробітного, охарактеризувати форми зайнятості.

Відносини щодо забезпечення зайнятості та працевлаштування регулюються також КЗпП України (глава III-A “Забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників”), а також соціально-партнерськими угодами і колективними договорами.

Необхідно також вивчити і використати в роботі постанови Кабінету Міністрів України (див. перелік рекомендованих нормативно-правових актів).

Студенту потрібно розкрити питання про поняття працевлаштування, відрізнити працевлаштування в широкому і вузькому значенні. Необхідно охарактеризувати загальні і спеціальні організаційно-правові форми працевлаштування і показати його значення. Необхідно врахувати, що поняття працевлаштування більш вузьке, ніж поняття зайнятості, а само працевлаштування передуює зайнятості та є його найважливішою гарантією.

Потрібно розкрити систему органів працевлаштування, виділяючи загальні і спеціальні органи працевлаштування. Спеціальним органом працевлаштування виступає державна служба зайнятості. Послуги, що пов'язані із забезпеченням зайнятості населення, його соціального захисту від безробіття надаються цим органом безкоштовно. Необхідно охарактеризувати систему державної служби зайнятості, її права та обов'язки.

І, нарешті, необхідно розглянути питання про правовий статус безробітного, що включає основні (статутні) права і обов'язки та їх гарантії. Треба розкрити такі питання: про порядок призначення і виплати допомоги в разі безробіття, її розміри та строки виплати.

Рекомендується використати такий план:

Вступ

1. Правове визначення зайнятості

1.1. Поняття і форми зайнятості

1.2. Поняття працевлаштування, його форми і значення

1.3. Правовий статус безробітного

2. Державна служба зайнятості, її структура, права і обов'язки

3. Вдосконалення організації працевлаштування молоді та її правове забезпечення

Висновки

Список літератури

Задача

У районному центрі зайнятості звільненому через невідповідність займаній посаді внаслідок стану здоров'я (п. 2 ст. 40 КЗпП України) хірургу Леонову (58,5 років) запропонували достроково перейти на пенсію за віком, оскільки у нього 35 років загального трудового стажу. Він від цієї

пропозиції відмовився і просив зареєструвати його як безробітного та виплачувати йому допомогу по безробіттю.

Чи правомірна пропозиція центра зайнятості та відмова від неї Леонова? Протягом якого строку він може отримувати допомогу по безробіттю і в якому розмірі?

Чи може він, отримуючи допомогу, працювати на громадських роботах?

НОРМАТИВНІ АКТИ І ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – С. 141.
2. Про зайнятість населення: Закон України від 1 березня 1991 р. (із змінами і доповненнями від 18 грудня 1991 р., 17 листопада 1992 р., 14 жовтня 1994 р., 22 грудня 1995 р., 14 лютого 1996 р., 17 грудня 1996 р., 21 листопада 1997) // Відомості Верховної Ради України. – 1991. - №14. – Ст. 171; 1992. - № 12. – Ст.169; 1993. - № 2. – Ст.. 3; 194. - №45. – Ст.. 408; 1996. - №3. – Ст.. 11; 1996. - № 9. – Ст.42; 1998. - № 11-12. – Ст.. 44.
3. Про затвердження положень щодо застосування Закону України “Про зайнятість населення”: Постанова Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 6.
4. Положення про порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, виплати допомоги по безробіттю, а також умови подання матеріальної допомоги в період професійної підготовки та перепідготовки: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 6.
5. Положення про порядок подання матеріальної допомог по безробіттю: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. . № 578 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 7.

6. Положення про порядок бронювання на підприємствах, в організаціях і установах робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. . № 578 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 7.
 7. Положення про порядок організації та проведення оплачуваних громадських робіт: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 7.
 - Положення про порядок організації сезонних робіт: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. . № 578 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 7.
 9. Положення про порядок надання безпроцентної позики безробітним для заняття підприємницькою діяльністю: Затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. . № 578 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 7.
 10. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України і Українським союзом промисловців і підприємців та профспілковими об'єднаннями України на 1997-1998 роки // Урядовий кур'єр. – 1997. – 11 листопада.
 11. Бойко Ю. Розмежування правового регулювання законодавства про зайнятість населення // Право України. – 1994. - № 10. – С. 39.
 12. Пастухов В. Правові проблеми ринку праці в Україні // Право України. – 1996. - № 5. – С. 30-33.
 13. Пашков А.С. Занятость, безработица, трудоустройство. – СПб.: СКФ «Россия-Нева», 1994. – 54 с.
 14. Правовые проблемы обеспечения занятости населения. – Тверь, 1994.
- Використовувати журнали «Економіка України», “Право України” за 2003 - 2007 р.р.

Тема 7

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

(за матеріалами або без них) – найменування підприємства, організації

Висвітлення цієї теми необхідно почати з поняття дисципліни праці за трудовим правом, її значення в сучасних умовах і ролі трудових колективів у зміцненні трудової дисципліни. Потрібно дати загальну характеристику правового регулювання дисципліни праці на підприємствах.

Студентам потрібно підкреслити, що дисципліна праці забезпечується створенням необхідних організаційних і економічних умов для нормальної роботи на підприємствах. Тут необхідно на прикладі конкретного підприємства вивчити практику застосування заходів заохочень, передбачених законодавством, але особливо локальними нормативними актами в межах прав підприємства.

Матеріали практики необхідні також і для розкриття такого питання, як підстава та умови дисциплінарної відповідальності працівників. На цих матеріалах потрібно дати правову характеристику порядку застосування дисциплінарних стягнень. Особливо звернути увагу на випадки порушення законодавства при залученні до дисциплінарної відповідальності працівників підприємства. Потрібно також уважно вивчити додаткові заходи впливу на порушників трудової дисципліни.

На підставі ретельного аналізу практики застосування заходів заохочення і стягнення, у тому числі додаткових заходів впливу на конкретному підприємстві треба зробити висновки про законність таких заходів, порядок їх встановлення і ефективність цих заходів у забезпеченні дисципліни праці, висловити можливі рекомендації щодо усунення недоліків.

НОРМАТИВНІ АКТИ І ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – С. 141.

2. Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових спорів, до Кодексу законів про працю Української РСР і визнання такими, що втратили силу, деяких законодавчих актів // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 22. – Ст.302.

3. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. (із змінами, внесеними Законом України від 23 січня 1997) // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст. 121; Голос України. – 1997. – 8 лютого.

4. Про порядок введення в дію Закону України “Про оплату праці”: Постанова Верховної Ради України від 20 квітня 1995 р. № 144/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 17. – Ст. 121.

5. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций: Утвержденные постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20 июля 1984 г. // Бюллетень Госкомтруда СССР. – 1984. - № 11.

Використовувати журнальні статті “Право України”, “Економіка України”, галузевих видань за 2002 - 2007 р.р.

ДОДАТКИ

ЗРАЗКИ ПОСТОРІНКОВИХ ВИНОСОК додаток № 1

¹ Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. – Киев-Одесса: Вища школа, 1982.

–
с. 47

²Белякова А.М. Развитие и совершенствование законодательства о возмещении вреда // Сов. государство и право. – 1987. -№ 9. – С. 43.

³ Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М.: Юрид. Лит., 1990. – С. 81.

Примітка: повна назва нормативного акту (ким і коли був прийнятий), його стаття (пункт), що регулює питання, яке

досліджується, дається в тексті роботи, а джерело опублікування у виносі.

Наприклад: Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів про застосування умов праці встановлений гл. XV КЗпП України “Індивідуальні трудові спори” в ред. Закону України від 18 лютого 1992 р. “Про внесення змін і доповнень, що стосуються розгляду індивідуальних трудових суперечок, до Кодексу законів про працю Української РСР і визнання такими, що втратили силу, деяких законодавчих актів”.

ЗРАЗОК СПИСКУ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ додаток № 2

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

I. Нормативний матеріал.

Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 р. (із змінами, внесеними Законом України від 23 січня 1997 р.) // Відомості Верховної ради України. – 1993. - № 36. – Ст.. 361; Голос України. – 1997. – 8 лютого.

Про Основні напрями соціальної політики на 1997 – 2000 роки: Указ Президента України від 18 жовтня 1997 р. № 1166/97 // Урядовий кур’єр. – 1997. – 30 жовтня.

. Спеціальна література

Лосиця І. Колективний договір в нових умовах господарювання // Право України. – 1997. - № 5. – С. 73-76.

Нуртдинова А.Ф. Коллективный договор по действующему законодательству // Право и экономика. – 1998. - № 11. – С. 33-36.

(Далі спеціальна література наводиться в алфавітному порядку за першою буквою автора статті, монографії).

III. Матеріали практики

Колективний договір Одеського виробничого об’єднання “Краян” на 1998 р.

(У цьому розділі потрібно навести локальні правові акти, матеріали судової практики, практики роботи органів прокуратури, державної інспекції Міністерства праці та соціальної політики України та інших органів, тобто усі матеріали, які були використані при підготовці та написанні курсової роботи).

Варіанти контрольних робіт

Варіант № 1

Задача № 1

При укладенні трудового договору профком РСУ-5 наполягав, щоб він містив зобов'язання власника щодо удосконалення форм оплати праці і поліпшення житлових умов працівників лише членів профспілки. Адміністрація РСУ-5 не погодилась із думкою профкому. А як вирішені ці питання у законі?

Задача № 2

Старший майстер Єфименко А.В. працював у ВТК вісім років і був звільнений з роботи за прогул (за відсутність на роботі

весь робочий день у зв'язку з покупкою магнітофона). Не погоджуючись із звільненням, Єфименко А.В. звернувся до суду з проханням поновити його на роботі, оскільки це перший прогул за весь час роботи, і що він звільнений без попередньої згоди профкому. Обґрунтуйте відповідь, пославшись на необхідність норми права.

Теоретичне питання: Право на відпустку та її тривалість.

Варіант № 2

Задача № 1

Слюсар Войтенко Г.М. мав статус безробітного півтора року з виплатою допомоги по безробіттю. Прийшовши отримувати

допомогу по безробіттю в черговий раз, він отримав відмову в її виплаті на підставі невиконання ним обов'язку самостійно працевлаштуватись відповідно рекомендації служби зайнятості. Войтенко Г.М. обурився і заявив, що він не зобов'язаний самостійно сприяти своєму працевлаштуванню, це обов'язок органів з працевлаштування. Чи справедлива аргументація Войтенко Г.М. і як ці питання вирішені в законі?

Задача № 2

Зубного техніка Зоркіну М.О. було звільнено за п.5 ст. 40 КЗпП України у зв'язку із захворюванням тривалістю більше 4-х місяців. Її посада не була заміщена, обов'язки тимчасово розподілили між іншими техніками.

Чи правомірне звільнення?

Теоретичне питання: Тимчасовий трудовий договір.

Варіант № 3

Задача № 1

У повара столової Гордійчук П. перевірка вилучила із холодильника 50 кг зіпсованого м'яса за роздрібною ціною 3,5 гривень. Зіпсоване м'ясо було відправлено на корм свиням по ціні 1,5 гривень за кілограм.

Директор столової видав наказ про стягнення із заробітної плати повара 60 гривень. Чи правомірний наказ?

Задача № 2

На речовому складі працювала бригада із семи працівників – один товарознавець, три старші комірники і три комірники. При плановій ревізії була виявлена недостача на суму одна тисяча гривень.

Ніхто із членів бригади добровільно не погодився покрити недостачу. Адміністрація стягнула відшкодування із заробітної плати працівників у рівних долях, оскільки у них була колективна (бригадна) матеріальна відповідальність. Чи правомірні дії адміністрації.

Теоретичне питання: Охорона праці жінок.

Варіант № 4

Задача № 1

Зубного техніка Зоркіну М.О. було звільнено за п.5 ст. 40 КЗпП України у зв'язку із захворюванням тривалістю більше 4-х місяців. Її посада не була заміщена, обов'язки тимчасово розподілили між іншими техніками. Медсестра Копиленко О.А. була в цей час звільнена у зв'язку із скороченням штату. Обидві працівниці звернулися з вимогою про виплату їм вихідної допомоги. Чи правомірні їх вимоги?

Задача № 2

При народженні дитини Жукова О.П. використала відпустку до пологів тривалістю 45 днів і 70 календарних днів після пологів, оскільки пологи були ускладненими. Після таких відпусток Жукова О.П. просила власника підприємства, де вона працювала лише 7 місяців, надати їй щорічну відпустку. Чи підлягає задоволенню прохання Жукової О.П.? Яка тривалість відпусток передбачена законом у зв'язку з вагітністю і пологами?

Теоретичне питання: Трудова дисципліна.

Варіант № 5

Задача № 1

Сортувальницю цукрового заводу Пастушенко В.С. звільнено з роботи 20 травня за скороченням чисельності працівників. На її прохання наказ про звільнення було переслано поштою 28 травня, а 30 травня вона звернулася з позовом до суду про поновлення на роботі. Суд виніс рішення про поновлення Пастушенко В. С. На роботі. Адміністрація заводу відмовилась виконати рішення суду, посилаючись на те, що судом порушені процесуальні та матеріальні норми права. Дайте юридичну оцінку рішенням суду і вкажіть, як вони виконуються згідно з законом.

Задача № 2

У повара Гордійчука П.І. перевірка вилучила із холодильника 50 кг зіпсованого м'яса по роздрібній ціні 7 гривень. Зіпсоване м'ясо було відправлено на корм свиням по ціні 5 гривень за кг.

Директор столової видав наказ про стягнення із заробітної плати повара 350 гривень. Чи правомірний наказ?

Теоретичне питання: Умови матеріальної відповідальності.

Варіант № 6

Задача № 1

Соколенко С.П. працював 10 місяців, а Скрипка О.В. – 2 роки. Вони обидва просили адміністрацію надати їм відпустку в літній період. При складанні графіка відпусток їм обом було відмовлено у зв'язку з нетривалим періодом роботи в магазині “Руслан”.

Коли у працівника виникає право на відпустку?

Хто має право на відпустку в літній час?

Чи правомірно відмовлено Соколенко С.П. і Скрипці О.В.? обґрунтуйте відповіді, посилаючись на необхідні правові норми.

1. Який порядок звільнення з роботи працівника, який з'являється на роботу в нетверезому стані?

2. Яке рішення повинен прийняти суд?

Задача № 2

Котенко С.К. 15 листопада звернулась до КТС із заявою про неправомірну затримку адміністрацією оплати лікарняного листка. В КТС заява Котенко С.К. була розглянута в грудня, на засіданні КТС із 12 її членів були присутні тільки 6. У цьому складі КТС прийняла рішення про задоволення заяви Котенко С.К. дайте юридичну оцінку діяльності КТС, посилаючись на закон.

Теоретичне питання: Поняття і види робочого часу.

Варіант № 7

Задача № 1

На мале підприємство “Протон” було прийнято Кожушко В.М. і Юрчук К.Т. електриками, а Вовченко У.М. – бухгалтером на умовах трудового договору. Електрикам власник малого підприємства самостійно встановив почасову, а бухгалтеру – відрядну оплату праці. Всі працівники не погодилися з таким порядком встановлення системи оплати праці.

1. Як встановлюється оплата праці службовців?
2. Ким встановлюється відрядна система оплати праці?
3. В які строки виплачується заробітна плата?

Посилаючись на закон, дайте відповідь на запитання.

Задача № 2

Водій Цупренко С.Ф., перебуваючи в нетверезому стані, зіткнувся з телеграфним стовпом, в результаті чого вилилось 0,5 тонни молока. Адміністрація заводу, де працював Цупренко С.Ф., стягнула з його заробітної плати 300 гривень для покриття матеріальних збитків в повному обсязі. В якому розмірі і в якому порядку відшкодовується заподіяна шкода?

Теоретичне питання: Органи з розгляду індивідуальних трудових спорів.

Варіант № 8

Задача № 1

Працівниця швейної фабрики Іваненко, яка має двох дітей віком 5 і 6 років, звернулася з проханням надати їй додаткову відпустку без збереження заробітної плати тривалістю 14 днів. Цьому прохання їй було відмовлено.

1. Кому надається в обов'язковому порядку додаткова відпустка без збереження заробітної плати?

2. Чи має право Іваненко на додаткову відпустку без збереження утримання?

Задача № 2

З вини керівника структурного підрозділу Іванова було затримано під розвантажуванням залізничні вагони, за що залізниця стягнула з підприємства штраф у сумі 300 грн. Директор підприємства дав розпорядження бухгалтерії утримати із заробітної плати Іванова суму штрафу для відшкодування шкоди. Бухгалтерія при наступній виплаті заробітної плати стягнула всю суму штрафу відразу.

1. Чи є у цьому випадку порушення чинного законодавства?
2. Який порядок відшкодування шкоди та строк позовної давності у розглянутій ситуації?

Теоретичне питання: Трудовий договір

Варіант № 9

Задача № 1

Окименко працював слюсарем на заводі “Арсенал”. Адміністрація заводу звільнила його з роботи, посилаючись на те, що під час роботи 20 лютого 2000 року Окименко перебував у нетверезому стані.

Окименко заперечував той факт, що він був нетверезим, і звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі.

Задача № 2

Зенькович, якому виповнилося 17 років, був прийнятий на роботу слюсарем із тривалістю робочого тижня 28 годин. При нарахуванні заробітної плати за місяць його роботи виникли такі запитання.

1. Встановлений Зеньковичу робочий тиждень є скороченим чи неповним?
2. Як потрібно нарахувати йому заробітну плату – пропорційно відпрацьованому часу чи повністю?

Теоретичне питання: Колективний трудовий договір

Варіант № 10

Задача № 1

Ільченко С.К., член кооперативу “Руслан”, два дні не з’являвся на роботі без поважних причин. Правління кооперативу прийняло рішення звільнити Ільченко С.К. за ст. 147 КЗпП України, а оператор Куляба П.М. цього ж кооперативу, перебуваючи у відрядженні, прогуляв три дні і був звільнений за прогул без поважних причин через три місяці після того, як повернувся із відрядження. І Куляба П.М., і Ільченко С.К. звернулися до суду про поновлення на роботі. Суд у позовах відмовив. Чи правомірне рішення суду?

Задача № 2

17-річний Пронін Г.В. і 16-річний Бутко С.М. працювали вантажниками на овочевій базі по 8 годин щоденно, без будь-яких доплат. Вони звернулися до КТС зі скаргою на адміністрацію, що вона порушує закон і просили КТС стягнути на їх користь відповідні суми. Яке рішення необхідно прийняти КТС?

Теоретичне питання: Правовий статус безробітного.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

Виконання контрольної роботи передбачає виявлення умінь і навичок як оперативного пошуку необхідної норми права, її аналізу і застосування до конкретної задачі чи відповіді на поставлені питання, так і виконання теоретичного завдання.

При розкритті останнього необхідно:

- 1) скласти план до вказаної теми;
- 2) план повинен містити вступну частину (1-1,5 сторінок), два-три питання (5-7 сторінок кожне), короткі висновки (до 2-х

сторінок) і список використаної літератури, підпис, ким виконана робота і дату, коли виконана.

Робота виконується у звичайному зошиті (12-18 сторінок) у вигляді рукопису або на листах А4 у печатному варіанті з усіма вимогами до контрольних робіт (до 10 листів).

Вибір варіанту контрольної роботи здійснюється за останньою цифрою залікової книжки (який обов'язково вказується на обкладинці контрольної роботи).

Контрольну роботу після її виконання треба здати на реєстрацію (ауд. № 5). Викладач перевіряє роботу 10 днів. Зарахована робота є допуском до заліку (екзамену). За два тижні до сесії контрольні роботи до реєстрації не приймаються.

Екзаменаційні (залікові) питання з трудового права

1. Конституція України і трудові правовідносини.
2. Поняття і система трудового права як галузь права і науки. Принципи трудового права.
3. Предмет і метод трудового права.
4. Кодекс законів про працю України, їх загальна характеристика.
5. Загальне і спеціальне законодавство про працю.
6. Поняття і класифікація суб'єктів трудового права.
7. Громадяни (працівники) як суб'єкти трудового права.
8. Власник підприємства як суб'єкт трудового права.
9. Трудові колективи як суб'єкти трудового права.
10. Поняття “колективного договору” та його правове значення.
11. Сторони, форма і зміст колективного договору.
12. Основні розділи колективного договору.
13. Додатки до колективного договору і їх правове значення.
14. Поняття, суб'єкти і зміст трудових правовідносин.
15. Трудова правоздатність суб'єктів.
16. Підстави до виникнення трудових правовідносин.
17. Поняття, зайнятість і “право громадян на зайнятість”.
18. Загальна характеристика Закону України про зайнятість населення.

19. Поняття і органи по працевлаштуванню.
 20. Працевлаштування неповнолітніх.
 21. Поняття “безробіття” і “правові гарантії безробітним”.
 22. Організація оплачуваних громадських робіт.
 23. Поняття “трудоий договір” та умови його укладання
 24. Випробування при прийнятті на роботу.
 25. Трудоий контракт та його застосування.
 26. Гарантії при прийнятті на роботу жінок.
 27. Сторони трудового договору.
 28. Зміст і форма трудового договору.
 29. Трудоий договір за сумісництвом і суміщенням.
 30. Тимчасовий і сезонний трудоий договір.
-
31. Порядок оформлення трудового договору.
 6. Трудоий договір за конкурсом.
 7. Строки трудового договору.
 8. Поняття і види переведень на іншу роботу.
 9. Строки випробування і їх правові наслідки.
 10. Тимчасові переведення і порядок їх запровадження.
 11. Постійне переведення і їх правове значення.
 12. Правова відмінність переведення від переміщення і відсторонення.
 13. Підстави припинення трудового договору.
 14. Припинення трудового договору за угодою його сторін.
 15. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
 16. Підстави і порядок звільнення працівників з ініціативи власника.
 17. Дисциплінарне звільнення з роботи та їх правові наслідки.
 18. Додаткові підстави звільнення працівника з ініціативи власника.
 19. Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору.
 20. Порядок оформлення звільнення і проведення розрахунку.
 21. Поняття “робочий час” та його види.
 22. Спільні і відмінні ознаки скороченого і неповного робочого часу.

23. Поняття “режим робочого часу” та його облік робочого часу.
24. Правове регулювання надурочних робіт.
25. Поняття “відпочинок” та його види.
26. Поняття “відпустки” та її види.
27. Право на відпустку.
28. Визначення тривалості відпустки.
29. Щорічна основна відпустка та її тривалість.
30. Додаткові відпустки: загальна характеристика.
31. Порядок надання додаткових відпусток.
32. Стаж роботи, що дає право на щорічну відпустку.
33. Трудовий стаж і право на додаткову щорічну відпустку.
34. Компенсації при невикористанні щорічної відпустки.
35. Види органів по нагляду за додержанням законодавства про відпустки.
36. Поняття “оплата праці”.
37. Норми праці та їх юридичне значення.
38. Тарифна система та її елементи.
39. Поняття “система оплати праці” та її види.
40. Середній заробіток та його обчислення.
41. Відрахування від заробітної плати.
42. Загальна характеристика Закону України “Про оплату праці”.
43. Поняття і правові методи забезпечення трудової дисципліни.
44. Поняття і види дисциплінарної відповідальності.
45. Види дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування.
46. Спеціальна дисциплінарна відповідальність і сфера її застосування.
47. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.
48. Підстави і умови матеріальної відповідальності.
49. Обмежена матеріальна відповідальність.
50. Повна матеріальна відповідальність і випадки її застосування.
51. Підвищена матеріальна відповідальність і випадки її застосування.
52. Порядок відшкодування заподіяної шкоди.

53. Загальна характеристика Закону України “Про зміни до Закону України “Про охорону праці”.
54. Правова охорона жінок.
55. Правова охорона праці неповнолітніх.
56. Норми і правила техніки безпеки.
57. Норми і правила виробничої санітарії.
58. Поняття “трудові спори”, їх види і причини виникнення.
59. Органи розгляду індивідуальних трудових спорів.
60. Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
61. Правова організація і компетенція КТС.
62. Строки розв’язання трудових спорів.

Критерії оцінки роботи студентів

Під час вивчення дисципліни “Трудове право” студенти активно залучаються до самостійної роботи, яка передбачає поза аудиторне, вибіркоче, оглядове, реферативне виконання завдань з опрацювання літератури з правової тематики, а також оволодіння нормативно-методичними матеріалами.

Протягом навчального року з метою якісного контролю теоретичних знань, набутих умінь і навичок з дисципліни “Трудове право” виконують курсову роботу; студенти денного відділення приймають участь у модульному контролі згідно з Положенням про модульний контроль; студенти заочного відділення виконують контрольну роботу.

Після вивчення курсу “Трудове право” студенти складають іспит і залік, згідно з навчальними планами вищого навчального закладу. Екзаменаційно-залікові білети складаються з двох питань і задачі.

Оцінювання знань студентів враховує:

- вміння аналізувати нормативні документи відповідно часу і змісту документа; висловлювати власні судження з аналізу фактів і подій, що вплинули на появу окремих джерел трудового права;
- уміння користуватися відповідними понятійними інструментами, використання юридичних термінів;

- визначення хронологічної послідовності історичних подій; уміння пов'язати історичні і юридичні факти;
- вміння користуватися знаннями нормативних актів для рішення конкретних правових норм і задач.

Критерії оцінювання:

- 1) Оцінка “відмінно” (A, B) ставиться у разі виконання всіх перелічених вище вимог. Вміння аналізувати і практично застосовувати власні судження і знання нормативних джерел і актів. Відповідне і акуратне оформлення роботи.
- 2) оцінка “добре” (C, D) виставляється у випадку, коли завдання в цілому виконано з використанням головних вимог, але студентом допущені незначні помилки в назвах документів, статтях, незначних фактах, прізвищах тощо. Оцінка “добре” може бути виставлена у випадку неакуратного виконання робіт і пере креслення, невідповідне оформлення. Виконання задач правильно, але без мовних пояснень.
- 3) Оцінка “задовільно” (D, E) виставляється у разі неповного висвітлення питань, недостатнього знання фактичного матеріалу, помилками в аналізі нормативних актів щодо істотних питань, не вирішення практичної частини роботи (задачі).
- 4) Оцінка “незадовільно” (FX) виставляється у випадку, коли студент допустив грубі посилки у фактичному матеріалі; не вміє аналізувати нормативні акти і інші правові джерела; не орієнтується у сучасному стані проблеми; не розуміється на вимогах оформлення роботи.

Список рекомендованої літератури

Нормативно-правова

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. - № 30. – С. 141.
2. Коментар до Конституції України. – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1996.

3. Закон України “Про загальний військовий обов’язок і військову службу” від 25 березня 1992 р. // ВВР України. – 1992. – № 27. – Ст. 385; № 36. – Ст. 527; 1993. – № 44. – Ст. 418, 419; № 49. – Ст. 457; 1994. – № 45. – Ст. 404; 1995. – № 1. – Ст. 4; № 38. – Ст. 284.
4. Закон України “Про зайнятість населення” від 01.03.01 № 803-ХІІ // ВВР України. – 1991. – № 14. – Ст. 170.
5. Закон України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” // ВВР України. – 1991. – № 21. – Ст. 252.
 - b) Закон України “Про соціальний правовий захист військовослужбовців і членів їх сімей” від 20.12.91 // ВВР України. – 1992. – № 15. – Ст.. 190; 1993. – Ст.. 281; 1997. – № 12. – Ст.. 103.
 - c) Закон України “Про колективні договори і угоди” 01.07.93 // ВВР України. – 1993. – № 36.
 - d) Закон України “Про охорону праці” 14.10.92 // ВВР України. – 1992. – № 49.
 - e) Закон України “Про державну службу” 16.12.93 // ВВР України. – 1993. – № 52.
 - f) Закон України “Про оплату праці” 24.03.95 // ВВР України. – 1995. – № 17.
 - g) Закон України “Про відпустки” 15.11.96 // ВВР України. – 1997. – № 2.
 - h) Закон України “Про порядок вирішення трудових спорів” 3.03.98 // ВВР України. – 1998. – № 34.
 - i) Закон України “Про зайнятість населення” 1.03.91 // ВВР України. – 1991. – № 14.
 - j) Закон України “Про пенсійне забезпечення” 05.11.91 // ВВР України. – 1992. – № 3.
 - k) Закон України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” 21.03.91 // ВВР України. – 1991. – № 21.
 - l) Закон України “Про державну допомогу сім’ям із дітьми” 21.11.92 // ВВР України. – 1993. – № 5 (Доп. ОВУ – 2001. – № 5).

- m) Закон України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” 05.02.93 // ВВР України. – 1993. - № 16.
- n) Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” 03.03.98 // ОВУ. – 1998. - № 12.
- o) Закон України “Про гуманітарну допомогу” 22.10.1999 // ОВУ. – 1999. - № 45.
- p) Закон України “Про охорону дитинства” 26.04.2001 // ОВУ. – 2001. - № 22.
- q) Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії // Урядовий кур’єр. – 2000 – 7 лис.
- r) Кодекс законів про працю України. – К.: Юрінком - 1997 – 1040 с.
- s) Законодавство України про охорону праці // Зб. норматив. документів. – К., 1995. – Т.3.
- t) Законодавство України про пільги громадянам. Пільги. Переваги. Гарантії. Компенсації: Зб. норматив. актів / Упоряд. Я.М. Гуталін. : Юрінком Інтер, 2000.
- u) Законодавство України про працю: Зб. норматив. актів у трьох книгах / Упоряд. В.М. Вакуленко.
- v) Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами (за станом законодавства та постанов Пленуму Верховного Суду України на 1 серпня 2000 р.) / Відп. ред. О.П. Товстенко. – К.: Юрінком Інтер, 2000.
- w) Міжнародна конвенція від 22 червня 1982 р. “Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця”.
- x) Международные акты о правах человека: Сб. документов. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998.
- y) Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, і.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 2-ге вид., доп. і перероб. – К.: А.С.К., 2000. – 1072 с. – (Економіка. Фінанси. Право).
- z) Порядок влаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним

замовленням 22. 08.96 № 992 // Урядовий кур'єр – 1996 – 10.10.96.

аа) Угода про співробітництво в галузі трудової міграції та соціального захисту трудівників-мігрантів. – ВВРУ – 1995 - № 29.

Угоди про трудову міграцію:

З Білоруссю – ВВРУ – 1996 – №26;

З Вірменією – ВВРУ – 1996 – №26;

З Чехією – ВВРУ – 1997 - № 5;

З В'єтнамом – ОВУ – 1998 - № 6;

З Словенією – ОВУ – 1998 - № 6;

З Європейським союзом – 1994 - № 46 – ВВРУ.

1. Конвенція про рівне становлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками // ВВРУ – 1999 - № 51.
2. Про забезпечення ефективної діяльності населення, вдосконалення працевлаштування і посилення соціальних гарантій для трудящих: Постанова Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 22 грудня 1987 р. № 1457//СП СРСР.– 1998. - № 5.
3. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1996 р. // Право України. – 1996. - № 12.
4. Про порядок і умови суміщення професій (посад): Постанова Ради Міністрів СРСР від 4 грудня 1981 р. № 1145 // СП СРСР. – 1982. - № 2. – Ст.. 7.
5. Про порядок проведення атестації державних службовців органів виконавчої влади: Постанова Кабінету Міністрів України від 14 серпня 1996 р. № 950 // ЗП Уряду України. – 1996. - № 16. – Ст.. 448.
6. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 31 квітня 1993 р. № 245 (із змінами,

внесеними постановою КМУ від 31.08.96 № 1033) // Уряд. кур'єр. – 1993. - № 54; 1996. - № 171-172.

7. Про суміщення посад і служби родичів в установах, на підприємствах і організаціях усуспільненого сектора: Постанова Ради міністрів УРСР від 03.11.80 № 593 // 36. законів УРСР. – 1993. - № 32. – Ст.. 413; ЗП УРСР. – 1980. - № 11. – Ст.. 83.
8. Положення про порядок вивільнення, працевлаштування робітників і службовців і надання їх пільг і компенсацій: Затв. постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 02.03.88 // Бюл. Держкомпраці СРСР. – 1988. - № 6.
40. Положення про умови праці надомників: Затв. Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 29.09.81 № 275/17-99 // Бюл. Держкомпраці СРСР. – 1982. - № 1.
41. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій: Затв. наказом Мінпраці, Мін'юсту і Мінфіну України від 28.06.93 № 43 // Праця і зарплата. – 1993. - № 14.
42. Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми: Затв. наказом Міністерства охорони здоров'я України від 22.03.96 № 59 // Бюл. норматив. актів міністерств і відомств України. – 1996. - № 6.
43. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх: Затв. Наказом міністерства охорони здоров'я України від 31.03.94 № 46 // Ін форм. Бюл. України, держ. центру правоті інформації. – 1994. - № 18
44. Список сезонних робіт і сезонних галузей: Затв. постановою КМ України від 28.03.97 № 278 // Офіц. Вісник України. – 1997. - № 14.
45. Типова форма контракту з працівником: Затв. наказом Мінпраці України від 15.04.94 № 23 // Бюл. Мінпраці України. – 1994. - № 6.
46. Вісник Верховного Суду України. – 1997. - №3. – Ст..42.

47. «Устав Международной организации труда» от 28.06.19
С измен. и доп., внес. Актом о правках к Уставу
Международной организации труда от 22.06.62.

Основна література

1. Бойко М.Д. Трудове право України. Навч. посіб.- К.: Олан, 2002.
2. Венедиктов В.С. Конспект лекцій по трудовому праву України: Учеб. пособие для высших учебных заведений. – Харьков: Консум, 1998.
3. Гирич О.Г. Трудове право: Курс лекцій: Для студ. юрид. вузів та факультетів. – К.: Вілюор, 1999.
4. Житецький В.Ц., Джигирей В.С., Мельников О.В. Основи охорони праці. – 5-ге вид., доп. – Підручник. – Львів: Афша, 2001.
5. Людина і праця: Довідник з правових питань / Уклад. І.П. Козинцев, Л.А. Савченко. – К.: Юрінком Інтер, 1997.
6. Прокопенко В.І. Практикум з трудового права України: Навч. посіб. – Харків: Консум, 1999.
7. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Харків: Консум, 1998.
8. Российское трудовое право: Учебник для вузов / Отв. ред. проф. А.Д. Зайкин. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА М, 1997.
9. Трудове право України: Курс лекцій / За ред. П.Д. Пилипенка. – Львів: Вільна Україна, 1996.
10. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во “Знання”; КОО, 2000.
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.

Додаткова література

1. Аронов Д. Страхові гарантії соціального захисту населення // Україна: аспекти праці. – 1995. - № 1-2.

2. Баранюк Ю. Особливості захисту трудового контракту // Право України. – 1998. - № 9.
3. Баранюк Ю. Правові проблеми укладення трудових договорів // Право України. – 1998. - № 4.
4. Беззубко Л.В. Особенности трудовых конфликтов в угольной промышленности // Уголь Украины. – 2002. - № 11.
5. Безпека праці в Україні // підприємництво, господарство, право. – 2004. - № 8.
6. Безробіття в Україні // Економіка. Фінанси. Право. – 2004. - № 7.
7. Білик М. Соціальний захист найманих працівників і напрямки його поліпшення // Україна: аспекти праці. – 1998. - № 4.
8. Богиня Д. Соціально-економічні аспекти ринку праці в регіонах з підвищеним рівнем безробіття // Україна: аспекти праці. – 1998. - № 1.
9. Бондарчук М. До поняття соціального страхування // Підприємство, господарство, право. – 2001. - № 7.
10. Васильєв С. Співучасть у справах про відшкодування шкоди, заподіяної при виконанні трудових обов'язків // Право України. – 1996. - № 6.
11. Визначення причин нещасного випадку // Охорона праці. – 2004. - № 1.
12. Відпустки під час простою підприємства // Урядовий кур'єр. – 1998. – 7 березня.
13. Гаврилюк О. Особливості припинення дії Трудового контракту // Право України. – 1999. - № 8.
14. Галиць Г. Методологія системного підходу щодо реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями // Україна: аспекти праці. – 2002. - № 7.
15. Гончарова Г., Жерналов В. сфера укладення колективного договору // Право України. – 2000. - № 8.
16. Грузінова Л., Короткін В. трудові відносини та структура проекту трудового кодексу України // Персонал. – 2004. - № 1.

17. Демченко І. Молодь з вищою освітою на ринку праці України // Україна: аспекти праці. – 1998. - № 1.
18. Дитяча праця в Україні // Актуальні проблеми економіки. – 2003. - № 6.
19. Жернаков В. Правове регулювання праці: співвідношення трудового і цивільного права // Право України. – 2000. - № 7.
20. Жидецький В.Ц., Джигирей В.С. Основи охорони праці: Підручник. – Львів. – 2001.
- Заржицький О. Особливості правового становища осіб, які працюють за трудовим договором // Право України. – 1996. - № 10.
22. Заржицький О., Смирнов Д. Перспективи розвитку трудового права у Конституції України // Право України. – 1997. - № 9.
23. Карпенко Д. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності // Право України. – 2002.- № 9.
24. Колективні переговори // Підприємство, господарство, право. – 2003. - № 1.
25. Косак С. Особливості участі третіх осіб у трудових справах // Право України. – 1997. - № 11.
26. Кравцов Д. Нещасний випадок виробничого характеру і істотні ознаки та відмінності від суміжних понять // Право України. – 2002. - № 12.
27. Кучер Г. Соціально вразливі категорії населення і ринок праці в сучасних умовах // Україна: аспекти праці. – 2003. - № 8.
28. Лазор в. Про соціальну значимість трудового договору в ринкових відносинах // Право України. – 2000. - № 7.
29. Лазор В. Юридична природа трудового договору в ринкових відносинах // Право України. – 2000. - № 1.
30. Лазор Н. Відмежування трудових договорів від цивільних договорів // Право України. – 1997. - № 12.
31. Лазор Н. Договірне і цивілізоване регулювання умов трудового договору // Право України. – 1998. - № 1.
32. Лутовинова Л. Матеріальна відповідальність працівників // Економіка. Фінанси. Право. – 2000. - № 6.

33. Луценко А. Правове регулювання контрактної форми трудового договору // Право України. – 1995. - № 5-6.
34. Маркіна Т. Юридичні умови визнання громадянина безробітним // Право України. – 2000. - № 6.
35. Моржиков В. Роль заработной платы в регулировании занятости // Экономика Украины. – 2001. - № 1.
36. Особливості трудових відносин // Підприємництво, господарство, право. – 2004. - № 4.
37. Охоронна функція в трудовому праві // Підприємництво, господарство, право. – 2003. - № 3.
38. Право на відпочинок у трудовому праві // Підприємництво, господарство, право. – 2004. - № 2.
39. Право соціального забезпечення // Право України. – 2004. - № 10.
40. Правове регулювання заробітної плати. Невиплата заробітної плати // Підприємництво, господарство, право. – 2003. - № 5.
41. Правовий статус закордонного українця // Право України. – 2004. - № 10.
42. Правові основи функціонування Фонду соціального страхування від нещасних випадків // Право України. – 2004. - № 9.
43. Прилипенко С. Розмежування права соціального забезпечення і трудового права // Право України. – 1999. - № 10.
44. Приходько С. Адмінреформа: стан та перспективи розвитку органів виконавчої влади у сфері соціального захисту населення // Право України. – 1999. – № 11.
45. Прокопенко В. Трудовий договір педагогічних працівників // Право України. – 1995. - №2.
46. Профілактика і проблеми травматизму // Охорона праці. – 2002.- № 2; 2000.- № 1,7.
47. Сивак с. Пенсійне страхування та пенсійна реформа: теоретичні основи // Право України. – 1999. - № 10.
48. Соціальне страхування від нещасних випадків. Правові основи функціонування Фонду соціального страхування від нещасних випадків // Право України. – 2004.- № 9.

49. Соціальний аспект трудових відносин. // Право України. – 2004. - № 4.
50. Спірні питання застосування ст. 26 КЗпП “Про відпустки” // Право України. – 1999. - № 9.
51. Сташків Б. Суб’єкти правовідносин у сфері соціального забезпечення // Право України. – 2003. - № 2.
52. Стимулювання трудової активності // Підприємництво, господарство, право. – 2004. - № 6.
53. Страйк у трудових правовідносинах // Підприємництво, господарство, право. – 2004. - № 6.
54. Суслів Г.А. Вдосконалення нагляду за безпечним веденням робіт на шахтах // Охорона праці. – 2002. - № 5.
55. Трагнюк О. Принцип субсидіарності за Європейською конвенцією про захист прав і свобод людини 1950 р. // Право України. – 2003. - № 1.
56. Трудове право: відсторонення від роботи. // Підприємництво, господарство, право. – 2004. - № 9.
57. Трудовий договір і його особливості. // Право України. – 2004. - № 10.
58. Трудові правовідносини в ринкових умовах. // Підприємництво, господарство, право. – 2004. - № 1.
59. Чанишева Г.І., Фадєєнко А.Ф. Розгляд судами справ у спорах, що виливаються з трудових відносин. // Право України. – 1998. - № 8.
60. Щуров Г. Державна справа (охорона праці). // Охорона праці. – 2002. - № 5.
61. Щуров Г. Небезпечнішою від вугільного пилу є тільки недбалість. // Охорона праці. – 2001. - № 5.
62. Яковлев В. Договір про повну матеріальну відповідальність. // Право України. – 2001. - № 12.
63. Ярьсько А. Доцільність функціонування комісії по трудових справах. // Право України. – 1998. - № 8.
64. Ярошенко О. Щодо дискримінації в реалізації права на працю. // Право України. – 2000. - № 7.