

Фабули
Проблеми правозастосування

2024

ФАБУЛА 1.

С. подав до суду позов про поновлення на посаді директора підприємства державній власності та компенсації втрати заробітку за час вимушеного прогулу. Його було звільнено наказом відповідного міністерства на підставі п. 8 ст. 36 КЗпП, оскільки він не досяг показників ефективності використання державного майна і прибутку, а також майнового стану підприємства, закріплених у контракті. Невиконання цих показників було встановлено у контракті як одна з підстав його розірвання. Міністерство подало зустрічний позов про відшкодування збитків, завданих непрофесійним керівництвом підприємством і безвідповідальним ставленням директора до виконання посадових обов'язків.

В процесі розгляду справи суд встановив, що з С. був укладений контракт з умовами про строк його дії, режим робочого часу і часу відпочинку, про вимоги щодо збереження державного майна, права, обов'язки та відповідальність сторін тощо. У день звільнення йому було видано листок непрацездатності.

1.Визначте послідовність дій у порядку укладення трудового договору:

- 1.повідомлення органу виконавчої влади з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу;
- 2.видання наказу (розпорядження) про прийняття (найняття) працівника на роботу;
- 3.надання особою, яка поступає на роботу, необхідних документів;
- 4.візи певних посадових осіб і резолюція власника або посадової особи, що має право прийому на роботу.

2.Визначте відповідність форми договірної регулювання виду відносин, які вона може регулювати:

- А. Колективний договір
- Б. Контракт
- В. Генеральна угода
- Г. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом

1. Додаткові підстави звільнення.
2. Рівень зайнятості населення.
3. Зміни в організації виробництва і праці.

3.Визначте три з семи підстав припинення трудового договору, які в КЗпП вказані як підстави розірвання трудового договору (контракту) з ініціативи роботодавця:

1. переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
2. поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

3. підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом;
4. вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;
5. відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль;
6. відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
7. поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

4.Сфера застосування контракту визначається:

1. сторонами контракту;
2. законами України;
3. актами Кабінету Міністрів України;
4. актами соціального діалогу.

5.У контракті з працівником можуть встановлюватися угодою сторін умови:

1. про обов'язкове продовження дії контракту на той самий строк, якщо на цьому наполягає працівник при закінченні строку дії контракту;
2. про розірвання договору, в тому числі дострокового;
3. про обов'язковість дії умов контракту у разі переведення працівника на іншу роботу у цього роботодавця;
4. про вік працівника, з якого допускається укладення контракту.

6.Чи має право роботодавець припинити трудовий договір з працівником з підстав, передбачених контрактом (п.8 ст. 36 КЗпП), а саме: розголошення комерційної таємниці, якщо у день звільнення він перебував у стані тимчасової непрацездатності, підтвердженому належним чином:

1. має право за умови погодження звільнення з профспілковим комітетом;
2. має право;
3. має право, якщо сторони зазначили це в контракті;
4. не має права.

ФАБУЛА 2.

Б., яка працювала на залізничному вокзалі білетним касиром, була звільнена з роботи за перебування на робочому місці в нетверезому стані. Вона вирішила звернутися до комісії по трудових спорах, оскільки до її складу входять працівники, які безпосередньо знають обставини справи. Там їй пояснили, що комісія не вправі розглядати такі спори, і тоді Б. оскаржила наказ про звільнення до місцевого загального суду. У позовній заяві вона стверджувала, що факт нетверезого стану медичним оглядом не встановлювався, а колеги по роботі тільки підписали акт як свідки, хоча безпосередньо з нею на її робочому місці в її робочий час не спілкувалися. Крім того, святкування дня народження, в якому вона брала участь, відбувалося хоча і в приміщенні вокзалу, але за межами її робочого часу, оскільки її зміна закінчилася. У позовній заяві Б. вимагала поновлення на роботі й компенсації втрати середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Суд відмовив їй у задоволенні позовних вимог у зв'язку з пропуском строку звернення.

1.Визначте правильну послідовність дій у порядку притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності:

1. обрання роботодавцем виду стягнення;
2. оголошення стягнення в наказі;
3. витребування від порушника трудової дисципліни письмового пояснення;
4. повідомлення працівникові наказу під розписку.

2.Визначте, яким з наведених категорій працівників яку тривалість робочого часу встановлено законодавством:

- А. Для осіб віком від 15 до 16 років
- Б. Для повнолітніх працівників
- В. Для працівників віком від 16 до 18 років

1. 36 годин на тиждень
2. 24 години на тиждень
3. 40 годин на тиждень.
4. більш ніж 40 годин на тиждень

3.Вкажіть три з семи зазначених підстав, які є звільненням як дисциплінарне стягнення:

1. розірвання трудового договору у випадку вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, несумісного з продовженням даної роботи;
2. розірвання трудового договору у разі систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків;
3. розірвання трудового договору у випадку винних дій працівника, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього;
4. розірвання трудового договору за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

- 5 розірвання трудового договору у випадку виявленої невідповідності
- 6.припинення повноважень посадових осіб;
7. розірвання трудового договору у випадку прогулу.

4.Індивідуальні трудові спори розглядають:

1. примирна комісія,
2. трудовий арбітраж,
3. загальний місцевий суд,
4. служба посередництва і примирення.

5.Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду:

1. у місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;
2. у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;
3. у місячний строк з дня отримання від роботодавця копій необхідних для оформлення позову документів;
4. у в тримісячний строк з дня отримання від роботодавця копій необхідних для оформлення позову документів.

6.Факт перебування працівника в нетверезому стані на роботі встановлюється:

1. інспектором відділу кадрів;
2. безпосереднім керівником такого працівника;
3. тільки медичним оглядом;
4. медичним висновком й іншими видами доказів (показами свідків).

ФАБУЛА 3.

Т. був прийнятий на роботу шляхом переведення з іншого підприємства. На новому для нього підприємстві його було призначено керівником структурного підрозділу, що знаходиться в іншій місцевості, з попередженням про те, що він має відповідати за все майно цього підрозділу. Згодом його притягли до повної матеріальної відповідальності, почали утримувати гроші у рахунок погашення матеріальної шкоди й перевели на іншу роботу в цьому підрозділі. Т. відмовився приступити до роботи за посадою, на яку був переведений, а тому був звільнений за прогул. Звільнення й притягнення до матеріальної відповідальності він оскаржив до суду. В процесі розгляду справи в суді було встановлено, що договір про повну матеріальну відповідальність з ним не укладався і матеріальні цінності під звіт він не приймав. Крім поновлення на роботі, він вимагав від роботодавця компенсації втрати заробітку за час вимушеного прогулу й відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з прийняттям на роботу в іншу місцевість.

1.Визначте послідовність дій у порядку притягнення працівника до матеріальної відповідальності:

1. визначення виду матеріальної відповідальності;
2. встановлення факту завдання матеріальної шкоди;
3. видання наказу або звернення до суду з позовом про відшкодування;
4. визначення розміру матеріальної шкоди.

2.Встановіть відповідність способу визначення розміру матеріальної шкоди виду дії із завдання шкоди:

- А. за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку
Б. за цінами, що діють у даній місцевості на день відшкодування шкоди
В. окремий порядок визначення розміру шкоди, в тому числі у кратному обчисленні

- 1.Розкрадання, недостача, умисне знищення або умисне зіпсування матеріальних цінностей
- 2.Завдання шкоди окремим видам майна та інших цінностей або їх втрата
- 3.Заподіяння підприємству, установі, організації шкоди
- 4.Заподіяна розкраданням або недостачею продукцією товарів на підприємствах громадського харчування

3.Вкажіть три випадки з семи, які за КЗпП є підставами повної матеріальної відповідальності працівника:

1. майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;
2. шкоди завдано спільними діями працівників, які є близькими родичами;
3. шкоди завдано працівником, який був у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
4. шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
5. працівник, який завдав шкоди, протягом одного року притягався цим роботодавцем до матеріальної відповідальності;
6. шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;
7. шкоди завдано майну, що має виняткову матеріальну цінність.

4.Трудові спори про притягнення працівника до матеріальної відповідальності можуть розглядати:

1. тільки суди;
2. примирні комісії;
3. комісії з трудових спорів та суди;
4. тільки комісії з трудових спорів.

5.Працевлаштування на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації здійснюється:

1. шляхом видання наказу про прийняття на інше підприємство, до якого працівника переведено;
2. шляхом звільнення працівника з підприємства, на якому він працював у порядку переведення на інше підприємство й його прийняття на роботу за погодженням між керівниками підприємств;
3. шляхом звільнення з одного підприємства і прийняття на інше підприємство;
4. шляхом подання заяви працівником про переведення на інше підприємство, яка є обов'язковою для задоволення.

6. Відрахування із заробітної плати можуть провадитись:

1. тільки у випадках, передбачених законодавством України;
2. тільки у випадках, встановлених у трудовому договорі (контракті) працівника;
3. тільки у випадках, передбачених законодавством України і локальними нормативними актами;
4. тільки у випадках, передбачених законодавством України і внесених до трудового договору (контракту) працівника.

ФАБУЛА 4.

Д. за направленням служби зайнятості був прийнятий на роботу на підприємство, де його ознайомили з умовами оплати праці, які відповідали тим, що він очікував. Наприкінці грудня директор підприємства повідомив колектив про своє рішення: з нового року скасувати доплати на оздоровлення, що виплачувалися кожному працівникові під час надання відпустки, та за суміщення, й заявив про можливі зміни в оплаті праці протягом року. Д. оскаржив таке рішення до комісії з трудових спорів, яка відмовила йому у задоволенні вимог у зв'язку із складною фінансово-економічною ситуацією на підприємстві. Не погодившись з рішенням КТС, Д. звернувся до місцевого загального суду з позовом про поновлення доплат, оскільки роботодавець не має права в односторонньому порядку приймати рішення з питань оплати праці, що погіршують умови, встановлені колективним договором. Представник відповідача у суді заявив, що роботодавець діяв за законом, оскільки про зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення повідомив колектив більше, ніж за два місяці до відпустки.

1. Розташуйте у порядку пріоритетності акти, що визначають систему організації оплати праці:

1. генеральна угода на національному рівні;
2. колективні договори;
3. галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди;
4. законодавчі нормативні акти;
5. трудовий договір.

2.Визначте, якими джерелами трудового права встановлюється відповідний елемент механізму оплати праці:

- А. мінімальна заробітна плата;
- Б. заробітна плата при укладенні контракту з працівником;
- В. форми і системи оплати праці, тарифні сітки, схеми посадових окладів, доплати, премії винагороди та ін.;

- 1. Колективний договір
- 2. Закон України
- 3. Контракт
- 4. Постанова Кабінету Міністрів України

3.Вкажіть три суб'єкта із семи, які за Законом України «Про оплату праці» належать до суб'єктів організації оплати праці:

- 1. місцеві органи зайнятості й працевлаштування;
- 2. роботодавці, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або їх представницькі органи;
- 3. професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи;
- 4. трудові колективи;
- 5. служба посередництва і примирення;
- 6. працівники;
- 7. примирні комісії.

4.При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані:

- 1. загальна сума заробітної плати;
- 2. загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- 3. сума заробітної плати за поточний та попередній місяці;
- 4. індексація заробітної плати.

5.Розміри доплат за суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника встановлюються:

- 1. на умовах, передбачених у колективному договорі;
- 2. на умовах, встановлених роботодавцем;
- 3. на умовах, встановлених законодавством про працю;
- 4. на умовах, встановлених у трудовому договорі.

6.Визначте, який платіж має здійснювати роботодавець в першочерговому порядку:

- 1. фінансові зобов'язання перед бюджетом;
- 2. внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- 3. платежі за постачання електроенергії;
- 4. оплату праці.

ФАБУЛА 5.

Місцевий загальний суд визнав належною підставою для визнання незаконним розпочатого колективом підприємства страйку недотримання попередньої процедури врегулювання колективного трудового спору. Роботодавець оплатив простій працівникам, які не брали участь у страйку, а участь у незаконному страйку розцінив як прогул і запропонував активним його учасникам звільнитися з роботи за власним бажанням. Один з них відмовився від такої пропозиції і був звільнений роботодавцем за п. 4 ст. 40 КЗпП України за прогул. Роботодавець вимагав від нього відшкодування збитків, завданих простоєм під час страйку. Звільнений працівник звернувся до суду з вимогами скасування незаконного наказу, поновлення його на роботі і компенсації середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Він вважав, що прогулу не вчиняв, а участь у незаконному страйку може і є порушенням дисципліни праці, але КЗпП України не містить такої підстави звільнення.

1. Розташуйте у правильній послідовності елементи порядку виникнення колективного трудового спору:

1. повідомлення роботодавцем, уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог;
2. прийняття уповноваженим представницьким органом найманих працівників, колективу працівників або профспілки рішення про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;
3. одержання уповноваженим представницьким органом найманих працівників, колективу працівників або профспілки від роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог
4. прийняття роботодавцем, уповноваженою ним особою, організацією роботодавців, об'єднанням організацій роботодавців рішення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог.

2. Визначте, який із вказаних органів яку категорію спору може розглядати:

- А. Трудовий арбітраж
- Б. Комісія по трудових спорах
- В. Примирна комісія

1. Укладення чи зміни колективного договору, угоди.
2. Невиконання вимог законодавства про працю.
3. Незаконне переведення на іншу роботу.
4. Поновлення працівника на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору

3.Зазначте три випадки з семи, коли за Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» страйки визнаються незаконними:

1. оголошені та/або проводяться під час реорганізації підприємства, установи, організації;
2. оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України, а також з вимогами, що порушують права людини;
3. оголошені та/або проводяться під час епідемії в регіоні, де розташоване підприємство, установа, організація;
4. оголошення без додержання найманими працівниками, профспілкою, об'єднанням профспілок чи уповноваженими ними органами процедури, встановленої законом (без звернення до примирної комісії та трудового арбітражу);
5. оголошені та/або проводяться з метою зміни керівництва підприємства, установи, організації;
6. оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур;
7. оголошені та/або проводяться під час зміни виборного органу первинної профспілкової організації.

4.Час страйку працівникам, які беруть у ньому участь:

1. оплачується як при простої;
2. оплачується, якщо це встановлено у колективному договорі;
3. не оплачується;
4. оплачується у розмірі тарифної ставки (окладу).

5.При винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку:

1. за весь час вимушеного прогулу;
2. за час вимушеного прогулу, але не більш як за три місяці;
3. за час вимушеного прогулу, але не більш як за шість місяців;
4. за час вимушеного прогулу, але не більш як за один рік.

6.За працівниками, які не брали участі у страйку, але у зв'язку з його проведенням не мали можливості виконувати свої трудові обов'язки, зберігається:

1. повний середній заробіток працівника;
2. половина середнього заробітку працівника;
3. заробітна плата у розмірах не нижче від установлених колективним договором як за час простою не з вини працівника;
4. заробітна плата у розмірах не нижче від середньої заробітної плати на підприємстві.

ФАБУЛА 6.

Між головою селянського (фермерського) господарства Р і одним з членів цього ж господарства, 18-річним громадянином К, виник спір. К вважав, що в господарстві грубо порушуються права його членів. Зокрема, працювати доводиться по 12-14 годин на добу, іноді навіть у вихідні і святкові дні, зарплата не виплачується більше двох місяців, відпустка надається тільки в зимовий період, голова господарства не забезпечив своєчасного доставлення гарячої їжі під час обідньої перерви при проведенні агротехнічних робіт у віддалених від садиби місцях.

В той же час для двох найнятих на роботу тимчасових працівників створено “пільговий режим”, вони працюють по вісім годин щоденно, мають щотижня два вихідних дні і їм уже двічі за останній місяць виплачено зарплату.

У випадку, якщо головою господарства не буде дотримуватись трудове законодавство стосовно членів селянського (фермерського) законодавства, К вимагає укладення з ним трудового договору.

1. Особливості праці членів фермерських господарств визначаються:

1. законами та підзаконними нормативними актами;
2. законодавством та їх статутами;
3. законодавством та генеральною угодою;
4. статутами та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

2. Під час прийняття на роботу випробування не встановлюється:

1. особі, яка навчається без відриву від виробництва;
2. матерям, які мають дитину віком до 14 років;
3. при укладенні договору на тимчасову роботу;
4. при укладенні контракту.

3. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через:

1. три години після початку роботи;
2. чотири години після початку роботи;
3. п'ять годин після початку роботи;
4. шість годин після початку роботи.

4. В яких випадках може бути звільнений з ініціативи роботодавця виключно тимчасовий працівник? Оберіть три правильні відповіді з семи:

1. припинення роботи підприємства, установи, організації на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру, а також скорочення роботи в них;

2. змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
3. нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
4. нез'явлення на роботу протягом більше двох тижнів підряд унаслідок тимчасової непрацездатності;
5. систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;
6. невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку;
7. вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення.

5.Визначте послідовність дій при укладання трудового договору (контракту) з працівником:

1. подання громадянином паспорту, трудової книжки та інших, визначених законодавством документів;
2. проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;
3. ознайомлення працівника з наказом про прийняття на роботу;
4. оформлення наказу або розпорядження роботодавця та повідомлення органів ДПСУ про прийняття працівника на роботу.

Визначте відповідність розміру оплати праці видам виконуваних робіт:

- А. робота оплачується в подвійному розмірі годинної ставки;
- Б. робота оплачується у подвійному розмірі за годинними або денними ставками, або наданням іншого дня відпочинку;
- В. робота оплачується у підвищеному розмірі, встановленому генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи.

1. В нічний час.
2. В надурочний час.
3. Робіт різної кваліфікації
4. У святкові і неробочі дні.

ФАБУЛА 7.

Позивачка Д. з 2018 р. працювала на заводі напівпровідникових приладів гардеробницею. На підприємстві виникла гостра нестача двірників, а

навантаження на гардероб в літній період є незначним. Тому розпорядженням начальника адміністративно-господарського відділу заводу від 7-го квітня 2022 р. вона була переведена двірником строком на 1 місяць у зв'язку з виробничою потребою. Розмір заробітної плати Д. був зменшений відповідно до окладу двірника, режим роботи передбачав змінний характер.

Неодноразові звернення до керівника заводу про поновлення на попередньому місці роботи, завершувались відсиланням до компетенцій начальника адміністративно-господарського відділу передбаченої Положенням про відділ.

За відмову працювати на посаді двірника та невихід на роботу Д. була звільнена з п.4 ст.40 КЗпП України.

Вважаючи звільнення незаконним, Д. звернулась до суду з позовом про поновлення її на роботі та виплати заробітної плати за час вимушеного прогулу.

В судовому засіданні було встановлено, що в наказі було зазначено, що переведення здійснюється на один місяць, хоч письмової згоди на це Д. не давала. Фактично переведення продовжувалось аж до звільнення.

В судовому засіданні було також встановлено, що при звільненні у Д. не зажадали письмових пояснень, а звернення до профспілки заводу про надання згоди на звільнення підписано також начальником адміністративно-господарського відділу заводу.

1.Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди з ініціативи роботодавця допускається лише:

1. в порядку дисциплінарної відповідальності;
2. для відвернення наслідків стихійного лиха;
3. з метою запобігання простою;
4. з метою підвищення кваліфікації.

2.Зміна трудової функції працівника відбувається при:

1. переведенні на іншу роботу;
2. переміщенні на інше робоче місце;
3. зміні істотних умов праці;
4. припиненні трудового договору.

3.Визначте послідовність дій у порядку надання згоди на розірвання трудового договору:

1. розгляд подання у п'ятнадцятиденний строк виборним органом первинної профспілкової організації, членом якої є працівник;
2. обґрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору з працівником;
3. розірвання трудового договору не пізніше як через місяць з дня одержання згоди;

4. повідомлення роботодавця про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття.

4. Припинення трудового договору правомірне за наявності таких умов:

1. передбаченої законодавством підстави припинення трудового договору та юридичного факту припинення трудового договору;
2. передбаченої законодавством підстави припинення трудового договору; дотримання порядку звільнення; юридичного факту припинення трудового договору;
3. передбаченої законодавством підстави припинення трудового договору або юридичного факту припинення трудового договору;
4. передбаченої законодавством підстави припинення трудового договору та дотримання порядку звільнення.

5. Які із зазначених підстав належать до дисциплінарних звільнень? Оберіть три правильні відповіді з семи:

1. встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування;
2. розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника);
3. прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
4. систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;
5. винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця;
6. вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;
7. появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

6. Визначте відповідність органів, правомочних застосовувати дисциплінарні стягнення у вигляді звільнення категоріям працівників:

- А) дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу даного працівника;
- Б) дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищими у порядку підлеглості;
- В) дисциплінарні стягнення можуть накладатися тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством.

1. Працівник підприємства, установи, організації.
2. Прокурор.

3. Голова профспілки.
4. Народний депутат.

ФАБУЛА 8.

17 річний громадянин У. був прийнятий на роботу різноробочим на будівництво «Строй-Простой». Перед початком роботи директор підприємства зажадав надати довідку про стан сім'ї, обумовлюючи це письмовою угодою з іноземними партнерами про спільний розвиток соціальної складової осіб які здійснюють роботи на підприємствах даного типу. У. сумлінно надав довідку, після демонстрації вищевказаної угоди.

При ознайомленні з локальними нормативними актами він звернув увагу на наступне:

- у правилах внутрішнього трудового розпорядку передбачено за порушення трудової дисципліни «Шкала штрафів по випадках неналежного виконання або невиконання трудової функції»;;
- у колективному договорі було зазначено, що робочий час працівників на підприємстві, становить не менше 40 годин на тиждень, запроваджено укладання з працівниками індивідуальних строкових трудових договорів на період 1 рік;
- у типовій формі трудового договору були введені умови повної матеріальної відповідальності працівника за заподіяння шкоди підприємству

На другий тиждень трудової діяльності У. розвантажував будівельні матеріали, а саме мішки з твердими будівельними сумішами «ЦЕМЕНТ-К». Під час розвантажування почалася злива. У. перейшов до підсобного приміщення, мішки з будівельною сумішшю «ЦЕМЕНТ-К» він тимчасово залишив на майданчику під відкритим небом. Повернувшись після негоди до матеріалів він побачив що 15 мішків цементу затверділи, та стали непридатними до використання. Зафіксувавши факт пошкодження майна адміністрація заявила про стягнення з У. повної вартості цементу на суму 9 000 грн.

1. Які з перелічених видів правових наслідків є дисциплінарним стягненням відповідно до трудового законодавства України?

1. попередження;
2. догана;
3. штраф;
4. пеня.

2. Умови трудових договорів, які погіршують становище працівників є:

1. нікчемними;
2. нечинними;
3. недійсними;

4. фіктивними.

3. Відповідно до КЗпП колективні договори :

1. не підлягають реєстрації у місцевих органах виконавчої влади або органами місцевого самоврядування, в Державній службі України з питань праці в Міністерстві економіки України або його територіальних відділеннях;
2. підлягають повідомній реєстрації місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування;
3. підлягають реєстрації в Державній службі України з питань праці;
4. підлягають реєстрації в Міністерстві економіки України або його територіальних відділеннях.

4. Нормальна тривалість робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років не може перевищувати:

1. 24 годин на тиждень;
2. 32 годин на тиждень;
3. 36 годин на тиждень;
4. 40 години на тиждень.

5. Визначте випадки коли додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим. Оберіть три правильні відповіді з семи:

1. на вимогу роботодавця;
2. на вимогу працівника;
3. на вимогу органу первинної профспілкової організації;
4. при укладенні контракту
5. при укладанні трудового договору з працівником, що має досвід роботи менше 2 років;
6. при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
7. у разі затвердження типової письмової форми трудового договору в локальних актах підприємства.

6. Визначте послідовність дій у порядку щодо притягнення особи матеріальної відповідальності:

1. видання розпорядження адміністрацією підприємства, про відрахування із заробітної плати працівника коштів що не перевищує середнього місячного заробітку для покриття шкоди завданої роботодавцю;
2. стягнення з працівника заподіяної шкоди відповідно до трудового законодавства ;
3. виявлення заподіяної підприємству шкоди;
4. встановлення підстави та умов притягнення до матеріальної відповідальності працівника.

7. Визначте відповідність перелічених випадків підставам розірвання трудового договору:

- А. у випадку, вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили;
- Б. у випадку, вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;
- В. у випадку, якщо керівник підприємства порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди;
- Г. у випадку переведення працівника, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

- 1. з ініціативи профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;
- 2. з ініціативи роботодавця (за загальних підстав);
- 3. з ініціативи роботодавця (за додаткових підстав).

ФАБУЛА 9.

Л. перебувала на обліку в центрі зайнятості та мала статус безробітного. Через місяць фахівцями центру зайнятості їй була запропонована робота завідувачкою складом на підприємстві «Альянс» на умовах строкового трудового договору на 10 місяців. Директор підприємства встановив Л. випробувальний строк 4 місяця, після проходження якого вона була прийнята на роботу та з нею було укладено договір про повну матеріальну відповідальність. За сумлінне виконання трудових обов'язків до Л. було застосовано захід заохочення – вона була обрана профспілковим представником. Як профспілковий представник, Л. брала участь у переговорах по укладанню колективного договору на підприємстві, однак в ході тривалих переговорів сторони не дійшли згоди і Л. направила директору заяву про оголошення страйку.

1. Статус зареєстрованого безробітного надається особам:

- 1. у день подання ними особистої заяви про надання статусу зареєстрованого безробітного;
- 2. через 3 дні з моменту подання особистої заяви про надання статусу зареєстрованого безробітного;
- 3. через 5 робочих днів з моменту подання особистої заяви про надання статусу зареєстрованого безробітного;
- 4. після проходження професійного навчання безробітними;

2. Визначте категорію осіб, яким не може бути встановлено випробування при прийнятті на роботу:

- 1. особи віком від 18 до 21 року;
- 2. особи з досвідом роботи більш 10 років;
- 3. особи, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців;

4. іноземні громадяни.

3. Заохочення застосовуються:

1. радою трудового колективу за погодженням з профспілковим органом;
2. за угодою між працівником та роботодавцем;
3. роботодавцем або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації;
4. профспілковим представником підприємства, установи, організації.

4. При кожній виплаті заробітної плати роботодавець повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці. Оберіть три правильні відповіді з семи:

1. про фонд оплати праці на підприємстві;
2. про встановлення оплати праці в договірному порядку;
3. про встановлення оплати праці в колективному договорі;
4. загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
5. про можливість оплати праці в натуральній формі;
6. розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;
7. сума заробітної плати, що належить до виплати.

5. Визначте випадки, коли працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, установі, організації. Оберіть три правильні відповіді з семи:

1. між працівником і підприємством, установою, організацією укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей;
2. працівники - за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів;
3. шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;
4. майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;
5. шкода, яка заподіяна, відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику;
6. шкода заподіяна працівником, що перебував у стані крайньої необхідності;
7. шкода заподіяна керівником за невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям.

6. Розташуйте у правильній послідовності порядок прийняття рішення про оголошення страйку:

1. прийняття загальним зборами рішення про оголошення страйку;
2. письмове попередження роботодавця про оголошення страйку;
3. оформлення протоколом рішення про оголошення страйку;
4. попередження постачальників і споживачів, транспортні організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку.

7. В яких нормативно-правових актах містяться визначення наведених дефініцій?

- А. трудовий колектив;
- Б. страйк;
- В. примусова праця

- 1. Конвенція МОП.
- 2. Конституція України;
- 3. Кодекс законів про працю України;
- 4. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;

ФАБУЛА 10.

Б. мав статус безробітного та був направлений центром зайнятості на громадські роботи та з ним було укладено трудовий договір строком на 3 місяці. Після закінчення строку трудового договору, Б. була запропонована підходяща робота на посаду експедитора м'ясокомбінату «Зоряка». Директор м'ясокомбінату уклав з Б. контракт та договір по повну матеріальну відповідальність. У вказаному контракті містилися такі умови: заробітна плата виплачується в кінці робочого дня за відпрацьовані за день години; надурочні роботи можуть впроваджуватися роботодавцем у разі виробничої необхідності та оплачуються у полуторному розмірі годинної ставки; за вчинення будь-якого дисциплінарного проступку працівник звільняється на наступний день. 28 травня Б. з'явився на роботу в стані алкогольного сп'яніння та 29 травня був звільнений за п.7 ст.40 КЗпП України. Через три місяці Б. звернувся до суду з позовом «про скасування незаконних умов контракту та поновлення на роботі».

1.Сфера застосування контракту визначається:

- 1. угодою сторін;
- 2. конвенцією МОП;
- 3. законами України;
- 4. колективним договором.

2. Яким чином оплачується робота в надурочний час?

- 1. за угодою між працівником та роботодавцем;
- 2. в подвійному розмірі годинної ставки;
- 3. у полуторному розмірі годинної ставки;
- 4. компенсується наданням годин відпочинку у інший робочий день.

3. В який строк працівник може звернутися до суду з позовом про поновлення на роботі?

- 1. в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення;

2. в тримісячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення;
3. в двотижневий строк з моменту отримання розрахунку;
4. в десятиденний строк з моменту отримання трудової книжки з відповідним записом.

4.Визначте умови, при яких можливо укласти договір про повну матеріальну відповідальність. Оберіть три правильних відповіді з семи:

1. працівник досяг вісімнадцятирічного віку;
2. займає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей.
3. виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу і користується обладнанням та засобами роботодавця, наданими йому для виконання роботи;
4. досяг віку 21 рік;
5. умова щодо можливості укладання такого договору міститься в колективному договорі;
6. умова щодо можливості укладання такого договору міститься в правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства;
7. виконує роботу, яка пов'язана з господарсько-фінансовою діяльністю підприємства.

5.Визначте критерії громадських робіт. Оберіть три правильних відповіді з семи:

1. мають тимчасовий характер і для їх організації не можуть бути використані постійні робочі місця та вакансії;
2. можуть виконуватися за суміщенням;
3. мають економічну, соціальну та екологічну користь для регіону;
4. надають можливість тимчасового працевлаштування безробітних на роботи, що не потребують додаткової спеціальної, освітньої та кваліфікаційної підготовки.
5. виконуються на підприємстві, де працює працівник;
6. оплачуються виходячи із прожиткового мінімуму;
7. направлення на такі роботи не потребує згоди безробітного.

6.Розташуйте в правильній послідовності порядок звільнення працівника за п.7 ст.40 КЗпП України:

- 1.роботодавець повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника;
- 2.роботодавець видає наказ (розпорядження) щодо застосування дисциплінарного стягнення та ознайомлює працівника під розписку з наказом (розпорядженням).
3. роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення;

4. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення;

7. Визначте, яку категорію трудових спорів може розглядати вказані органи:

- А. про оплату понадурочних робіт;
- Б. щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- В. встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту.

- 1. комісія по трудових спорах або місцевий загальний суд;
- 2. трудовий арбітраж;
- 3. примирна комісія та трудовий арбітраж;
- 4. Національна служба посередництва та примирення.

ФАБУЛА 11.

Унаслідок поширення епідемії Covid 19 урядом було прийнято рішення про закриття повітряного простору. Через це підприємство, що здійснювало обслуговування Міжнародного аеропорту А було змушено призупинити свою виробничу діяльність. Реалізуючи програму стабілізації економічної ситуації, керівництво підприємства розпочало здійснювати заходи зі скорочення чисельності працівників, а також переглядати умови праці тих з них, які залишилися працювати.

Працівників Б, Н, Ж, які були звільнені з підприємства за скороченням, не погодившись з цим звернулися до суду з позовами про поновлення на роботі. Працівникам Ф, Ч, Ю було встановлено робочий час меншої тривалості ніж 40 годин на тиждень.

З метою забезпечення економії фінансових ресурсів адміністрація підприємства для тих, хто залишився працювати на підприємстві, запровадила зміни в системі оплати праці, призупинивши дію колективного договору в частині додаткових і заохочувальних виплат. Крім того, усіх працівників, що залишилися у штаті, раз на півроку відправляли у відпустку без збереження заробітної плати строком на 15 календарних днів, а також за можливості, використовувати відпустки без збереження заробітної плати, визначені законом.

1. Хто із перерахованих осіб має переважне право на залишення на роботі під час скорочення чисельності працівників підприємства?

- 1. Л, якій до настання пенсійного віку залишилося півтора роки.
- 2. Ж, яка навчається у закладі вищої освіти на вечірньому відділенні.
- 3. М, що має вищу кваліфікаційну категорію і протягом останніх двох років тричі мав заохочення за успіхи в роботі.
- 4. Л, який разом з дружиною виховує трьох неповнолітніх дітей.

2. Протягом якого строку особи, звільнені з роботи за скороченням чисельності працівників, мають право звернутися до суду з позовом про поновлення на роботі?

1. Трьох років з моменту отримання трудової книжки.
2. Трьох місяців з моменту ознайомлення з наказом про звільнення з роботи.
3. Одного місяця з дня вручення копії наказу про звільнення.
4. Одного року з моменту попередження про наступне вивільнення.

3. Кому із зазначених нижче категорій осіб не надається відпустки без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку?

1. Касирці Ц, яка має дитину з інвалідністю віком 10 років.
2. Водію П – пенсіонеру за віком, який продовжує працювати на підприємстві.
3. Вахтеру Р, який є особою з інвалідністю 2 групи.
4. Комірниці А, дитина якої віком 17 років вступає на навчання до закладу вищої освіти в місті К, де і проживає разом з матір'ю.

4. Які із зазначених виплат належать до додаткової заробітної плати? Оберіть три правильні відповіді з семи.

1. Доплата за знання і використання в роботі іноземної мови.
2. Вихідна допомога при звільненні з роботи.
3. Виробнича премія за перевиконання плану.
4. Посадовий оклад.
5. Допомога по тимчасовій непрацездатності.
6. Мінімальна заробітна плата.
7. Надбавка за інтенсивність праці.

5. Розташуйте у правильній послідовності стадії проведення вивільнення працівників у разі скорочення чисельності або штату працівників:

1. Вручення копії наказу про звільнення і проведення розрахунку.
2. Проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків.
3. Персональне попередження працівника про заплановане звільнення.
4. Погодження звільнення працівника у виборному органі первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

6. Вкажіть відповідність законної підстави залишення на роботі зазначених нижче осіб під час проведення скорочення чисельності працівників у заплановані роботодавцем строки.

- А. Комірниця Л, яка навчається на заочному факультеті університету і перебуває в лікарні разом зі своєю п'ятирічною дитиною.
- Б. О, чоловік якої загинув в ДТП і яка виховує дитину віком десять років.
- В. Л., який навчається у вищому закладі освіти, згоду на звільнення якого не надав профспілковий комітет.

1. Факт навчання у закладі вищої освіти.
2. Факт хвороби дитини.
3. Відмова профспілкового комітету надати згоду на звільнення.
4. Наявність статусу одинокої матері.

ФАБУЛА 12.

Відділ внутрішнього контролю і аудиту будівельної компанії ЖБК здійснив позапланову перевірку на кількох об'єктах, де здійснювалися підрядні роботи. Під час перевірки було встановлено наступне.

У багатьох випадках були виявлені недоліки при оформленні прийняття працівників на роботу, а також під час звільнення з роботи.

На будівельному майданчик ЖК «Сонячний» було встановлено, що із 30 працівників у день перевірки були відсутніми 5 працівників. Після отримання письмових пояснень від 4-х з них з'ясовано, що:

- К був відсутній на роботі через те, що його дружина захворіла і не було з ким залишити малолітню дитину;
- А і В за викликом Територіального центру комплектування і соціальної підтримки проходили військово-лікарську комісію;
- Г був направлений у відрядження.

Н відмовився надавати пояснення, посилаючись на те, що він постійно працює понаднормово, тому має право на вільний час протягом цього тижня.

На будівельному майданчику міської лікарні № 3 було встановлено факт зникнення 15 мішків будівельної суміші, яка була під звітом у виконроба О. Також працівники Р і Г поскаржилися на невиплату премії за результатами роботи у минулому місяці.

На будівельному майданчику супермаркету «Зоря» бригада штукатурів оголосила страйк через незадовільні умови праці та вимагала змінити бригадира, який постійно розподіляв вартість нестачі будівельних матеріалів на усіх працівників бригади, ігноруючи вимогу про встановлення винуватих в розкраданні осіб.

1. Хто із перерахованих осіб допустив порушення трудової дисципліни?

1. К, який не вийшов на роботу через хворобу дружини і необхідність приглянути за малолітньою дитиною.
2. Н, який за відсутності відповідного розпорядження бригадира, вирішив скористатися відгулом через те, що минулого тижня працював понаднормово.
3. А, який у робочий час проходив військово-лікарську комісію за розпорядженням ТЦК СП.
4. Г, що був направлений у відрядження.

2. Яка із запропонованих відповідей є вірною.

Трудовий договір укладається:

1. Виключно у письмовій формі.
2. Як правило у письмовій формі.

3. Виключно в усній формі.
4. Шляхом подання заяви про прийняття на роботу.

3. Кому із зазначених осіб було неправомірно встановлено випробування?

1. Р, прийнятому на роботу заступником генерального директора компанії за контрактом на 2 роки.
2. В, з яким укладено строковий трудовий договір на 8 місяців.
3. Г, який навчається на заочному відділенні машинобудівельного коледжу.
4. Заміжньої Р, яка прийнята на роботу після досягнення її дитиною трирічного віку.

4. У яких із зазначених випадків відсутні підстава чи умови притягнення працівників до матеріальної відповідальності? Оберіть три правильні відповіді з семи.

1. Сантехнік Р гасив генератор, що загорівся, будівельною сумішшю.
2. Різнорабочий В у неділю зайшов на будівельний майданчик, взяв додому дріль, щоб зробити кілька дірок в стіні та зламав її.
3. Тесляр Р під час виконання робіт через недбалість зламав електрорубанок.
4. Сторож А, переслідуючи особу, що намагалася вкрати з будівельного майданчика зварювальний апарат, перекинув діжку з оліфою.
5. Виконроб Б своєчасно не забезпечив підвезення бетону і бригада не працювала цілий день.
6. Під час обідньої перерви поривом вітру завалило будівельні риштування, які використовували будівельники П та Р. Ніхто не постраждав, а риштування зазнали ушкоджень.
7. Водій Л під час розвантаження цегли зачепив бетонозмішувач і той вийшов з ладу.

5. Розташуйте у правильній послідовності стадії вирішення колективного трудового спору щодо незадовільних умов праці на будівництві:

1. Оголошення працівниками страйку.
2. Створення примирної комісії.
3. Висунення вимог до роботодавця.
4. Реєстрація спору у відділенні НСПП.

6. Вкажіть відповідність тривалості строків, наведених нижче?

- А. Строк розгляду роботодавцем вимог найманих працівників.
Б. Строк створення примирної комісії на територіальному рівні.
В. Строк вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем

1. П'ять днів з моменту виникнення колективного трудового спору.
2. Десять днів з моменту створення.
3. Не пізніше як за сім днів до початку страйку.
4. Три дні з дня одержання.

ФАБУЛА 13.

В Акціонерному товаристві «РТІ» під час ведення переговорів з приводу укладення колективного договору було вирішено створити комісію по трудових спорах. В процесі обговорення зазначеного питання голова профспілкового комітету наполягав на тому, щоб до складу комісії було обрано представників з розрахунку 60% зі сторони працівників та 40% зі сторони роботодавця.

За рішенням трудового колективу ця комісія була створена з числа працівників підприємства у кількості 12 осіб з розподілом представників від працівників та роботодавця порівну. На першому засіданні КТС було обрано голову, заступника і секретаря комісії.

Протягом першого року роботи КТС розглянула більше 30-ти трудових спорів, зокрема за заявами:

- стажиста П, направленого на стажування районним центром зайнятості, про укладення трудового договору;
- працівників, що були незгодні із затвердженим роботодавцем графіком відпусток;
- начальника цеху, який поскаржився на неповажне ставлення до нього з боку працівників цеху;
- заступника голови правління АТ, який вимагав скасувати накладене на нього дисциплінарне стягнення у вигляді суворої догани;
- працівників, не згодних з рішенням роботодавця про зменшення розміру надбавки за роботу в шкідливих умовах праці.

Крім того, в колективному договорі було передбачено окремі положення щодо регулювання робочого часу та часу відпочинку, а також матеріальної та дисциплінарної відповідальності працівників акціонерного товариства. Окремий розділ був присвячений питанням забезпечення зайнятості та працевлаштування працівників АТ «РТІ», додатковим гарантіям, які надавалися за рахунок роботодавця.

1. Яке із зазначених нижче виплат не є гарантійними?

1. Збереження середнього заробітку за час виконання державних обов'язків.
2. Збереження середнього заробітку за час перебування в медичному закладі під час обов'язкового медичного огляду.
3. Виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу.
4. Виплата компенсації за зношування інструментів, належних працівникові.

2. Які з наведених гарантій зайнятості не є державними?

1. Професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці.
2. Підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями.
3. Захист від дискримінації у сфері зайнятості.

4. Виплата стипендії під час підвищення кваліфікації додатково до збереження середнього заробітку.

3. Кому із зазначених категорій працівників роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий час?

1. Особі, якій залишилося менше одного року до виходу на пенсію за віком.
2. Жінці, яка має двох дітей віком до 14 років.
3. Начальнику цеху, який суміщає роботу інженера-технолога.
4. Молодому спеціалісту, який працює на підприємстві менше року.

4. Вкажіть трудові спори, вирішення яких не відноситься до компетенції КТС. Оберіть три правильні відповіді з семи.

1. Між стажистом П і АТ про укладення трудового договору.
2. Між чотирма працівниками і АТ про оскарження наказу голови правління АТ про затвердження графіку відпусток.
3. За заявою заступника голови правління АТ про скасування наказу про накладення дисциплінарного стягнення.
4. За зверненням бухгалтера профспілкового комітету АТ до голови первинної профспілкової організації АТ про скасування розпорядження про притягнення до матеріальної відповідальності.
5. За заявою працівника про стягнення заборгованості по заробітній платі.
6. За заявами 3-х працівниць, які наполягали на встановленні неповного робочого часу, оскаржуючи відмову роботодавця.
7. За зверненням завідувача складу, що оскаржував відмову надати навчальну відпустку для складання сесії.

5. Розташуйте послідовно стадії вирішення в КТС трудового спору.

1. Вирішення питання про відводи та виклик свідків.
2. Виклик учасників спору на засідання
3. Проведення голосування за рішення.
4. Подання і реєстрація заяви.

6. Вкажіть відповідність тривалості строків, наведених нижче?

- А. Строк розгляду трудового спору в КТС.
Б. Строк оскарження рішення КТС.
В. Строк звернення працівника за вирішенням трудового спору до КТС.

1. Один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.
2. Десятиденний строк з дня подання заяви.
3. Тримісячний строк з дня, коли дізнався або мав дізнатися про порушення права.
4. Десятиденний строк з дня вручення виписки з протоколу засідання.

ФАБУЛА 14.

Під час перевірки у січні 2022 року державним інспектором праці питань дотримання трудового законодавства в ТОВ було встановлено наступне.

В був прийнятий на роботу менеджером за сумісництвом, оскільки він навчався на 5 курсі закладу вищої освіти на денному відділенні.

Нещодавно кілька працівників ТОВ було звільнено з роботи за різними підставами, деякі з них під час тимчасової непрацездатності. При цьому деяких з них було звільнено без згоди виборного органу первинної профспілкової організації ТОВ, хоча вони були членами профспілки.

Під час притягнення Ж до дисциплінарної відповідальності за затримку виконання виробничого завдання було з'ясовано, що працівник не давав письмові пояснення з приводу порушення.

У ТОВ не було створено комісії по трудових спорах, оскільки ТОВ уклало договір з юридичною фірмою на надання послуг з медіації для врегулювання трудових спорів.

1. Яке із зазначених нижче тверджень відповідає чинному законодавству?

1. КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у ст. ст. 222, 232 КЗпП.
2. КТС – орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається із представників сторін.
3. КТС – орган, що забезпечує надання послуги з медіації.
4. КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду будь-яких трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях.

2. Хто із вказаних осіб не належить до категорії зайнятого населення?

1. Фізична особа-підприємець, яка надає ТОВ послуги митного декларування.
2. Син директора ТОВ, який навчається на денному відділенні університету.
3. Донька колишнього працівника ТОВ Л, що отримав інвалідність 1 групи внаслідок трудового каліцтва, яка проживає разом з ним і здійснює догляд за батьком.
4. П, який працює в ТОВ ліфтером на 0,25 ставки.

3. Кого із зазначених нижче осіб не можна було звільнити під час хвороби?

1. Б, яка подала заяву про звільнення за власним бажанням через вихід на пенсію.
2. Л, звільненого через вчинення прогулу.
3. М, звільненого у зв'язку із закінченням строку трудового договору.
4. Ж, звільненого з роботи у зв'язку з невідповідністю займаній посаді через встановлення інвалідності внаслідок професійного захворювання, отриманого під час роботи у ТОВ.

4. В яких із перелічених підстав звільнення з роботи членів профспілки згода виборного органу первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, не потрібна? Оберіть три правильні відповіді з семи.

1. П, що не пройшов випробування при прийнятті на роботу.
2. Л, яка займала посаду заступника головного бухгалтера і була звільнена через скорочення посади.
3. В, який займав посаду водія і був звільнений за появу на роботі в нетверезому стані.
4. Комірника Ф, звільненого у випадку втрати довір'я.
5. З, звільненого з роботи за власним бажанням.
6. Б, звільненої з роботи через вчинення мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили;
7. А, який був звільнений за систематичне невиконання без поважних причин обов'язків, покладених трудовим договором.

5. Розташуйте послідовно необхідні дії під час притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.

1. Ознайомлення працівника під розписку з наказом про накладення дисциплінарного стягнення.
2. Видання наказу про накладення дисциплінарного стягнення.
3. Виявлення факту вчинення дисциплінарного проступку.
4. Пропонування порушнику трудової дисципліни надати письмові пояснення.

6. Вкажіть відповідність тривалості строків, наведених нижче?

- А. Строк для накладення дисциплінарного стягнення.
Б. Строк оскарження дисциплінарного стягнення у разі звільнення.
В. Строк дії дисциплінарного стягнення.

1. Один рік з дня накладення дисциплінарного стягнення.
2. Один місяць з дня вручення копії наказу про звільнення.
3. Тримісячний строк з дня, коли дізнався або мав дізнатися про порушення права.
4. Один місяць з дня виявлення дисциплінарного проступку.

ФАБУЛА 15.

Р протягом п'яти років, відповідно до укладеного з ним контракту, перебував на посаді провідного інженера у ТОВ «К». Будучи незгодним з деякими рішеннями роботодавця, пов'язаними з організацією праці та зміною умов нарахування премій та додаткових виплат, Р подав заяву про звільнення за власним бажанням у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю.

Директор, не бажаючи втрачати цінного співробітника, запропонував Р відкликати заяву про звільнення і перейти на посаду керівника департаменту інновацій. Р висунув зустрічні вимоги, зокрема: збільшити розмір компенсаційних виплат, що надаються працівникам, які часто їздять у

відрядження, встановити додаткові заходи заохочення для тих, хто забезпечує розробку нових продуктів компанії. Крім того, він запропонував провести скорочення непрофільних підрозділів та передати їх функції на аутсорсінг.

Директор зібрав дирекцію ТОВ, щоб обговорити пропозиції Р. Члени дирекції виступили категорично проти, наголошуючи, що Р є кар'єристом, який прагне зруйнувати успішний бізнес. Крім того, він має неповернуту позику, видану ТОВ, а також не налаштований на конструктивну співпрацю з колегами.

Щоб зберегти спокій серед менеджменту компанії директор звільнив Р за порушення умов контракту та запропонував невідкладно погасити отриману від ТОВ позику. Натомість Р звернувся з позовом до суду, вимагаючи зміни формулювання причини звільнення та виплати заборгованості за бонусами за результатами роботи протягом минулого року.

1. Визначте хибне твердження.

1. У випадку розірвання контракту з ініціативи роботодавця з підстав, встановлених в ньому, оформлення звільнення проводиться з посиланням на ч.1 п.8 ст. 36 КЗпП.
2. Строк дії контракту може встановлюватися за згодою сторін будь-якої тривалості, але не більше п'яти років.
3. Особі, яка приймається на роботу на підставі контракту на строк менше року, не встановлюється випробування.
4. Контрактом не можна встановлювати випадки повної матеріальної відповідальності.

2. Про нові або зміну існуючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити не пізніше як за два місяці до їх запровадження:

1. Територіальну інспекцію праці.
2. Спільний представницький орган профспілок, що підписав колективний договір.
3. Орган, що зареєстрував колективний договір.
4. Працівника.

3. Вихідна допомога не виплачується у випадку:

1. Звільнення працівника з роботи через порушення роботодавцем законодавства про працю.
2. Звільнення посадової особи з роботи у разі припинення її повноважень.
3. Звільнення у разі закінчення строку трудового договору.
4. Звільнення у разі відмови працівника від продовження роботи у зв'язку зі змінами істотних умов праці.

4. Які виплати не належать до заробітної плати? Оберіть три правильні відповіді з семи.

1. Тарифна ставка.

2. Позика від роботодавця.
3. Посадовий оклад.
4. Надбавка до окладу.
5. Цінний подарунок.
6. Допомога по тимчасовій непрацездатності.
7. Премія за результатами роботи за рік.

5. Розташуйте послідовно необхідні дії під час притягнення працівника до матеріальної відповідальності в межах середнього заробітку.

1. Видання розпорядження роботодавця про покриття працівником шкоди.
2. Повідомлення працівнику про винесене розпорядження роботодавця.
3. Виявлення факту заподіяння шкоди і встановлення її розміру.
4. Звернення розпорядження до виконання.

6. Якими є строки звернення до суду:

- А. Роботодавця з позовом до працівника про притягнення до матеріальної відповідальності.
- Б. Працівника з позовом про стягнення сум, належних працівникові під час звільнення.
- В. Сторони, не згодні з рішенням КТС по трудовому спору.

1. Один рік з дня виявлення заподіяної шкоди.
2. Десятиденний строк з дня вручення виписки з протоколу.
3. Тримісячний строк з дня одержання письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні.
4. Без обмеження будь-яким строком.

ФАБУЛА 16.

Петренко після закінчення десятого класу на час літніх канікул працевлаштувався на роботу в ТОВ «Швидкість» на умовах тимчасового трудового договору (контракту) посаду кур'єра. У зв'язку із строковим характером трудового договору, надання відпустки ним не було передбачено, а заробітна плата виплачувалася один раз на місяць. Для забезпечення збереження матеріальних цінностей, призначених для доставки, з Петренком було укладено договір про повну матеріальну відповідальність.

Під час виконання трудових обов'язків Петренко втратив посилку вартістю, яка перевищувала його заробіток майже у два рази. Директор видав наказ про притягнення Петренка до повної матеріальної відповідальності. Петренко за захистом порушеного права звернувся до комісії з трудових спорів.

1. Договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладено:

1. З працівником який досяг вісімнадцятирічного віку та займає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою,

- продажем, перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей.
2. З працівником який досяг шістнадцятирічного віку та займає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей.
 3. З працівником який досяг п'ятнадцятирічного віку та займає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей.
 4. З працівником який досяг чотирнадцятирічного віку та займає посаду або виконує роботу, безпосередньо пов'язану із зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням або використанням у процесі виробництва переданих йому цінностей.

2. Заробітна плата тимчасовим працівникам виплачується:

1. Один раз на місяць.
2. В строки передбачені трудовим договором.
3. Не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів;
4. Один раз по закінченні строку дії трудового договору.

3. Неповнолітній працівник може звернутися за вирішенням трудового спору у КТС:

1. Через первинну профспілкову організацію.
2. Через адвоката.
3. Через батьків.
4. Безпосередньо.

4. Визначте вік, з якого допускається прийняття на роботу. Оберіть три правильних відповіді з семи:

1. З шістнадцяти років.
2. За згодою одного із батьків або особи, що його замінює, можуть, як виняток, прийматись на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти років.
3. З вісімнадцяти років.
4. Законодавство не містить обмежень щодо віку працевлаштування.
5. Для підготовки молоді до продуктивної праці допускається прийняття на роботу здобувачів освіти закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, які здобувають у будь-якій формі початкову, базову середню чи профільну середню освіту для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час по досягненні ними чотирнадцятирічного віку за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

6. Мінімальний граничний вік працевлаштування визначається локальними актами підприємства.
7. Мінімальний граничний вік працевлаштування залежить від медичних показників кандидата на посаду, що встановлюються на первинному медичному огляді.

5 питання. Розташуйте в правильній послідовності дії роботодавця щодо притягнення працівника до матеріальної відповідальності:

1. Звернення розпорядження до виконання.
2. Встановлення підстави та умов притягнення працівника до матеріальної відповідальності.
3. Видання розпорядження про відрахування із заробітної плати працівника коштів, що не перевищує середнього місячного заробітку для покриття шкоди, завданої роботодавцю й повідомлення його про це.
4. Встановлення факту спричиненої працівником шкоди підприємству.

6 питання. В якому нормативному акті містяться зазначені поняття:

- А. Незалежний посередник.
- Б. Первинна організація профспілки.
- В. Контракт.

1. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».
2. Кодекс законів про працю України.
3. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».
4. Конвенція МОП № 144 «Про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) 1976 р.

ФАБУЛА 17.

Громадянин Грузії працевлаштувався на роботу у ТОВ «Шашлична №12» кухарем на умовах строкового трудового договору, на час дії дозволу на працевлаштування в Україні. За умовами договору працівник повинен був виконувати роботу з 10 до 19 години з перервою на одну годин, та на умовах ненормованого режиму робочого часу, з вихідним днем у понеділок. Заробітна плата працівнику виплачувалася щотижнево готівковими коштами. За кожну годину переробки вище встановленого режиму робочого часу працівнику сплачувалося додатково 50 грн. Оскільки працівник декілька разів самовільно залишав роботу і йшов на перерву, директор ТОВ, в якості дисциплінарного стягнення, зменшив йому суму компенсації до 40 грн та відрахував із заробітної плати 5000 гривень за втрачених за період його відсутності відвідувачів ресторану. Пропрацювавши шість місяців кухар дізнався, що його переробка, які складали від 5 до 6 годин кожного робочого дня, суперечать чинному законодавству і вимагав встановлення йому іншого

режиму робочого часу. Натомість роботодавець відмовив йому, погрожуючи, що звільнить його з роботи і він втратить право знаходитися на території України і працювати. Працівник звернувся із скаргою до територіального підрозділу органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції із скаргою.

1. Оберіть неправильну відповідь – ненормований робочий день може застосовуватися до:

1. Осіб, праця яких не підлягає точному обліку в часі.
2. Осіб, робочий час яких за характером праці поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство).
3. Осіб, працюючих за строковим трудовим договором.
4. Осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд.

2. Яким чином працівнику із ненормованим режимом робочого часу компенсується переробка:

1. Наданням відгулів.
2. Виплатою грошової компенсації.
3. Наданням додаткової відпустки.
4. Скороченням норми робочого часу.

3. Які дисциплінарні стягнення передбачені за нез'явлення на роботу (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин:

1. Попередження або догана.
2. Догана або сувора догана.
3. Догана або штраф.
4. Догана або звільнення.

4. Оберіть три правильні відповіді з семи у наступному положенні: строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням:

1. Характеру наступної роботи.
2. Рішення роботодавця.
3. Умов її виконання.
4. Думки профспілкової організації.
5. Інтересів працівника.
6. Резолюції МОП.
7. Змісту трудової функції.

5. Розташуйте в правильній послідовності дії роботодавця щодо працевлаштування іноземця в Україні:

1. Отримання дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні.

2. Подача заяви та інших документів до відповідного підрозділу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.
3. Повідомлення відповідного підрозділу центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.
4. Укладення трудового договору (контракту).

6. Які види матеріальної відповідальності застосовуються до наступних обставин:

- А. Підвищена
- Б. Повна
- В. Обмежена

1. У випадках, вичерпний перелік яких передбачений КЗпП України.
2. Коли неможливо розмежувати відповідальність кожного працівника.
3. За зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні.
4. Коли фактичний розмір шкоди перевищує її номінальний розмір.

ФАБУЛА 18.

5 січня 2022 року спільний представницький орган трудового колективу АТ «Мотор», сформований із представників профспілок, що діяли на підприємстві, у зв'язку із збільшенням чисельності працівників, що працюють за строковим трудовим договором (зокрема, тимчасовим), ініціював проведення колективних переговорів щодо укладення нового колективного договору. Директор запропонував відкласти вирішення цього питання оскільки попередній колективний договір зберігає свою чинність на шість місяців.

Розпочавши колективні переговори в липні 2022 року сторони не змогли дійти згоди щодо окремих питань регулювання робочого часу і часу відпочинку працівників, що працюють за строковими трудовими договорами, забезпечення зайнятості і зміни істотних умов праці, вирішення колективних трудових спорів.

Після декількох спроб домовитися, представницький орган трудового колективу вирішив оголосити страйк.

1. Колективний договір зберігає чинність у разі (оберіть неправильну відповідь):

1. Зміни складу, структури, найменування роботодавця.
2. Зміни власника, реорганізації юридичної особи.
3. Скасування його реєстрації.
4. Протягом усього строку проведення ліквідації юридичної особи.

2. Зміна трудової функції працівника допускається в рамках процедури:

1. Переведення на іншу роботу.
2. Переміщення в інший структурний підрозділ.
3. Зміни істотних умов праці.
4. Призупинення дії трудового договору.

3. Щорічна відпустка тимчасовим працівникам:

1. Не надається.
2. Замінюється грошовою компенсацією.
3. Надається пропорційно відпрацьованому ними часу.
4. Надається, якщо це передбачено в Колективному договорі.

4. Загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони є:

1. Легалізація профспілкової організацій та її статус;
2. Кількість її представників у Федерації профспілок України.
3. Загальна чисельність її членів;
4. Її фінансовий стан.
5. Галузева та територіальна розгалуженість.
6. Майнове забезпечення профспілки.
7. Загальний строк провадження організацією профспілкової діяльності.

5. Розташуйте в правильній послідовності стадії виникнення і вирішення колективного трудового спору щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди:

1. Розгляд колективного трудового спору примирною комісією.
2. Оголошення страйку у випадку коли примирні процедури не призвели до вирішення колективного трудового спору.
3. Відмова роботодавця у задоволенні колективних вимог найманих працівників.
4. Розгляд колективного трудового спору трудовим арбітражем.

6. Які види робочого часу застосовуються за наведених обставин:

А. Для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років – 24 години на тиждень.

Б. На просьбу вагітної жінки, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй...

В. Конкретний час виконання роботи не встановлений, обов'язок працівника виконувати її виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої трудовим договором роботи.

1. Неповний робочий час.
2. Скорочений робочий час.
3. Ненормований робочий час.

4. Нефіксований робочий час.

ФАБУЛА 19.

В місцевій газеті було розміщено оголошення про вакансію бухгалтера: чоловіка від 27 до 35 років, зі стажем роботи за фахом не менше 3 років. На оголошення відгукнулася вагітна жінка та за відсутності інших кандидатів була прийнята на роботу із встановленням їй випробувального строку тривалістю 1 місяць. Сторони домовилися, що після народження дитини їй буде надаватися перерва для годування дитини і соціальна відпустка. За угодою сторін, вирішення спорів, у разі їх виникнення, сторони мають проводити за нормами законодавства про медіацію.

Через місяць, внаслідок відсутності на роботі протягом чотирьох годин бухгалтер була звільнена з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП України.

Працівниця була не згодна із рішенням роботодавця і звернулася до медіатора. Оскільки процедури медіації тривали 46 календарних днів, працівницею був пропущений строк звернення за захистом свого порушеного права до суду.

1. Необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу вважається:

1. Відмова з підстав невідповідності кандидата на вакантну посаду встановленим законодавством вимогам щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я.

2. Відмова з мотивів відсутності вакансії, необхідної для виконання роботи.

3. Відмова через наявність прямих обмежень або вимог для зайняття посади, встановлених нормативно-правовими актами.

4. Відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом.

2. Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу (обрати неправильну відповідь):

1. Внутрішньо переміщених осіб.

2. Вагітних жінок.

3. Осіб, що мають визначений вимогами ДКХП стаж роботи.

4. Осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців.

3. Застосування медіації для врегулювання трудового спору має такі правові наслідки (обрати неправильну відповідь):

1. Проведення медіації не впливає на перебіг позовної давності.

2. Сторони медіації втрачають право звернутися до органів, які розглядають трудові спори.

3. Застосування медіації визнається поважною причиною пропуску строків звернення до комісії по трудових спорах.

4. Застосування медіації визнається поважною причиною щодо поновлення строків судом.

4. Не допускається звільнення з ініціативи роботодавця, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням:

1. Вагітних жінок.
2. Неповнолітніх працівників віком до 16 років.
3. Членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації, профспілкового представника.
4. Жінок, які мають дітей віком до 3 років.
5. Одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю.
6. Осіб з інвалідністю.
7. Викривачів та їх близьких осіб.

5. Розташуйте в правильній послідовності дії роботодавця при розірванні з працівником трудового договору у разі вчинення ним дисциплінарного проступку:

1. Оскарження дисциплінарного стягнення.
2. Встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку, його суспільно-правова оцінка.
3. Правове оформлення дисциплінарного стягнення.
4. Обрання виду дисциплінарного стягнення і дотримання порядку його застосування.

6. Для яких із зазначених видів перерв законодавством передбачено наступні межі тривалості:

- А. Перерва для обігрівання і відпочинку.
- Б. Перерва для відпочинку і харчування.
- В. Перерва для годування дитини.

1. Не більше двох годин.
2. Законодавством не регламентовано.
3. Не менше тридцяти хвилин кожна.
4. Не менше двох годин.

ФАБУЛА 20.

Програміст Кийко побачивши в Інтернеті вакансію у ТОВ «КодІТ» прийшов на співбесіду та виявив бажання працевлаштуватися на умовах трудового договору з нефіксованим робочим часом. Натомість, директор Горбанюк, погрожуючи, що Кийко відмовлять у наданні роботи, примусив

його погодитись на укладення трудового договору на умовах спрощеного регулювання трудових відносин.

Через 6 місяців після початку роботи Кийко звернувся до директора з проханням надати йому щорічну відпустку в повному обсязі, так як це передбачено трудовим законодавством. Але йому було в цьому відмовлено на підставі того, що на підприємстві діє правило: щорічна відпустка надається трьома частинами по 7 календарних днів із виплатою за цей період середнього заробітку після використання останньої частини відпустки.

Петренко звернувся до комісії з трудових спорів ТОВ «КодІТ» з приводу порушення його права на відпочинок.

1. Спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями, які мають право на його використання:

1. Якщо це передбачено колективним договором.
2. На добровільних засадах за домовленістю сторін.
3. Якщо це передбачено генеральною угодою.
4. За погодженням із профспілкою.

2. Спрощений режим регулювання трудових відносин застосовується до трудових відносин, що виникають (позначте зайве):

1. З роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва.
2. Має середню кількість працівників за звітний період не більше 250 осіб.
3. На підприємствах, де утворені первинні профспілкові органи.
4. Розмір заробітної плати у такого роботодавця за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом.

3. На роботодавців, які застосовують спрощений режим не поширюються вимоги законодавства щодо (позначте неправильну відповідь):

1. Ведення документації з кадрових питань.
2. Організації комісії з трудових спорів.
3. Прийняття локальних нормативних актів.
4. Ведення організаційно-розпорядчої документації, в тому числі щодо режиму робочого часу та часу відпочинку, відпусток, а також інших документів з питань, що врегульовані трудовим договором.

4. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, не передбачених КЗпП України, здійснюється з обґрунтуванням причин такого розірвання та з наданням працівнику компенсаційної виплати в розмірі та у порядку, визначених трудовим договором:

1. Половини мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 15 днів;
2. Мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 30 днів;

3. Трьох мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад один рік;

4. П'яти мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад два роки.

5. Семи мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад три роки.

6. Десяти мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад п'ять років.

7. Компенсація виплачується у розмірах вихідної допомоги, передбаченої ст. 44 КЗпП.

5. Розташуйте в правильній послідовності дії роботодавця щодо припинення трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин з підстав, не передбачених КЗпП:

1. Підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору.

2. Надання працівнику компенсаційної виплати в розмірі та у порядку, визначених трудовим договором.

3. Видання наказу про припинення трудового договору з обґрунтуванням причин такого розірвання.

4. Прийняття роботодавцем рішення про припинення із працівником трудового договору та обрання правової підстави.

6. Яка тривалість щорічних відпусток передбачена законодавством для зазначених категорій працівників:

А. Педагогічні, науково-педагогічні працівники та наукові працівники.

Б. Особи з інвалідністю III групи.

В. Особи віком до вісімнадцяти років.

1. До 28 календарних днів.

2. 31 календарний день.

3. До 56 календарних днів.

4. 26 календарних днів.

ФАБУЛА 21.

Шістнадцятирічну Руденко було прийнято на роботу на посаду помічниці токаря з випробувальним строком 1 місяць з нормою тривалості робочого часу – 40 годин на тиждень та з можливістю працювати в нічний час. За тиждень до закінчення випробувального строку було видано наказ про звільнення Руденко з підстави, передбаченої п. 11 ст. 40 КЗпП. Руденко звернулась до комісії по трудових спорах підприємства з заявою про поновлення на роботі. В заяві зазначалось, що роботодавець письмово не попередив Руденко про звільнення за 3 дні, як того вимагає ч. 2 ст. 28 КЗпП.

1. Чим відрізняються скорочений робочий час від неповного?

1. Нічим не відрізняються, це синоніми.
2. Скорочений робочий час встановлюється трудовим договором, а неповний – законом.
3. Скорочений робочий час встановлюється законом, а неповний – угодою сторін трудового договору.
4. Скорочений робочий час встановлюється лише на державних підприємствах, установах, організаціях, а неповний – на всіх підприємствах, установах, організаціях (за виключенням державних).

2. Яку тривалість робочого часу встановлено для наступних категорій працівників? Оберіть відповідно.

- А. Працівники віком від 16 до 18 років;
- Б. Повнолітні працівники;
- В. Працівники віком від 15 до 16 років та учні віком до 14 до 15 років в період канікул

1. 40 годин на тиждень;
2. 24 години на тиждень;
3. 36 годин на тиждень;
4. 18 годин на тиждень.

3. Оберіть 3 правильних категорії працівників, яких заборонено залучати до роботи в нічний час.

1. Викривачі корупції.
2. Особи молодше 18 років.
3. Жінки що не мають дітей.
4. Чоловіків, які не мають дітей.
5. Вагітних жінок, або жінок, що мають дітей віком до 3 років.
6. Категорії працівників, передбачені законодавством.
7. Працівників, що мають повнолітніх дітей та не перебувають в шлюбі.

4. До якого органу по вирішенню трудового спору повинна була звернутись Руденко щодо поновлення на роботі?

1. Комісія по трудових спорах.
2. Трудовий арбітраж.
3. Місцевий загальний суд.
4. Примирна комісія.

5. Чи залучаються до надурочних робіт жінки, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину з інвалідністю?

1. Залучаються незалежно від їх волевиявлення.;
2. Не залучаються.
3. Залучаються виключно за їх згодою.
4. Залучаються за згодою профспілки.

6. Розташуйте в порядку послідовності дії Руденко щодо порядку оскарження звільнення та поновлення на роботі.

1. Підготовка позовної заяви.
2. Аналіз правових та фактичних підстав для звільнення.
3. Ознайомлення з наказом про звільнення.
4. Звернення безпосередньо до органу по вирішенню трудового спору з позовом про поновлення на роботі.

ФАБУЛА 22.

Шершукову було прийнято на роботу за направленням філії регіонального центру зайнятості. З нею було укладено строковий трудовий договір на один рік. До спливу терміну цього договору Шершукову було звільнено з роботи за п.1 ст.40 КЗпП України в зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, а саме перепрофілювання підприємства та скорочення штату працівників. Звільненню передувало попередження про наступне скорочення штату за 2 місяці до менту звільнення. На протязі цього часу роботодавець пропонував Шершуковій інші вакантні посади на цьому ж підприємстві, від яких вона відмовилась. Шершукова звернулась до суду з позовом про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу, мотивуючи це тим, що на момент звільнення не було попередньої згоди профспілки, членом якої вона є, бо такої згоди роботодавець взагалі від профспілки не запитував. Також Шершукова зазначила, що вона має переважне право на залишення на роботі в випадку скорочення штату працівників так як вона є сімейною та на її утриманні двоє неповнолітніх дітей.

1. Хто має переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці?

1. Працівники з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації.
2. Працівники, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання.
3. Працівники з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.
4. Працівники, які є членами виборного органу первинної профспілкової організації.

2. Якщо працівник не має переважного право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, то перевага надається (обрати 3 правильних відповіді):

1. Сімейним - при наявності двох і більше утриманців.
2. Механізаторам сільськогосподарських механізмів.
3. Особам, що працюють зі шкідливими умовами праці.
4. Авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій.
5. Особам, що мають державні нагороди.

6. Працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва.

7. Працівникам, які навчаються в вищих та середніх учбових закладах з відривом від виробництва.

3. Як повинен вчинити суд, з'ясувавши ту обставину, що перед звільненням за п.1 ст.40 КЗпП роботодавець не звертався до профспілки за попередньою згодою на звільнення Шершукової за п.1 ст.40 КЗпП?

1. Поновити Шершукову на роботі за цією підставою.

2. Зупинити провадження по справі, запитати згоду виборного органу первинної профспілкової організації і після її одержання або відмови в дачі згоди на звільнення працівника розглянути спір по суті.

3. Закрити провадження у справі.

4. Відмовити в позові.

5. В якому розмірі та у яких випадках виплачується вихідна допомога при звільненні працівника. Оберіть правильні варіанти (відповідності):

А. У разі призиву або вступу на військову службу.

Б. В наслідок порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного чи трудового договору.

В. Розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб.

1. Не менше середнього місячного заробітку.

2. Не менше ніж шестимісячний середній заробіток.

3. Дві мінімальні заробітні плати.

4. У розмірі, який передбачено колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку.

5. Розташуйте в належній послідовності дії по скороченню штату працюючих на підприємстві працівників.

1. Пропозиція іншої роботи (за наявності вільних посад) працівникові, чия посада підлягає скороченню.

2. Попередження не менш ніж за 2 місяці про майбутнє звільнення за п.1 ст. 40 КЗпП працівників, чиї штатні посади скорочуються.

3. Видання наказу попередження про майбутнє скорочення штату не менш ніж за 2 місяці до моменту фактичного його скорочення.

4. Видання наказу про звільнення працівників за п.1 ст.40 КЗпП.

5. З'ясування обставин необхідності змін в організації і виробництві.

6. Утворення комісії щодо визначення осіб що мають перевагу в залишенні на роботі при скороченні штату або чисельності працівників та її рішення стосовно працівників що мають перевагу на залишення на роботі.

6. Чи має повноваження комісія по трудових спорах (КТС) вирішувати спір про поновлення на роботі особи, яку було звільнено за п.1 ст. 40 КЗпП?

1. Так, безумовно, бо КТС є обов'язковим досудовим органом по розгляду трудових спорів (ст.224 КЗпП).

2. Ні, такі повноваження має тільки суд.

3. Як КТС так і суд мають повноваження, щодо вирішення спору про поновлення на роботі особи, звільненої за п.1 ст.40 КЗпП.

4. А ні суд, а ні КТС таких повноважень не мають. Такі спори вирішує первинна профспілкова організація.

ФАБУЛА 23.

Бухгалтер Прокопенко, зареєстрований як безробітний у територіальному органі Державної служби зайнятості, самостійно влаштувався на роботу за трудовим договором на підприємство «Промінь» із семимісячним строком випробуванням. У святковий день Прокопенко був викликаний на роботу для того щоб закінчити квартальний звіт, який негайно знадобився роботодавцю у зв'язку із підготовкою до термінової наради. А на наступному тижні всі працівники були повідомлені про зміни до статуту ПрАТ «Промінь», згідно з якими тривалість робочого часу встановлюється Радою директорів залежно від економічних і природних умов від 4 до 10 годин на день (зміну). Керуючись статутом, Рада директорів на два місяці встановила тривалість щоденної роботи для працівників, які зайняті на роботах з нормальними умовами – 9 годин на день. Прокопенко не погодився працювати 9 годин на день і передчасно залишив роботу. За це він був притягнутий до дисциплінарної відповідальності у вигляді догани. Не погодившись з рішенням роботодавця він звернувся до профспілкової організації з заявою про вирішення спору.

1. Строк випробування при прийнятті на роботу (відповідно до КЗпП, якщо інше не встановлено законодавством):

1. Не може перевищувати 6 місяців, а в окремих випадках, за погодженням з профспілкою, – 12 місяців, а для робітників – не більше 3 місяців.

2. Не може перевищувати 3 місяців, а в окремих випадках, за погодженням з профспілкою, – дванадцяти місяців, а для робітників – не більше трьох місяців.

3. Не може перевищувати 3 місяців, а в окремих випадках, за погодженням з профспілкою, – 6 місяців, а для робітників – не більше 1 місяця.

4. В будь-якому випадку не може перевищувати 3 місяців для будь-якого працівника.

2. Робота у святкові дні компенсується:

1. Тільки наданням іншого дня відпочинку.

2. Оголошенням подяки.

3. За згодою сторін або наданням іншого дня відпочинку, або у грошовій

формі у подвійному розмірі.

4. Тільки у грошовій формі у подвійному розмірі.

3. Види загальних дисциплінарних стягнень, передбачених КЗпП:

1. Позбавлення премії, попередження, догана, звільнення.
2. Догана та звільнення.
3. Попередження, штраф, звільнення.
4. Попередження, догана, сувора догана, звільнення.

4. Які три юридичних факти є підставою припинення реєстрації центром зайнятості:

1. Забезпечення роботою самостійно.
2. Притягнення до адміністративної відповідальності.
3. Відмова від однієї пропозиції підходящої роботи.
4. Працевлаштування на умовах трудового договору.
5. Вступ на навчання за заочною формою.
6. Поновлення на роботі безробітного за рішення суду.
7. Невідвідування центру зайнятості протягом двох тижнів.

5. Розташуйте в правильній послідовності дії роботодавця щодо залучення працівників до роботи у вихідні або святкові дні:

1. Видання наказу про роботу у вихідні або святкові дні.
2. Встановлення фактичної підстави, відповідно до якої КЗпП допускає залучення працівників до роботи у вихідні або святкові дні.
3. З'ясування питання компенсації за роботу у вихідні або святкові дні.
4. Отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації для залучення працівників до роботи у вихідні або святкові дні.

6. Які із зазначених видів дисциплінарних стягнень можуть бути застосовані лише для нижченаведених категорій працівників:

- А. Судді.
Б. Прокурори.
В. Державні службовці.

1. Заборона на строк до одного року на переведення до органу вищого рівня чи на призначення на вищу посаду в органі, в якому особа обіймає посаду.
2. Штраф.
3. Сувора догана, з позбавленням права на отримання доплат до посадового окладу протягом трьох місяців.
4. Зауваження.

ФАБУЛА 24.

Власник приватного підприємства «Сокіл» видав розпорядження, в якому передбачалося таке:

1) для всіх працівників підприємства вводиться контрактна форма трудового договору;

2) передбачити в контрактах повну матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству.

31 грудня 2021 року о 23 годині на підприємстві сталась аварія. Декілька працівників, які вже відпрацювали свою зміну, були викликані з дому для усунення наслідків аварії. Частина працівників відмовилася виконати розпорядження роботодавця. До них було застосовано дисциплінарне стягнення у виді догани. Голова первинної профспілкової організації дорікнув директору підприємства «свавіллям і порушенням трудового законодавства». Директор аргументував свої дії законними підставами і відповідними компенсаціями, які отримають працівники. Для цього він дав доручення юрисконсульту підготувати необхідний наказ. Працівники звернулися до комісії з трудових спорів за роз'ясненнями законності дій роботодавця. Комісія з трудових спорів відмовила у розгляді конфлікту, мотивуючи це тим, що вона не розглядає колективні звернення працівників.

1. Колективний трудовий спір це:

1. Розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю.

2. Розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин, щодо підготовки посередників та арбітрів, формування списків арбітрів та посередників, перевірки, в разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту).

3. Тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу).

4. Всі вище перераховані варіанти.

2. Договір про повну матеріальну відповідальність може бути укладений у випадках:

1. Коли сторони про це попередньо домовились.

2. На розсуд роботодавця.

3. Встановлених законодавством.

4. Коли це передбачено локальними нормативними актами підприємства.

3. Прийняття на роботу працівників шляхом укладення контракту може здійснюватися у випадках:

1. Домовленості між працівником та роботодавцем.

2. Коли це передбачено в колективному договорі підприємства.

3. Встановлених Законами України.

4. Встановлених законодавством.

4. В яких із зазначених випадків до працівника може бути застосована повна матеріальна відповідальність (вказіть три правильні відповіді):

1. За зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні.

2. Шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані.

3. До матеріальної відповідальності притягується службовою особою, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

4. До матеріальної відповідальності притягуються керівники підприємств, установ, організацій та їх заступники, якщо шкоду заподіяно зайвими грошовими виплатами працівникам, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей.

5. За зіпсуття або знищення через недбалість інструментів, вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування.

6. До матеріальної відповідальності притягуються керівники структурних підрозділів на підприємствах, в установах, організаціях та їх заступники у зв'язку з невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям.

7. Шкоди завдано нестачею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу або про надомну роботу.

5. Розташуйте в правильній послідовності дії роботодавця щодо застосування до працівника дисциплінарного стягнення:

1. Видання наказу (розпорядження) про застосування стягнення і повідомлення працівникові про це під розписку.

2. Роботодавець повинен отримати від працівника письмові пояснення.

3. Оцінка роботодавцем ступеня тяжкості проступку і заподіяну ним шкоду та обрання виду стягнення.

4. Встановлення факту вчинення дисциплінарного проступку.

6. З ініціативи якого суб'єкта можуть застосовуватись зазначені підстави для розірвання трудового договору?

А. Роботодавець

Б. Суд

В. Виборний орган первинної профспілкової організації.

1. Розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує законодавство про працю, про колективні договори і угоди.

2. Набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи.

3. Роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не

вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

4. Вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

ФАБУЛА 25.

Створюючи представництво в Україні іноземна компанія «Star» з метою підбору працівників на вільні вакансії уклала договір з кадровою агенцією «Щастя». У договорі визначались обов'язкові вимоги до майбутніх працівників щодо освіти, досвіду роботи, віку, статі, місця проживання, відсутності шкідливих звичок, складу сім'ї, стану здоров'я, відсутності судимостей. Крім того договір надавав право агенції укладати трудові договори від імені компанії. Агенція підбрала працівників на замовлення роботодавця та уклала трудові договори. Пізніше з'ясувалося, що керівник філії підписав від імені працівників додаткову угоду змістом якої була заборона працювати за сумісництвом, можливість роботодавця за певних обставин відкликати з відпустки працівника, можливість в односторонньому порядку встановлення або скасування деяких додаткових елементів у трудовій функції, зменшення обсягу роботи, ступеня самостійності і відповідальності працівника. Крім того через два тижні частині працівників у зв'язку із проблемами з фінансуванням запропонували піти у відпустки без збереження заробітної плати. Більшість працівників не погодились на пропозицію та були притягнуті до дисциплінарної відповідальності. Заперечення найманих працівників були надіслані директору підприємства, однак він відмовився їх виконувати. Працівників це не влаштувало і вони звернулися до НСПП. Спир та вимоги було зареєстровано.

1. Куди може звернутися особа, яка зазнала дискримінації чи мобінгу (оберіть неправильну відповідь):

1. До Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини.
2. До суду.
3. До Європейського суду з прав людини.
4. До відповідного територіального підрозділу Державної служби України з питань праці.

2. Сумісництво дозволяється:

1. Всім працівникам.
2. Працівникам недержавних підприємств.
3. Тим, кому законодавством не заборонено працювати за сумісництвом.
4. За дозволом роботодавця.

3. Дисциплінарне стягнення застосовується в строки не пізніше:

1. Одного місяця з дня виявлення проступку.
2. Шести місяців з дня виявлення проступку.

3. Двох тижнів з дня виявлення проступку.
4. Трьох місяців з дня виявлення проступку.

4. Визначте три умови, за яких допускається відкликання працівника з відпустки:

1. За погодженням з Державною службою України з питань праці.
2. За згодою працівника.
3. Для відвернення стихійного лиха.
4. Для заміни відсутнього працівника на безперервно діючому виробництві.
5. За умови що основна безперервна частина щорічної відпустки буде складати не менше 14 календарних днів.
6. За попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації.
7. За умови надання згоди загальних зборів трудового колективу.

5. Розташуйте в правильній послідовності дії роботодавця при звільненні, якщо працівник не бажає продовжувати працювати у зв'язку із змінами істотних умов праці:

1. Видати наказ про припинення трудового договору де вказати причину звільнення та дату.
2. Провести остаточний розрахунок, включаючи гарантійні та компенсаційні виплати.
3. Видати працівнику трудову книжку.
4. Попередити працівника про зміну істотних умов праці за два місяці.

6. В якому нормативному акті містяться зазначені поняття:

- А. Вакансія.
- Б. Колективний трудовий спір.
- В. Мобінг (цькування).

1. Закон про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття.
2. Кодекс Законів про працю України.
3. Закон України «Про зайнятість населення».
4. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спрів (конфліктів)».

ФАБУЛА 26.

17-річний Баценко був прийнятий на роботу прибиральником в АТ «Клінінгпослуги», з ним було укладено трудовий договір з нефіксованим робочим часом. У даному договорі містилися такі положення: базові дні та години – понеділок, середа, п'ятниця з 10.00 до 20.00; мінімальна тривалість

робочого часу протягом календарного місяця – 20 годин; щорічна відпустка – 10 календарних днів. 10 травня Баценко з'явився на роботі в нетверезому стані, зламав миючий пілосос «KARCHER» вартістю 30.000. Наступного дня був звільнений за п.7 ст.40 КЗпП України. Керівник АТ «Клінінгпослуги» вимагав від нього відшкодувати шкоду в повному обсязі. Не погодившись зі звільненням і розміром відшкодувань, Баценко написав заяву в Наглядову раду АТ «Клінінгпослуги» про поновлення на роботі.

1. Визначте мінімальну тривалість робочого часу протягом календарного місяця для працівника, який виконує роботу на підставі трудового договору з нефіксованим робочим часом:

1. 32 години.
2. 40 годин.
3. 80 годин.
4. 100 годин.

2. До якого органу слід звернутися Баценко для вирішення трудового спору?

1. До Наглядової ради акціонерного товариства.
2. До місцевого загального суду.
3. До виборного органу первинної профспілкової організації.
4. До національної служби посередництва та примирення.

3. До якого виду матеріальної відповідальності можна притягнути Баценко?

1. Повної.
2. Обмеженої.
3. Підвищеної.
4. Колективної.

4. Яка інформація повинна міститися в трудовому договорі з нефіксованим робочим часом в обов'язковому порядку?

1. Записи щодо проходження інструктажу з техніки безпеки.
2. Спосіб та мінімальний строк повідомлення працівника про початок виконання роботи.
3. Інформація щодо особливих видів дисциплінарних стягнень.
4. Спосіб та максимальний строк повідомлення від працівника про готовність приступити до роботи або про відмову від її виконання.
5. Положення про дозвіл роботи за суміщенням або сумісництвом.
6. Інтервали, під час яких від працівника можуть вимагати працювати (базові години та дні).
7. Відмітка про ознайомлення з колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку.

5. В яких випадках працівник, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом, має право відмовитися від виконання роботи (вказіть три правильні відповіді)?

1. Якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових днів.
2. Якщо роботодавець вимагає виконання роботи поза межами базових годин.
3. Якщо працівникові повідомлено про наявність роботи із порушенням мінімальних строків, визначених сторонами трудового договору.
4. Якщо працівникові не виплачується заробітна плата понад 2 тижня.
5. Якщо працівникові не надано своєчасно щорічну відпустку.
6. Якщо працівникові заборонено працювати за сумісництвом на іншому підприємстві.
7. Якщо працівникові було оголошено догану.

6. Розташуйте у правильній послідовності порядок застосування дисциплінарних стягнень:

1. Роботодавець враховує ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок.
2. Роботодавець зажадає від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.
3. Роботодавець видає наказ (розпорядження) щодо застосування дисциплінарного стягнення.
4. Роботодавець ознайомлює працівника під розписку з наказом (розпорядженням).

7. Визначте мінімальну тривалість щорічної відпустки, яка надається наступним працівникам:

- А. Неповнолітнім працівникам.
- Б. Працівникам, які уклали договір з нефіксованим робочим часом.
- В. Працівникам-особам з інвалідністю III групи.

1. 26 календарних днів.
2. 36 календарних днів.
3. 24 календарних днів.
4. 31 календарний день.

ФАБУЛА 27.

Крамар перебував в статусі зареєстрованого безробітного понад шість місяців. За направленням центру зайнятості він працевлаштувався на роботу в депо Укрзалізниці вантажником. 24 жовтня наказом начальника депо його було залучено до надурочних робіт на 3 години, при цьому начальник в якості «компенсації» за надурочні роботи пообіцяв працівникам додати до їх основної щорічної відпустки ще один день. Наступного дня, 25 жовтня,

начальник знов видав наказ про залучення Крамара до надурочних робіт, однак Крамар відмовився, пояснюючи тим, що «...втомився, до того ж після роботи його запросили на святкування дня народження». 26 жовтня керівник видав наказ про оголошення Крамару догани за відмову від надурочних робіт. Крамар вважав, що залучення 25 жовтня без його згоди до надурочних робіт – є «примусовою працею», яка заборонена чинним законодавством та звернувся із заявою про скасування догани до комісії по трудових спорів.

1. Яким чином відбувається компенсація роботи в надурочний час?

1. Оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.
2. Компенсується наданням відгулу.
3. Компенсується наданням іншого дня відпочинку.
4. Відбуваються доплати, які визначені в колективному договорі.

2. В який орган може звернутися Крамар за розглядом трудового спору?

1. До Національної служби посередництва та примирення.
2. До керівництва Укрзалізниці.
3. В профспілкову організацію.
4. В комісію по трудових спорах.

3.Роботодавцю, що працевлаштовує особу, яка перебуває у статусі зареєстрованого безробітного понад шість місяців, за направленням центру зайнятості компенсуються:

1. Заробітна плата працівникові за 1 місяць.
2. Заробітна плата працівникові за 2 місяці.
3. Фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу.
4. Внесок до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві за 1 місяць.

4. Визначте, в яких випадках роботодавець може застосовувати надурочні роботи:

1. У будь-якому випадку виробничої необхідності.
2. При проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків.
3. При необхідності виконання робіт у сфері вугільної промисловості.
4. У випадку, якщо такі роботи передбачені в колективному договорі.
5. У випадку, якщо такі роботи передбачені в контракті або в письмовому трудовому договорі.
6. При проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування.

7. При необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

5. Визначте категорії працівників, яких забороняється залучати до надурочних робіт:

1. Вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років.
2. Державних службовців.
3. Працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.
4. Жінок, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.
5. Осіб з інвалідністю.
6. Осіб, молодших вісімнадцяти років.
7. Військовослужбовців.

6. Розташуйте у правильній послідовності порядок організації комісії по трудових спорах:

1. Скликаються загальні збори (конференція трудового колективу).
2. Визначається чисельність всіх працюючих на підприємстві, установі, організації.
3. Комісія по трудових спорах обирає із свого складу голову, його заступників і секретаря комісії.
4. Визначається кількісний склад комісії по трудових спорах.

7. В яких нормативно-правових актах містяться визначення наведених дефініцій?

- А. Примусова праця.
- Б. Надурочні роботи.
- В. Мінімальна заробітна плата.

1. Конвенція МОП.
2. Конституція України.
3. Кодекс законів про працю України.
4. Закон України «Про оплату праці».

ФАБУЛА 28.

Голіков звернувся 20 квітня до центру зайнятості із заявою про надання статусу безробітного. 10 травня кар'єрний радник підшукав Голікову «підходящу роботу» на підприємстві «Аякс», однак Голіков не погодився і зазначив, що вказана робота не є для нього підходящою, оскільки знаходиться на відстані 100 км. від населеного пункту, де він проживає, до того ж запропонована заробітна плата є на 20 відсотків меншою, ніж на попередній роботі. 1 червня кар'єрний радник знов підшукав Голікову роботу на підприємстві «Рембуд». Директор підприємства пояснив Голікову, що ця

робота на умовах строкового трудового договору і триватиме 7 місяців, крім того необхідно пройти випробування. Голіков наполягав на тому, що з ним не можна укласти строковий трудовий договір, більш того, встановлювати випробування. Директор відмовився укласти трудовий договір. Виник спір, суд виніс рішення на користь Голікова та зобов'язав директора укласти трудовий договір та стягнути заробітну плату за час вимушеного прогулу. Директор був притягнутий до дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

1. Службова особа, винна в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу несе матеріальну відповідальність:

1. У розмірі середньомісячного заробітку.
2. У повному розмірі.
3. В кратному розмірі.
4. У розмірі 50 % середньомісячного заробітку.

2. Випробування при прийнятті на роботу встановлюється:

1. Угодою сторін.
2. Угодою між працівником та профспілковим комітетом.
3. Тристоронньою угодою, укладеною між працівником, роботодавцем і профспілковим представником.
4. За рішенням роботодавця в односторонньому порядку.

3. Якому органу надано право притягувати до дисциплінарної відповідальності керівника підприємства?

1. Профспілковому комітету.
2. Органам прокуратури.
3. Державному органу з питань праці.
4. Органу, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника.

4. Визначте, які послуги відносяться до соціальних послуг у сфері зайнятості (оберіть три правильні відповіді):

1. Інформаційні послуги.
2. Консультаційні послуги.
3. Соціальна інтеграція та реінтеграція.
4. Соціальна адаптація.
5. Професійна орієнтація.
6. Соціальний супровід.
7. Супровід під час інклюзивного навчання.

5. Виплата середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу настає у випадках:

1. У разі винесення рішення про незаконне накладання дисциплінарного стягнення у вигляді догани.

2. У разі незаконного переведення на іншу роботу.
3. У разі визнання формулювання причини звільнення неправильним.
4. У разі винесенні рішення про оформлення трудових відносин з працівником, який виконував роботу без укладення трудового договору.
5. У разі звільнення без законної підстави.
6. У разі винесення рішення про відшкодування моральної шкоди працівнику.
7. У разі винесення рішення про незаконне притягнення до матеріальної відповідальності.

6. Визначте послідовність процедури укладання трудового договору:

1. Подання заяви та інших відповідних документів зі сторони майбутнього працівника.
2. Видання наказу чи розпорядження роботодавця про прийняття працівника на роботу.
3. Узгодження основних та додаткових умов трудового договору.
4. Ознайомлення працівника з наказом чи розпорядженням роботодавця про прийняття працівника на роботу.
5. Повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

7. Визначте категорії працівників, для яких випробувальний строк не може перевищувати:

- А. Для службовців.
- Б. Для робітників.
- В. Для державних службовців.

1. Одного місяця.
2. Трьох місяців.
3. Шості місяців.
4. Чотирьох місяців.

ФАБУЛА 29.

Бражнік за направленням центру зайнятості пройшла професійне навчання та була прийнята на роботу майстром перманентного макіяжу в косметологічний салон «Дика пантера». Оскільки Бражнік мала трьох дітей віком до 15 років, з нею був укладений трудовий договір про надомну роботу. Умовами цього договору встановлювався режим роботи з 10.00 до 19.00 год., заробітна плата складала 15.000 грн. За сумлінну працю до Бражнік декілька разів застосовувалися заходи заохочення: оголошення подяки та нагородження цінним подарунком – електричною духовкою «Аврора». 20

червня до директора салону «Дика пантера» звернулася Вітязева та попросила відшкодувати їй 40.000 грн., з яких: 5.000 - вартість татуажу губ, 25.000 - вартість лікування, 10.000 - моральна шкода. Як пояснила Вітязева, після процедури татуажу губ, яку їй проводила Бражнік, в неї виник алергічний контактний дерматит з ускладненнями, який вимагав тривалого лікування. Директор салону оголосив Бражнік сувору догану з попередженням про неповну службову відповідність та позбавив її двомісячної заробітної плати. Не погодившись з таким рішенням, Бражнік звернулася із заявою до територіального органу Національної служби посередництва та примирення.

1. Назвіть загальні умови матеріальної відповідальності працівників є:

1. Шкода заподіяна як винними так і невинними діями працівника.
2. Шкода заподіяна винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника.
3. Шкода заподіяна винною бездіяльністю працівника.
4. Шкода заподіяна протиправними діями працівника.

2. Дисциплінарний проступок це:

1. Винне, протиправне невиконання або неналежним чином виконання працівником своїх трудових обов'язків.
2. Протиправне невиконання або неналежним чином виконання працівником своїх трудових обов'язків.
3. Винне, протиправне невиконання працівником своїх трудових обов'язків.
4. Винне (або невинне) невиконання працівником своїх трудових обов'язків.

3. За загальним правилом, при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати:

1. Двадцяти п'яти процентів.
2. Тридцяти процентів.
3. Двадцяти процентів.
4. Сорока процентів.

4. Професійне навчання реалізується шляхом:

1. Первинної професійної підготовки.
2. Учасі у виробничій практиці.
3. Стажування.
4. Учасі у конкурсах.
5. Учасі у конференціях.
6. Визначення досвіду роботи.
7. Підвищення кваліфікації.

5. Назвіть основні ознаки надомної роботи.

1. Робота виконується лише за місцем проживання працівника.
2. Робота виконується за місцем проживання працівника або в інших визначених ним приміщеннях.
3. Робота виконується якщо є загроза поширення епідемії, пандемії.
4. Робота виконується поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця.
5. Робота виконується з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.
6. Приміщення характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів, необхідних для виконання роботи.
7. Робота виконується якщо виникає загроза надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру.

6. Визначте порядок застосування заохочень.

1. Визначення із видом заохочення, які містяться в правилах внутрішнього трудового розпорядку.
2. Видання наказу про застосування заохочення.
3. Проведення погоджувальних процедур з профспілковим органом.
4. На вимогу працівника занесення до його трудової книжки.
5. Оголошення наказу в урочистій обстановці.

7. Визначте органи, які розглядають трудові спори:

- А. Про поновлення на роботі;
- Б. Щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- В. Встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту.
1. Трудовий арбітраж.
 2. Місцевий загальний суд.
 3. Примирна комісія та трудовий арбітраж.
 4. Господарський суд.

ФАБУЛА 30.

Касьяненко, якому виповнилося 17 років, звернувся в приватну фірму «Егіда», яка надавала послуги з посередництва у працевлаштуванні за допомогою у пошуку роботи. Фахівці фірми підшукали Касьяненку роботу у фірмі «Сонечко» на яку він погодився. Так, 20 вересня між ними було укладено трудовий договір про дистанційну роботу у формі контракту. Згідно деяких умов цього договору Касьяненку надавався для роботи ноутбук «Apple MacBook Pro 14" Chip M2 Max» вартістю 150.000 грн.; робочий час Касьяненко складав 40 год. на тиждень; відпустка 14 календарних днів взимку на «різдвяні канікули»; заробітна плата 15.000 грн. на місяць. Було також передбачено, що у разі невиконання або неналежним чином виконання своїх трудових

обов'язків на працівника може бути накладено штраф у розмірі від 500 до 1000 грн. 15 жовтня Касьяненко повідомив роботодавця, що в нього зламався ноутбук, оскільки він через недбалість перелив на нього каву. Роботодавець вимагав від Касьяненко відшкодувати повну вартість ноутбуку, однак Касьяненко відмовився, пояснивши, що договір про повну матеріальну відповідальність з ним укладено не було, а тому він має відшкодувати шкоду лише у розмірі, що не перевищує середній місячний заробіток.

1. Дистанційна робота передбачає:

1. Укладання контракту.
2. Укладання трудового договору.
3. Укладання договору підряду.
4. Укладання колективного договору.

2. Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк:

1. В один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.
2. В один місяць з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.
3. В три місяця з дня спричинення працівником шкоди.
3. В шість місяців з дня спричинення працівником шкоди.

3. Визначте, чи може бути штраф одним із видів дисциплінарних стягнень для дистанційних працівників?

1. Ні, оскільки це не передбачено чинним трудовим законодавством.
2. Так, лише за угодою сторін.
3. Так, якщо це зазначено в колективному договорі.
4. Так, оскільки дистанційна праця – це особливий вид трудового договору.

4. Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником:

1. З підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку.
2. В будь-якому місці за вибором працівника.
3. З використанням інформаційно-комунікаційних технологій.
4. Виконується працівником вдома.
5. З використанням комп'ютеру.
6. З саморегулювання часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня.
7. Поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця.

5. Суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні зобов'язані:

1. Надавати громадянам повну та достовірну інформацію про попит роботодавця на робочу силу (вакансії).

2. Надавати громадянам повну та достовірну інформацію про умови, характер та оплату праці.

3. Повідомляти центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про працевлаштованих осіб.

4. Подавати територіальним органам центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, відомості про чисельність працевлаштованих ними осіб.

5. Давати оголошення про пошук роботи від імені особи в засобах масової інформації.

6. Подавати роботодавцям інформацію про стан здоров'я працівників, які працевлаштовуються на шкідливі роботи.

7. Вимагати від роботодавців інформацію щодо укладених колективних договорів.

6. Визначте послідовність процедури покриття шкоди працівником в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку.

1. Виявлення заподіяної шкоди.

2. Визначення строків з моменту ознайомлення працівника з розпорядженням.

3. Визначення строків з дня виявлення заподіяної шкоди.

4. Винесення роботодавцем розпорядження.

5. Ознайомлення працівника з розпорядженням.

6. Виконання розпорядження.

7. Скорочений робочий час встановлюється для:

А. Для працівників віком від 16 до 18 років.

Б. Осіб віком від 15 до 16 років.

В. Лікарів амбулаторно-поліклінічних закладів, котрі ведуть тільки амбулаторний прийом.

А. 36 годин на тиждень.

Б. 24 години на тиждень.

В. 30 годин на тиждень.

Г. 38,5 годин на тиждень.

ФАБУЛА 31.

Одинока мати Сидоренко, яка працювала за контрактом на умовах неповної тривалості робочого дня заступником директора приватної фірми «Грант», 7 березня 2022 р. запізнилася на роботу на 3 год. 15 хв. через перебої в роботі метрополітену (як впливає із письмових пояснень Сидоренко). За порушення трудової дисципліни Сидоренко 20 вересня 2022 р. була звільнена з роботи за прогул. Після звільнення Сидоренко звернулася в управління

соцзахисту з метою реєстрації як безробітної. Вважаючи своє звільнення незаконним, Сидоренко 22 жовтня 2022 р. звернулася з позовом до суду про поновлення на роботі.

1. На чіє прохання роботодавець зобов'язаний встановити неповну тривалість робочого дня?

1. Неповнолітнього.
2. Жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю.
3. Особи з інвалідністю.
4. Працівника, зайнятого на роботах з шкідливими умовами праці.

2. Оберіть 3 правильні відповіді із запропонованих. З якими категоріями працівників може бути укладено контракт?

1. Науково-педагогічний працівник.
2. Заступник директора підприємства.
3. Державний службовець.
4. Керівник комунального закладу охорони здоров'я.
5. Бухгалтер.
6. Інспектор з кадрів.
7. Хірург.

3. Розташуйте у правильній послідовності факт фіксації прогулу:

1. Витребування письмових пояснень від працівника.
2. Доповідна записка безпосереднього керівника про відсутність працівника на роботі.
3. Оформлення акту про відсутність працівника на роботі.
4. Наказ роботодавця про накладення стягнення.

4. Установіть відповідність між незаконними діями роботодавця та видом юрисдикційного органу, до якого може звернутися працівник, у разі:

- А. Незаконного звільнення за прогул.
- Б. Незаконного відсторонення від роботи.
- В. Незаконної затримки остаточного розрахунку при звільненні.

1. КТС – в тримісячний строк з дня, коли дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.
2. Суд – в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження).
3. Медіатор – в річний строк з дня, коли дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.
4. Суд – в тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення.

5. Право на допомогу по безробіттю мають застраховані особи, визнані безробітними, страховий стаж яких протягом 12 місяців, що передували реєстрації особи як безробітної, становить не менше ніж:

1. 2 місяці за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.
2. 6 місяці за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.
3. 7 місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.
4. 12 місяців за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування.

6. Оберіть 3 правильні відповіді із запропонованих. Поважними причинами для відсутності працівника на роботі, що не дає право роботодавцю звільнити останнього за прогул, судова практика визнає:

1. Відсутність працівника через те, що переплутав зміну виходу на роботу.
2. Хворобу, підтверджену медичним висновком.
3. Підведення напарником, з яким була домовленість про заміну, без попередження роботодавця.
4. Відсутність у зв'язку з виконанням державних або громадських обов'язків.
5. Невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням.
6. Той факт, що працівник проспав роботу.
7. Відключення електроенергії, водопостачання та газу у домоволодінні працівника без попередження відповідних служб.

7. Який орган реєструє безробітних?

1. Департамент з посередництва у працевлаштуванні.
2. Державна служба зайнятості.
3. Пенсійний фонд України.
4. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

ФАБУЛА 32.

Шевченко 1 червня 2023 р. був прийнятий на роботу вантажником з випробувальним строком в 3 місяці. Починаючи з 15 червня 2023 р. Шевченко не виходив на роботу протягом 3-х днів, оскільки гуляв на весіллі у сусіда. Протягом цих днів на базу підприємства, де працював Шевченко, прибула вантажівка з товаром, який нікому було розвантажити. Допоки залучили безробітних на умовах неповного робочого дня до громадських робіт для розвантажування, стався простій, тому автопідприємство склало акт про

простій авто і стягнуло штраф у сумі 2000 грн. Окрім того, особам, які були найняті для розвантажування, було виплачено 750 грн.

Директор підприємства запропонував Шевченку добровільно внести 2750 грн. як відшкодування матеріальної шкоди, завданої підприємству. Шевченко від добровільного відшкодування шкоди відмовився, тому директор, отримавши попередню згоду профспілки, звернувся з позовом до суду про звільнення Шевченка за прогул та відшкодування спричиненої матеріальної шкоди.

1. Встановіть відповідність між посадою працівника та строком випробування при прийнятті на роботу:

- А. Вантажник.
- Б. Заступник керівника державного органу.
- В. Інспектор з кадрів.

- 1. До одного місяця.
- 2. До трьох місяців.
- 3. До шести місяців.
- 4. До одного року.

2. З ким із нижчеперелічених працівників може бути укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність:

- 1. Сторож.
- 2. Вантажник.
- 3. Дегустатор вин.
- 4. Контролер з якості нафти та нафтопродуктів.

3. Порядок організації громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру для безробітних затверджує:

- 1. Міністерство економіки України.
- 2. Кабінет Міністрів України.
- 3. Міністерство соціальної політики України.
- 4. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

4. Оберіть 3 правильні відповіді з запропонованих. Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу:

- 1. В іншу місцевість.
- 2. Одиноких матерів, які мають дитину віком до шістнадцяти років.
- 3. Осіб, обраних на посаду.
- 4. Осіб, які не досягли вісімнадцяти років.
- 5. Учасників бойових дій.
- 6. Чорнобильців.
- 7. Ветеранів праці.

5. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві на строк:

1. До одного місяця.
2. До двох місяців.
3. До трьох місяців.
4. До шести місяців.

6. Розташуйте у правильній послідовності порядок покриття шкоди, заподіяної працівником в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку:

1. Роботодавець видає розпорядженням про відрахування із заробітної плати працівника.
2. Розпорядження роботодавця має бути звернено до виконання не раніше семи днів з дня повідомлення про це працівникові.
3. Розпорядження роботодавця має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.
4. Якщо працівник не згоден з відрахуванням або його розміром, трудовий спір за його заявою розглядається в порядку, передбаченому законодавством.

7. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою профспілкового органу проводиться у випадку:

1. Прогулу без поважних причин.
2. Ліквідації підприємства, установи, організації.
3. Одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства.
4. Перебування всупереч вимогам Закону «Про запобігання корупції» у прямому підпорядкуванні у близької особи.

ФАБУЛА 33.

За наслідками роботи заводу безалкогольних напоїв за III квартал працівникам цеху розливу виплачувалася премія. Робітник Коваленко був позбавлений премії, оскільки на початку року йому було оголошено догану за появу на роботі в нетверезому стані. Також Коваленко був притягнутий до повної матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну майну роботодавця у нетверезому стані. Коваленко не погодився з накладеними стягненнями, оскільки інцидент стався, коли робітник прийшов на роботу під час відпустки, передбаченої графіком відпусток. Коваленко звернувся до КТС з метою врегулювання індивідуального трудового спору.

1. За загальним правилом працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини підприємству, у випадках, коли:

1. Шкоду заподіяно підприємству, установі, організації зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку матеріальних цінностей.

2. Шкоду завдано працівником, який був у нетверезому стані.

3. Шкоду завдано зіпсуттям або знищенням через недбалість інструментів, вимірювальних приладів.

4. Шкоду заподіяно знеціненням документів.

2. Оберіть 3 правильні відповіді із запропонованих. Видами відпусток є:

1. Щорічна основна і додаткова відпустка.

2. Відпустка без збереження заробітної плати.

3. Альтернативна відпустка.

4. Творча відпустка.

5. Відпустка на вимогу.

6. Відпустка через особисті обставини.

7. Відпустка для відпочинку.

3. Визначте послідовність фіксації факту появи працівника на роботі у нетверезому стані:

1. Оформлення акту про появу працівника на роботі в нетверезому стані.

2. Доповідна записка на ім'я керівника структурного підрозділу про появу працівника на роботі у нетверезому стані.

3. Витребування письмових пояснень від працівника.

4. Наказ роботодавця про відсторонення працівника від роботи.

5. Пропозиція роботодавця пройти медичний огляд.

4. Може бути підставою для звільнення працівника поява у нетверезому стані на роботі:

1. У вільний від роботи час.

2. В робочий час.

3. У вихідний день.

4. Під час відпустки.

5. За появу працівника на роботі у нетверезому стані роботодавець може застосувати:

1. Попередження.

2. Догану.

3. Зауваження.

4. Сувору догану.

6. Установіть відповідність між структурними елементами заробітної плати та їх сутністю:

А. Основна заробітна плата.

Б. Додаткова заробітна плата.

В. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати.

1. Виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в рамках грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

2. Винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

3. Винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

4. Виплати, обчислені, як правило, у грошовому виразі, які за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Вони залежать від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника та встановлюються у вигляді середньої ставки (окладу) для працівників.

ФАБУЛА 34.

Гончаренко, звільнившись після відбуття покарання, працевлаштувалася прибиральницею. Через рік з моменту працевлаштування вона подала заяву про звільнення за власним бажанням з дати, що їй влаштовує, побоюючись розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за порушення трудової дисципліни (вдруге протягом місяця після оголошеної догани запізнилася на роботу). Відділ кадрів видав Гончаренко обхідний листок. Комендант будинку, до якого звернулася Гончаренко, відмовився його підписати, оскільки вона не здала відро, що було їй видане для роботи. Начальник відділу кадрів, посиляючись на відсутність підпису коменданта, затримав видачу трудової книжки на 10 днів, а бухгалтер без трудової книжки відмовився провести розрахунок. Затримка трудової книжки позбавила Гончаренко можливості працевлаштуватися на нову роботу. Гончаренко звернулася з позовною заявою до суду про оплату часу вимушеного прогулу, виплату вихідної допомоги, компенсацію невикористаної відпустки.

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

1. Особи пенсійного віку.
2. Особи віком до 15 років.
3. Особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування.
4. Один з батьків або особа, яка їх замінює, і має на утриманні дитину (дітей) віком до 16 років.

2. Вихідна допомога у розмірі двох мінімальних заробітних плат виплачується у випадку:

1. Призову або вступу працівника на військову службу;
2. Порухення роботодавцем умов трудового чи колективного договору;
3. Звільнення за власним бажанням;
4. Поновлення на роботі працівника який раніше виконував цю роботу.

3. У разі невиклати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у передбачені КЗпП строки, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як:

1. За один місяць.
2. За три місяці.
3. За шість місяців.
4. За дванадцять місяців.

4. Оберіть 3 правильні відповіді із запропонованих. Роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник, якщо заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу через:

1. Переїзд на нове місце проживання.
2. Вступ до закладу освіти.
3. Небажання продовжувати роботу.
4. Сезонний характер робіт.
5. Реєстрацію як безробітного.
6. Вагітність.
7. Відсутність необхідних професійно-ділових якостей.

5. Визначте послідовність дій працівника, який звільняється за власним бажанням без поважних причин:

1. Заява на ім'я роботодавця про звільнення за власним бажанням.
2. Пред'явлення обхідного листка з підписами уповноважених осіб відповідних структурних підрозділів.
3. Відпрацювання двох тижнів.
4. Остаточний розрахунок та видача трудової книжки.
5. Наказ про звільнення.

6. Заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається:

1. Вагітним жінкам.
2. Особам віком до вісімнадцяти років.
3. Особам з інвалідністю.

4. Особам, звільненим після відбуття покарання або примусового лікування.

7. Встановіть відповідність між предметом трудового спору та органом який його розглядає:

- А. Індивідуальний трудовий спір щодо поновлення на роботі.
- Б. Колективний трудовий спір щодо невиконання умов колективного договору.
- В. Колективний трудовий спір щодо укладення чи зміни колективного договору, угоди.

- 1. Комісія по трудовим спорам.
- 2. Місцевий загальний суд.
- 3. Примирна комісія (як первинний орган по розгляду трудового спору).
- 4. Трудовий арбітраж (як первинний орган по розгляду трудового спору).

ФАБУЛА 35.

А., який працював інженером на заводі за сумісництвом, звільнили за порушення трудової дисципліни – участь у страйку, визнаному незаконним через порушення процедури організації і проведення страйку. Страйк був спричинений розбіжностями, що виникли між сторонами соціально-трудових відносин щодо внесення змін до умов колективного договору. А. звернувся з позовом до суду про поновлення на роботі й виплату заробітної плати за час вимушеного прогулу. У позовній заяві А. вказав, що на день оголошення страйку він вирішив скористатися днями відпустки, яку не міг раніше використати повністю у зв'язку з хворобою. Відпустка передбачена графіком щорічних відпусток. Відпустка йому була необхідна для догляду за тяжкохворим батьком. А. посилався на його звільнення без згоди профспілкової організації. Суд відмовив А. у поновленні на роботі, обґрунтовуючи, що причиною прогулу була участь у страйку, визнаному незаконним. А. вирішив зареєструватися у Державній службі зайнятості як безробітний та отримувати допомогу по безробіттю до моменту поновлення на роботі.

1. Виконання працівником крім своєї основної роботи, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або на іншому підприємстві – це:

- 1. суміщення професій;
- 2. замісництво;
- 3. суміщення посад;
- 4. сумісництво.

2. З якого дня після реєстрації безробітного призначається допомога по безробіттю:

1. з 1-го дня;
2. з 7-го дня;
3. з 8-го дня;
4. з 10-го дня.

3. Місцеперебування страйкарів під час страйку визначається:

1. роботодавцем;
2. органом, який очолює страйк, за погодженням з роботодавцем;
3. страйкарями;
4. місцевим органом виконавчої влади чи органом місцевого самоврядування за погодженням з роботодавцем.

4. Оберіть 3 правильні відповіді із запропонованих. Розірвання трудового договору може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, у разі:

1. поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
2. прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
3. появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
4. виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваним роботам внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;
5. незадовільного результату випробування, обумовленого при прийнятті на роботу;
6. звільнення з підприємства, установи, організації, де первинна профспілкова організація не утворювалася;
7. призову або мобілізації під час особливого періоду роботодавця - фізичної особи.

5. Оберіть 3 правильні відповіді із запропонованих. Під час працевлаштування інженером на державне підприємство за сумісництвом (зовнішнім) передбачено надання працівником таких документів:

1. паспорт;
2. характеристика з основного місця роботи;
3. трудова книжка;
4. документ про освіту;
5. документ про місце реєстрації особи;
6. сертифікат про знання іноземної мови;
7. пенсійне посвідчення.

6. Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

1. працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду;
2. особам передпенсійного віку;
3. особам, які працюють за суміщенням;
4. особам з інвалідністю III групи.

7. Встановіть послідовність етапів вирішення колективного трудового спору за запропонованою фабулою:

1. місцевий загальний суд;
2. примирна комісія;
3. трудовий арбітраж;
4. ЄСПЛ.

8. Встановіть відповідність між черговістю та змістом етапів вирішення розбіжностей, що виникли між сторонами колективного трудового спору, і прийняттям рішення про оголошення страйку:

1. перший;
2. другий;
3. третій;
4. четвертий.

А. звернення до профспілкової організації;

Б. одержання від роботодавця повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і прийняття рішення про незгоду з рішенням роботодавця;

В. утворення і розгляд спору трудовим арбітражем;

Г. утворення і розгляд спору примирною комісією;

Д. прийняття загальними зборами колективу працівників рішення про оголошення страйку.

ФАБУЛА 36.

У квітні 2023 року О. виповнилося 17 років і він вирішив працевлаштуватися на хлібозавод у м. Харків. З ним було укладено трудовий договір в усній формі, встановлено випробування строком на один місяць, тривалість робочого часу була 40 годин на тиждень. Інколи керівник його залучав до роботи в нічний час. Після того, як О. пропрацював шість місяців, він звернувся до роботодавця з проханням надати йому щорічну відпустку. Така відпустка йому була надана строком 24 календарні дні. Пропрацювавши три тижні після виходу з відпустки О. дізнався про порушення своїх прав та вирішив звернутися із заявою до КТС.

1. Праця при відхиленні від нормальних умов праці оплачується в таких випадках:

1. при виконанні робіт різної кваліфікації; при суміщенні професій і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника; при виконанні роботи в надурочний час, у нічні, вихідні і святкові дні; при невиконанні норм виробітку, при виготовленні бракованої продукції; при простої;
2. при виконанні робіт різної кваліфікації; при виконанні роботи в надурочний час, у нічні, вихідні і святкові дні; при невиконанні норм виробітку, при виготовленні бракованої продукції; при простої;
3. при виконанні робіт різної кваліфікації; звільненні; при виконанні роботи в надурочний час, у нічні, вихідні і святкові дні; при невиконанні норм виробітку, при виготовленні бракованої продукції; при простої.
4. при виконанні робіт різної кваліфікації; при суміщенні професій і виконанні обов'язків тимчасово відсутнього працівника; при виконанні роботи в надурочний час, у нічні, вихідні і святкові дні; при виготовленні бракованої продукції; при простої; при притягненні працівника до матеріальної відповідальності.

2. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для:

1. жінок, які мають 3 та більше дітей;
2. вагітних жінок;
3. неповнолітніх;
4. працівників, які є членами профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

3. Під час прийняття на роботу випробування не встановлюється: Оберіть три правильні відповіді з семи.

1. особі, яка навчається без відриву від виробництва;
2. матерям, які мають дитину віком до 14 років;
3. при укладенні договору на сезонну роботу;
4. при укладенні контракту;
5. осіб, які не досягли вісімнадцяти років;
6. переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;
7. при укладенні трудового договору на невизначений строк.

4. Додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим: Оберіть три правильні відповіді з семи.

1. при укладенні трудового договору із ненормованим робочим часом;
2. при укладенні трудового договору на невизначений строк.
3. при укладенні трудового договору, коли встановлюється неповний робочий час;
4. при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
5. при укладенні трудового договору з фізичною особою;
6. при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу;

7. при укладенні трудового договору із скороченим робочим часом.

5. Розташуйте у правильній послідовності етапи розгляду трудового спору у КТС:

1. розгляд спору та прийняття рішення;
2. виконання/невиконання рішення;
3. подача заяви працівником;
4. оскарження рішення.

6. Встановіть відповідність тривалості щорічної відпустки категоріям працівників:

- А. 31 календарний день;
- Б. 56 календарних днів;
- В. 24 календарних днів.

1. у будь-яких працівників, за відпрацьований робочий рік;
2. особам віком до вісімнадцяти років;
3. науково-педагогічним працівникам;
4. державним службовцям.

ФАБУЛА 37.

Ф. знайшла на сайті Rabota.ua оголошення про запрошення на роботу у міську лікарню економістом з вищою економічною освітою та стажем роботи за спеціальністю не менше ніж три роки. Вона звернулася до відділу кадрів лікарні, надала необхідні документи та отримала позитивну резолюцію заступника головного лікаря на заяві, після чого була направлена на проходження медичного огляду. Наступного дня Ф. звернулася до роботодавця встановити їй неповний робочий день, у зв'язку з тим, що має на утриманні дитину з інвалідністю віком 13 років, але їй було відмовлено. Роботодавець це пояснив тим, що виконання обов'язків економіста вимагають знаходитися на робочому місці повний робочий день тривалістю 7-8 годин. Через один рік Ф. звільнили у зв'язку із скороченням штату працівників внаслідок чого вона звернулася до регіонального центру зайнятості для пошуку роботи. На момент звільнення роботодавцю стало відомо, що Ф. завдала матеріальну шкоду підприємству, але шкода не була відшкодована в повному обсязі.

1.Роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий час на прохання:

1. осіб передпенсійного віку;
2. жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю;
3. працівників, які працюють з ненормованим режимом роботи;
4. особи, яка не має необхідного досвіду роботи на відповідній посаді.

2. Оплата праці при неповному робочому часі:

- 1.оплачується середній заробіток по підприємству;
2. мінімальна заробітна плата;
3. оплачується з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові;
4. встановлюється пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

3. У разі обмеженої матеріальної відповідальності працівник зобов'язаний:

- 1.покрити заподіяну шкоду у повному розмірі;
- 2.покрити у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку;
3. покрити у повному розмірі, але в межах 2/3 середньомісячного заробітку;
4. покрити у повному розмірі, але в межах посадового окладу.

4. Вкажіть підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, які не пов'язані із винними діями працівника.

Оберіть три правильні відповіді з семи.

1. виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;
2. систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;
3. поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
4. прогул (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
5. змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
6. вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;
7. появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

5. Вкажіть на послідовність звільнення у зв'язку із скороченням чисельності або штату працівників:

1. кадрова служба письмово попереджає працівників про скорочення та пропонує іншу роботу;

2. роботодавець проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації, щодо заходів із запобігання звільненню;
3. вручення копії наказу про звільнення і проведення розрахунку;
4. Роботодавець отримує згоду профспілки, членом якої є працівник.

6. В якому нормативно-правовому акті містяться визначення наведених понять?

- А. кар'єрний радник;
- Б. основне місце роботи;
- В. об'єкт страхування на випадок безробіття.

1. Закон України «Про зайнятість населення»;
2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
3. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;
4. Постанова КМУ «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу».

ФАБУЛА 38.

Р. працювала продавцем продуктової палатки в торгівельній мережі «Хуторок». Під час працевлаштування їй було повідомлено, що робота має сезонний характер з березня по листопад 2023 р., часи торгівлі з 9.00 до 19.00. У зв'язку з тим, що Р. працювала за графіком робити без перерви та робочий день тривав десять годин, вона звернулася через три місяці до директора магазину із заявою про оплату надурочної роботи та роботи у вихідні дні. Директор відмовився, посилаючись на те, що у продавця, який працює як сезонний працівник ненормований робочий день. Після закінчення сезону, директор дізнався про недостачу, але у працівниці вже закінчився строк трудового договору. Він звернувся з заявою до суду про притягнення Р. до матеріальної відповідальності.

1. Тривалість трудового договору із сезонним працівником не може перевищувати:

1. двох місяців;
2. шести місяців;
3. чотирьох місяців у разі заміщення працівника, за яким зберігається місце роботи (посада);
4. один квартал.

2. Ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу:

1. протягом якого працівник виконує обумовлену трудовим договором роботу понад встановлену норму робочого часу з метою відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків.

2. протягом якого працівник перебуває у відрядженні понад обумовлену тривалість;
3. який застосовується до працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня;
4. при якому міра праці визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов'язків і навантаженням.

3. Робота у вихідний день компенсується:

1. наданням додаткових днів до щорічної основної відпустки;
2. грошовою оплатою у потрібному розмірі;
3. оплатою у грошовій формі у подвійному розмірі;
4. наданням пільг у професійному зростанні працівника.

4. Випадки повної матеріальної відповідальності:

Оберіть три правильні відповіді з семи.

1. шкоду заподіяно керівником підприємства невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям;
2. шкоду заподіяно діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
3. шкоду заподіяно зіпсуттям або знищенням матеріалів, виробів через недбалість;
4. шкоду заподіяно керівником підприємства зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних цінностей;
5. шкоди завдано недостатчею;
6. працівники - за зіпсуття або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції).
7. шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків.

5. Розташуйте у якій послідовності роботодавець може залучати працівників до роботи у вихідні та святкові дні:

1. наявність підстави для залучення до роботи у вихідний та святковий день;
2. з'ясування питання компенсації за роботу у вихідний або святковий день;
3. згода виборного органу первинної профспілкової організації;
4. видання наказу про роботу у вихідні або святкові дні.

6. Встановіть відповідність трудових спорів, що підлягають безпосередньому розгляду у місцевих загальних судах:

- А. безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються трудові спори за заявами працівників;
- Б. безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються трудові спори за заявами роботодавців;
- В. безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються спори про відмову у прийнятті на роботу.

1. виборних працівників після закінчення строку повноважень;

2. осіб з інвалідністю;
3. про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;
4. підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються.

ФАБУЛА 39.

Два сторожа П. та З. чергували на будівельному об'єкті 28 липня. П. знаходився на роботі відповідно до графіку чергування, З. викликали на чергування замість іншого працівника у зв'язку із його хворобою, який за графіком повинен був працювати в цей день. Наступного дня П. та З. звернулися до керівника будівельної організації із заявами оплатити їм роботу 15 липня у подвійному розмірі. Керівник їм відмовив, посиляючись на те, що П. не має права на компенсацію за роботу у святковий день, оскільки він знаходився на роботі відповідно до свого графіка роботи, а виклик на чергування З. буде компенсовано в наступному місяці шляхом зменшення місячної норми робочого часу. Крім цього, директору стало відомо, що П. та З. 15 липня, перебуваючи на робочому місці, вживали алкогольні напої. 17 липня директор попросив П. і З. надати письмові пояснення та наступного дня видав наказ про їх звільнення за п. 7 ст. 40 КЗпП України. Працівники звернулися до суду про поновлення їх на роботі, вказуючи в заяві той факт, що під час звільнення роботодавець не отримав згоду виборного органу первинної профспілкової організації.

1. Підсумований облік робочого часу запроваджується на підприємстві:

1. Роботодавцем.
2. Рішенням загальних зборів трудового колективу.
3. На вимогу працівника.
4. Роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

2. Строк звернення працівника до суду за вирішенням трудового спору складає:

1. Тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.
2. Три роки з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.
3. Шість місяців з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.
4. Один рік з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

3. Залежно від способу відпрацьованого часу почасова система оплати праці поділяється на:

1. погодинну, добову, поденну;

2. погодинну, поденну, помісячну;
3. погодинну, поденну, добову;
4. добову, поденну, помісячну.

4. Святковими та неробочими днями є:

Оберіть три правильні відповіді з семи.

1. 2 січня.
2. 2 травня.
3. 8 травня.
4. 15 липня.
5. 23 серпня.
6. 1 вересня.
7. 1 жовтня.

5. Розташуйте в якій послідовності відбувається притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності:

1. наказ (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення з вказівкою мотивів його застосування оголошується працівникові, підданому стягненню, під розписку в триденний строк;
2. у разі відмови працівника поставити підпис складається відповідний акт, який підписують особи, що засвідчують зазначений факт;
3. до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни пояснення в письмовій формі;
4. у разі відмови працівника дати пояснення складається відповідний акт, який підписують особи, що засвідчують вказаний факт.

6. Вкажіть у відповідності за якими підставами може бути розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, за наступні винні дії працівників:

- А. вживання спиртних напоїв в нічну зміну, під час чергування.
Б. систематичне здійснення працівником психологічного терору, який спрямований на іншого працівника і створює нестерпні умови праці;
В. працівником вкрадено дрібне майно в неробочий час.

1. звільнення у зв'язку із вчиненням працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили;
2. звільнення в разі систематичного невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків;
3. звільнення у зв'язку з появою на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
4. звільнення у зв'язку з вчиненням за місцем роботи розкрадання майна роботодавця.

З П., кандидатом юридичних наук, доцентом кафедри цивільного права 30 червня було припинено трудовий договір за п. 2 ст. 36 КЗпП України у зв'язку із закінченням строку контракту. Наприкінці липня П. звернувся до служби зайнятості, для пошуку підходящої роботи. Йому було запропоновано роботу викладача основ правознавства у фінансово-правовому коледжі. Він погодився і після проходження конкурсного відбору був прийнятий на вакантну посаду викладачем основ правознавства. 1 вересня П. запросили до бухгалтерії та запропонували укласти договір про повну матеріальну відповідальність, мотивуючи це тим, що в аудиторії, де будуть проходити заняття містяться сучасні комп'ютери. П. відмовився від укладення такого договору, крім цього він дізнався, що за розкладом йому необхідно працювати 8 годин на день. 18 жовтня, під час святкування дня народження в кафе, П. у нетверезому стані влаштував бійку за що його було звільнено з роботи 25 жовтня за п.3 ст. 41 КЗпП України.

1. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для:

- 1.учителів, лікарів;
2. вагітних жінок;
3. жінок, які мають 3 та більше дітей;
- 4.працівників, які є членами профспілкового комітету підприємства, установи, організації.

2. Підстави дисциплінарного звільнення працівника:

- 1.поява на роботі у нетверезому стані;
2. звільнення у зв'язку з вчиненням працівником аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;
3. розкрадання державного чи громадського майна;
4. перебування під арештом.

3. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність укладаються:

1. з будь-яким працівником;
2. з повнолітнім працівником;
3. тільки з працівником, які займають посади, пов'язані з перевезенням цінностей;
4. тільки з працівником, який безпосередньо обслуговує грошові цінності.

4. Звільненню в зв'язку з вчиненням працівником аморального проступку (п. 3 ст. 41 КЗпП України) можуть підлягати :

Оберіть три правильні відповіді з семи.

- 1.головний бухгалтер університету;
2. практичні психологи;
3. лише керівники підприємства;
4. помічник вихователя дитячого дошкільного закладу;
5. коуч тренер;

6. методисти;
7. музичний керівник дитячого дошкільного закладу.

5. Розташуйте у правильній послідовності порядок звернення до центру зайнятості для осіб, що шукають роботу:

1. перереєстрація;
2. припинення реєстрації;
3. постановка на облік та реєстрація;
4. відвідування центру зайнятості.

6. Хто із зазначених осіб може бути звільнений за вказаними підставами розірвання трудового договору:

- А. вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили;
- Б. вчинення винних дій працівника, які призвели до втрати довір'я до нього з боку роботодавця;
- В. вчинення працівником аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

1. керівника підприємства;
2. будь-якого працівника;
3. майстра виробничого навчання;
4. касира супермаркету.

ФАБУЛА 41.

Під час укладення трудового контракту сторони погодили наступні умови: заробітна плата 8550 гривень; штраф за порушення працівником умов договору; дострокове припинення контракту в разі запізнення працівника на роботу більш як на 30 хвилин; повна матеріальна відповідальність працівника за ушкодження майна роботодавця з необережності; спори між працівником і роботодавцем вирішує примирна комісія; працівнику надається відпустка 40 календарних днів; неможливість виконання працівником аналогічної роботи за сумісництвом. Надайте правову оцінку умов цього контракту.

1. В яких випадках працівники притягуються до повної матеріальної відповідальності (обрати 3 правильні відповіді)?

1. завдання шкоди майну роботодавця з необережності;
2. шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;
3. якщо така відповідальність встановлена контрактом;
4. нанесення шкоди діловій репутації роботодавця;
5. шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;
6. коли особа діє в умовах нормального виробничо-господарського ризику;
7. шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку.

2. Індивідуальні трудові спори можуть вирішуватися :

1. примирною комісією;
2. профспілкою;
3. КТС;
4. трудовим арбітражем.

3. В якому нормативно-правовому акті визначено можливість/обов'язковість укладення контракту для зазначених осіб?

- A. керівник підприємства;
- Б. іноземець;
- В. науковий працівник.

1. Закон України «Про зайнятість населення»;
2. Господарський кодекс України;
3. Кодекс законів про працю України;
4. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність».

4. Кому з перелічених осіб заборонено працювати за сумісництвом (обрати 3 правильні відповіді)?

1. науково-педагогічному працівнику;
2. прокурору;
3. бухгалтеру;
4. керівнику підприємства, установи, організації;
5. виконробу;
6. фізичній особі-підприємцю;
7. державному службовцю.

5. Розташуйте у правильній послідовності стадії прийняття на роботу:

1. фактичний допуск до роботи;
2. укладення трудового договору (контракту);
3. видання наказу про прийняття на роботу;
4. подання особою заяви та документів.

6. За недотримання умов трудового договору до працівника можна застосувати:

1. попередження;
2. переведення на іншу посаду;
3. штраф;
4. догану.

ФАБУЛА 42.

При обговоренні проектів локальних актів ТОВ «Арія» представник роботодавця наполягав на включенні до них таких положень:

1) при заміні грошовою компенсацією частини щорічної відпустки тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 14 календарних днів;

2) неповнолітнім працівникам встановлюється неповний робочий час та тривалість щорічної основної відпустки нарівні з іншими працівниками;

3) розмір заробітної плати працівників залежить від фінансових можливостей роботодавця та виплачується по мірі надходження грошових коштів на рахунок підприємства;

4) комісія з трудових спорів не створюється, а розбіжності між працівником і роботодавцем вирішуються виключно шляхом звернення до суду;

5) строк випробування при прийнятті на роботу встановлюється для всіх без виключення працівників незалежно від досвіду роботи.

Представники трудового колективу не погодились із вказаними положеннями і звернулись до юрисконсульта за роз'ясненнями.

1. Неповнолітнім працівникам робочий час встановлюється:

1. нормальної тривалості;
2. неповний робочий час;
- 3 скорочений робочий час;
4. за домовленістю з роботодавцем.

2. Заміна грошовою компенсацією частини щорічної відпустки дозволяється, якщо тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не менше ніж:

1. 14 календарних днів;
2. 21 календарний день;
3. 24 календарних дні;
4. заміна грошовою компенсацією частини відпустки не допускається.

3. Випробування при прийнятті на роботу не встановлюється для (обрати 3 правильні відповіді):

1. неповнолітніх осіб;
2. осіб, які вперше приймаються на роботу;
3. осіб, які мають на утриманні не менше двох неповнолітніх дітей;
4. осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком понад 12 місяців;
5. внутрішньо переміщених осіб;
6. якщо особа є переможцем конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;
7. якщо особа має стаж роботи за спеціальністю не менше трьох років.

4. Яка тривалість щорічної основної відпустки встановлена для наведених категорій:

- А. неповнолітні працівники;

- Б. особи з інвалідністю III групи;
- В. науково-педагогічні працівники.

- 1. 26 календарних днів;
- 2. 28 календарних днів;
- 3. 31 календарний день;
- 4. 56 календарних днів.

5. Які твердження стосовно оплати праці працівників відповідають законодавству (обрати 3 правильні відповіді):

- 1. розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи;
- 2. розмір заробітної плати залежить від фінансових можливостей роботодавця та виплачується по мірі надходження грошових коштів на рахунок підприємства;
- 3. максимальний розмір заробітної плати може бути обмежений певною кількістю прожиткових мінімумів для працездатних осіб;
- 4. оплата праці працівників здійснюється в першочерговому порядку;
- 5. заробітна плата виплачується працівникам не більше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, але не раніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;
- 6. заробітна плата виплачується працівникам не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;
- 7. розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для осіб, що втратили працездатність.

6. Визначте можливу послідовність стадій розгляду розбіжностей між працівником і роботодавцем:

- 1. комісія по трудових спорах;
- 2. місцевий загальний суд;
- 3. медіація;
- 4. виконання рішення органу, який розглядав трудовий спір.

ФАБУЛА 43.

У зв'язку зі скороченням штату, директор підприємства наказом № 12/З-к перевів К., який працював на посаді економіста до філії № 2 на посаду старшого касира. Працівник відмовився виконувати наказ, оскільки, його згоди ніхто не запитував, філія знаходиться за 14 км від його місця проживання, крім того про скорочення штату він також не був завчасно повідомлений. Директор звільнив працівника за прогул. К., вважаючи дії директора неправомірними, звернувся до суду.

1. Розташуйте у правильній послідовності алгоритм дій роботодавця при масовому вивільненні працівників:

1. повідомлення державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників;
2. письмове попередження кожного працівника, посада якого скорочується, про наступне вивільнення;
3. затвердження нового штатного розпису, до якого не вносяться посади, які скорочуються;
4. подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи.

2. При скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці перевага в залишенні на роботі надається (обрати 3 правильні відповіді):

1. працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці;
2. працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації;
3. працівникам, яким залишилося менше п'яти років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат;
4. працівникам, які мають на утриманні особу з інвалідністю;
5. працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;
6. сімейним – за наявності двох і більше утриманців;
7. особам з числа депортованих з України, незалежно від часу повернення на постійне місце проживання до України.

3. Попередження про майбутнє вивільнення працівників здійснюється роботодавцем:

1. за два тижні до звільнення;
2. за 1 місяць до звільнення;
3. за 2 місяці до звільнення;
4. за 3 місяці до звільнення.

4. Яке рішення може прийняти суд за вище зазначеними умовами:

1. поновити працівника на роботі;
2. відмовити у задоволенні позовних вимог;
3. змінити формулювання причини звільнення;
4. змінити формулювання причини звільнення та дату звільнення.

5. Встановити відповідність умов праці працівника при зміні умов трудового договору:

- А. зміна істотних умов праці;
- Б. переміщення;

В. переведення.

1. зміна місця роботи;
2. зміна робочого місця;
3. зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад тощо;
4. зміна графіку роботи.

6. Прогулом вважається:

1. самовільне скорочення тривалості роботи напередодні святкових і вихідних днів на одну годину;
2. відсутність працівника на робочому місці;
3. відсутність працівника на роботі з причин, які не є поважними;
4. відмова працівника виконувати наказ про переведення на іншу роботу.

ФАБУЛА 44.

На підприємстві о 18:30 сталась аварія. Заступник директора видав наказ про залучення всіх працівників до роботи у зв'язку з необхідністю усунути наслідки аварії. Серед працівників був 17-річний Б., який о 18:00 пішов додому, а ввечері, зателефонувавши до колеги і з'ясувавши, що наступного дня також всі будуть усувати наслідки аварії, не прийшов на роботу. Через день, коли працівники приступили до виконання своїх посадових обов'язків, в тому числі й Б., заступник директора оголосив Б. догану за ігнорування доручень керівництва. Б. не погодився із доганою та вирішив оскаржити її до суду.

1. Застосування надурочної роботи можливо в таких випадках (обрати 3 правильні відповіді):

1. при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
2. у разі потреби закінчити почату роботу;
3. у разі необхідної потреби виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;
4. при нез'явленні працівника на роботу;
5. за необхідності виконання роботи у святкові дні;
6. для отримання працівником премій за перевиконання норм виробітку;
7. у разі необхідності невідкладного ремонту машин, іншого обладнання або устаткування, якщо їх несправність викликає зупинення робіт для значної кількості працівників.

2. Встановити відповідність умов застосування роботодавцем надурочних робіт для:

- А. особи з інвалідністю;
- Б. жінки, яка має дитину віком до трьох років;
- В. студента заочної форми навчання.

- 1. на загальних підставах;
- 2. за згодою працівника;
- 3. на вимогу профспілки;
- 4. застосування неможливе.

3. Догана застосовується до працівника протягом:

- 1. двох тижнів з моменту виявлення проступку;
- 2. одного місяця з дня виявлення проступку;
- 3. шести місяців з моменту виявлення проступку;
- 4. одного року з моменту вчинення проступку.

4. Розташуйте в правильній послідовності стадії притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності:

- 1. надання працівником письмових пояснень;
- 2. ознайомлення працівника з наказом роботодавця;
- 3. виявлення проступку та встановлення винних осіб;
- 4. видання наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

5. Оскарження дисциплінарного стягнення у вигляді догани можливе до:

- 1. примирної комісії;
- 2. медіатора;
- 3. профспілки;
- 4. суду.

6. Спеціальна дисциплінарна відповідальність передбачена для (обрати 3 правильні відповіді):

- 1. прокурорів;
- 2. працівників зв'язку;
- 3. працівників залізничного транспорту;
- 4. медичних працівників;
- 5. наукових та науково-педагогічних працівників;
- 6. працівників гірничих підприємств;
- 7. працівників харчової промисловості.

ФАБУЛА 45.

К., працюючи завідувачем складом Моршинської турбази «Карпати», подав заяву про звільнення за власним бажанням. К., пояснив, що він знайшов іншу роботу на сусідній турбазі «Сколе», де обіцяють більш високу заробітну плату. Керівник турбази відмовився звільнити К., оскільки з ним було укладено строковий трудовий договір на два роки, строк договору не закінчився. Крім того, керівник попередив К., що він буде звільнений за

прогул, якщо не буде виходити на роботу, і до нього буде пред'явлено позов до суду за незбереження ввіреного йому на складі майна. На що К. заявив, що адміністрація не мала права укладати з ним строковий договір, оскільки в законодавстві це не передбачено. Через 2 тижні після подання заяви Карпенко залишив роботу, а через 2 місяці подав до суду позов про стягнення з турбази «Карпати» його середньої зарплати за цей період, оскільки турбаза не провела з ним розрахунку і не видала трудової книжки.

1. Строковий трудовий договір може бути розірваний з ініціативи працівника в разі (обрати 3 правильні відповіді):

1. ухвалення рішення брати участь в конкурсі на посаду держслужбовця;
2. запрошення на іншу роботу;
3. вагітності дружини працівника;
4. хвороби або інвалідності працівника, які перешкоджають виконанню роботи за договором;
5. догляду за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю;
6. якщо особа є пенсіонером;
7. порушення роботодавцем законодавства про працю, колективного або трудового договору.

2. Умовами притягнення працівника до матеріальної відповідальності є (обрати 3 правильні відповіді):

1. трудове майнове правопорушення;
2. наявність нормального виробничо-господарського ризику;
3. порушення працівником покладених на нього трудових обов'язків;
4. якщо така відповідальність передбачена в трудовому договорі (контракті);
5. наявність прямої дійсної шкоди;
6. опосередкований причинний зв'язок між протиправною поведінкою працівника та шкодою, яка настала;
7. вина в діях або бездіяльності працівника.

3. Встановити відповідність виду матеріальної відповідальності працівника залежно від його посади (виду робіт) або діяння:

- А. працівник, який знаходиться в нетверезому стані;
Б. працівник, задіяний на роботах, що виконуються майстернями побутового обслуговування, ательє;
В. прибиральниця.

1. обмежена матеріальна відповідальність;
2. повна матеріальна відповідальність;
3. підвищена матеріальна відповідальність;
4. колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

4. Строк звернення роботодавця до суду з питань стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, з дня виявлення заподіяної працівником шкоди становить:

1. один місяць;
2. три місяці;
3. один рік;
4. три роки.

5. Строк звернення працівника до суду в справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, становить:

1. один місяць;
2. три місяці;
3. один рік;
4. три роки.

6. Розташуйте в правильній послідовності стадії притягнення працівника до матеріальної відповідальності:

1. визначення розміру заподіяної шкоди;
2. визначення виду матеріальної відповідальності;
3. встановлення винних осіб у заподіянні шкоди;
4. покриття заподіяної шкоди.

ФАБУЛА 46.

Бухгалтер Д., якій виповнилося 59 років, була звільнена з роботи за п. 1 ст. 40 КЗпП України, внаслідок скорочення штату підприємства у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Вважаючи своє звільнення незаконним, оскільки роботодавцем не було дотримано вимог трудового законодавства щодо переважного права і переваг при залишенні на роботі, а сама вона – кваліфікований працівник, ніколи не порушувала трудової дисципліни, Д. подала до місцевого суду позов про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Адвокат, до якого звернулася Д за юридичною консультацією, порадив жінці зареєструватися у службі зайнятості й отримати статус безробітної особи, щоб скористатися гарантіями і пільгами, встановленими для громадян, що втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

1. Переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам:

1. з тривалим безперервним стажем роботи на підприємстві;
2. з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці;
3. сімейним – при наявності двох і більше утриманців;
4. авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків.

2. Оберіть три критерії, необхідні для дострокового виходу на пенсію за віком безробітних, що втратили роботу у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці:

1. особам на день звільнення залишилося не більше, ніж півтора року до досягнення пенсійного віку (60 років);
2. особам встановлена група інвалідності, яка виключає можливість продовжувати роботу;
3. особи зареєструвалися у центрі зайнятості протягом 30 календарних днів з дати звільнення;
4. відсутність у осіб протягом останнього року роботи дисциплінарних стягнень;
5. заробітна плата осіб за останнім місцем роботи не перевищує встановленого законодавством мінімального розміру;
6. особи мають страховий стаж, необхідний для призначення пенсії за віком у мінімальному розмірі, передбаченому законом;
7. наявність у осіб трудового каліцтва або професійного захворювання, отриманого за останнім місцем роботи.

3. Розташуйте у правильній послідовності стадії притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності:

1. виявлення правопорушення і встановлення виконавця;
2. затребування від працівника письмових пояснень;
3. обрання дисциплінарного стягнення;
4. видання наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

4. Визначте відповідність строків, що застосовуються для звернення осіб до суду із заявою про вирішення трудового спору, у таких справах:

- А. один місяць;
Б. три місяці;
В. один рік.

1. про звільнення працівника з роботи.
2. про виплату належних працівникові грошових сум.
3. про стягнення матеріальної шкоди з працівника.
4. про укладення колективного договору.

5. Строк попередження працівників про наступне вивільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці становить не менше:

1. двох місяців;
2. трьох місяців;
3. шести місяців;
4. одного року.

6. Безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються трудові спори за заявами (оберіть 3 правильні відповіді):

1. працівників про оскарження наказів щодо накладення дисциплінарного стягнення – догани.
2. працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору.
3. роботодавця про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, завданої підприємству.
4. працівників про встановлення чи скасування неповного робочого часу.
5. працівників підприємств, де комісії по трудових спорах не обираються.
6. працівників про виплату належної їм заробітної плати.
7. роботодавця про визнання страйку працівників незаконним.

ФАБУЛА 47.

17-річний К. був прийнятий на роботу до приватного підприємства «Мрія» комірником складу за сумісництвом. Одночасно з укладенням трудового договору з ним було підписано договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність щодо забезпечення збереження майна на складі.

Через декілька місяців роботи К., в порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями, видав майно перевізнику без оформлення відповідних документів, внаслідок чого на складі виникла недостача у розмірі 80 000,0 грн.

Директор підприємства своїм наказом оголосив К. догану та притягнув його до повної матеріальної відповідальності у розмірі заподіяної шкоди.

Середня місячна заробітна плата К. становить 15 000,0 грн.

К звернувся до суду з позовом про скасування наказу щодо накладення дисциплінарного стягнення та притягнення до матеріальної відповідальності.

1. Виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи - це:

1. сумісництво;
2. суміщення;
3. заміщення;
4. переведення.

2. Оберіть три випадки, в яких додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим:

1. при організованому наборі працівників;
2. при укладенні трудового договору з вагітною жінкою;
3. при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
4. при оголошенні на певній території карантину;
5. у період дії воєнного чи надзвичайного стану;

6. при укладенні трудового договору про надомну роботу;
7. при запровадженні на підприємстві нових умов праці.

3. Розташуйте у правильній послідовності стадії притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності:

1. виявлення правопорушення і встановлення винної особи;
2. видання наказу про накладення дисциплінарного стягнення;
3. обрання працівнику дисциплінарного стягнення;
4. затребування від працівника письмових пояснень.

4. Встановіть відповідність способу покриття шкоди, заподіяної працівником, у таких розмірах:

- А. за розпорядженням вищестоящего органу шляхом відрахування із заробітної плати;
- Б. за розпорядженням роботодавця шляхом відрахування із заробітної плати;
- В. шляхом подання роботодавцем позову до місцевого загального суду.

1. покриття шкоди працівником підприємства у розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку;
2. покриття шкоди керівником підприємства у розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку;
3. покриття шкоди працівником підприємства у розмірі, що не перевищує мінімальної заробітної плати;
4. покриття шкоди працівником підприємства у розмірі, що перевищує середній місячний заробіток.

5. Обчислення середньої заробітної плати працівника при визначенні розміру заподіяної роботодавцеві шкоди здійснюється, за загальним правилом, виходячи з виплат:

1. за останній календарний місяць роботи;
2. за останні два календарні місяці роботи;
3. за останні три календарні місяці роботи;
4. за останні шість календарних місяців роботи.

6. Оберіть три умови, що є обов'язковими для укладення письмового договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність працівника:

1. досягнення шістнадцятирічного віку;
2. досягнення вісімнадцятирічного віку;
3. працівник обіймає посаду, що безпосередньо пов'язана з обслуговуванням переданих йому цінностей;
4. працівник виконує виховні функції;
5. працівник виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу і користується засобами роботодавця;

6. працівник є керівником підприємства, заступником керівника, головним бухгалтером, заступником головного бухгалтера;
7. при спільному виконанні працівниками окремих видів робіт, пов'язаних із обслуговуванням переданих їм цінностей.

ФАБУЛА 48.

М, яка є саодиокою матір'ю та виховує 10-річного сина, була прийнята на роботу до державного науково-виробничого підприємства «Промінь» бухгалтером з двомисячним терміном випробування.

Після проходження випробування М звернулася до директора підприємства з проханням встановити їй неповний робочий тиждень, на яке отримала згоду директора. Однак під час одержання заробітної плати вона виявила, що її розмір є нижчим, ніж було обумовлено при укладенні трудового договору.

М, вважаючи, що роботодавцем було необґрунтовано зменшено заробіток, подала до комісії по трудових спорах заяву, в якій просила стягнути з підприємства на її користь належні виплати, а також стягнути моральну шкоду, завдану порушенням права на справедливую винагороду за працю.

КТС відмовилася прийняти заяву М, мотивуючи тим, що вирішення таких спорів не належить до її компетенції, та порадила М звернутися до суду.

1. При прийнятті на роботу випробування НЕ встановлюється:

1. у разі укладення трудового договору про надомну роботу;
2. особі, з якою укладається трудовий контракт;
3. саодиокій матері, яка має дитину віком до 14 років;
4. у випадку укладення трудового договору за сумісництвом.

2. Оберіть трьох працівників, на просьбу яких роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий час:

1. неповнолітній працівник;
2. працівниця – вагітна жінка;
3. працівник, зайнятий на роботі зі шкідливими умовами праці.
4. жінка, що має дитину з інвалідністю;
5. будь-який працівник, який не порушує трудову дисципліну;
6. працівник, що має особливий характер праці (учитель, лікар та інші);
7. жінка, що доглядає за хворим членом сім'ї згідно з медичним висновком.

3. Визначте послідовність порядку відшкодування роботодавцем моральної шкоди, завданої працівникові:

1. факт порушення законних прав працівника підтверджено судовим рішенням;
2. звернення працівника з позовом про відшкодування моральної шкоди до суду;
3. відшкодування роботодавцем моральної шкоди працівникові;

4. порушення законних прав працівника, що призвели до моральних страждань.

4. Встановіть відповідність тривалості робочого часу для працівників:

- А. 24 години на тиждень;
- Б. 36 годин на тиждень;
- В. 40 годин на тиждень.

- 1. для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці;
- 2. для осіб віком від 15 до 16 років, які працюють в період канікул;
- 3. для працівників, які працюють з нормальними умовами праці;
- 4. для працівників, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї.

5. До компетенції комісії по трудових спорах входить вирішення спорів:

- 1. про виплату працівникам належних їм сум;
- 2. про поновлення працівників на роботі незалежно від підстав звільнення;
- 3. про відмову у прийнятті на роботу осіб, запрошених в порядку переведення з інших підприємств;
- 4. про зміну дати і формулювання причини звільнення.

6. Визначте відповідність розміру оплати праці при виконанні таких робіт:

- А. у подвійному розмірі годинної ставки;
- Б. пропорційно відпрацьованому часу;
- В. не нижче від двох третин тарифної ставки.

- 1. за роботу в надурочний час;
- 2. за роботу з неповним робочим часом;
- 3. за роботу у нічний час;
- 4. за час простою не з вини працівника.

ФАБУЛА 49.

Ж. був прийнятий на сезонну роботу до сільськогосподарського підприємства «Лани України» трактористом-машиністом строком на 7 місяців. Оскільки на підприємстві була запроваджена бригадна форма організації праці, директор запропонував Ж. та іншим членам бригади підписати договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність, працівники погодились.

Через місяць після початку збору врожаю пшениці на елеваторі було виявлено розкрадання 200 центнерів зерна. За результатами інвентаризації сума збитків, завданих розкраданням зерна, склала 100 000,0 грн. Директор підприємства видав наказ про покладення обов'язку відшкодувати заподіяну шкоду на всіх членів бригади на підставі підписаного ними договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

Ж., не бажаючи сплачувати гроші, вирішив звільнитися за власним бажанням до закінчення строку трудового договору, однак директор відмовив йому в цьому.

Тоді Ж. написав заяву про щорічну відпустку, але директор знову відмовив працівникові, вважаючи, що сезонні працівники не мають права на відпустку.

Бригада працівників, протестуючи проти дій директора щодо притягнення їх до матеріальної відповідальності, оголосила страйк.

1. Тривалість трудового договору з сезонним працівником не може перевищувати :

1. двох місяців;
2. чотирьох місяців;
3. шести місяців;
4. двох сезонів поспіль.

2. Які три умови є обов'язковими для укладення договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність:

1. працівники бригади виконують роботи, не пов'язані з обслуговуванням матеріальних цінностей, але погодились укласти такий договір;
2. при спільному виконанні працівниками бригади окремих видів робіт;
3. є можливість розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність;
4. роботи членів бригади пов'язані із зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням переданих їм матеріальних цінностей;
5. працівники виконують роботи за трудовими договорами про дистанційну роботу;
6. неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність;
7. працівники виконують роботи за трудовими договорами про надомну роботу.

3. Визначте послідовність розгляду і вирішення колективного трудового спору (конфлікту):

1. примирна комісія;
2. Національна служба посередництва і примирення;
3. страйк.;
4. трудовий арбітраж.

4. Встановіть відповідність тривалості щорічної основної відпустки таким категоріям працівників:

- А. пропорційно до відпрацьованого часу;
- Б. 31 календарний день;
- В. 56 календарних днів.

1. неповнолітні працівники;
2. науково-педагогічні працівники;
3. сезонні працівники;
4. працівники лісової промисловості.

5. В якому випадку строковий трудовий договір НЕ може бути розірваний з ініціативи працівника достроково:

1. у разі захворювання чи інвалідності працівника
2. при порушенні роботодавцем законодавства про працю;
3. за власним бажанням працівника;
4. при виході працівника на пенсію.

6. Тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту) – це:

1. карантин;
2. прогул;
3. страйк;
4. простій.

ФАБУЛА 50.

Р., якому встановлена інвалідність III групи, працював у ТОВ «Солодощі Полісся» інженером-технологом. Директор товариства неодноразово залучав Р. до надурочних робіт, однак оплачувати їх у розмірі, передбаченому законом, відмовлявся.

За відмову поїхати у відрядження Р. наказом директора був притягнутий до дисциплінарної відповідальності. У зв'язку з тим, що Р. перебував під дією дисциплінарного стягнення, йому не була нарахована і виплачена премія до професійного свята.

Вважаючи, що такими діями директор ТОВ «Солодощі Полісся» вчиняє стосовно нього мобінг (цькування), Р. звернувся з позовом до суду.

1. Поїздка працівника за розпорядженням керівника підприємства на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи – це:

1. переведення в іншу місцевість;
2. переміщення на інше робоче місце;
3. службове відрядження;
4. зміна істотних умов праці.

2. Оберіть три випадки, які не можуть вважатися мобінгом (цькуванням) на робочому місці:

1. нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту;

2. вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків;
3. безпідставне позбавлення працівника частини виплат (премій, бонусів та інших заохочень);
4. створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери;
5. зміна робочого місця, посади працівника в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором;
6. безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція;
7. зміна розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством, колективним або трудовим договором.

3. Визначте послідовність процедури застосування роботодавцем надурочних робіт:

1. інформування виборного органу первинної профспілкової організації підприємства про їх застосування;
2. наявність передбачених законом випадків, у яких можуть застосовуватися надурочні роботи;
3. дотримання роботодавцем граничних норм застосування надурочних робіт на підприємстві;
4. одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації підприємства для проведення надурочних робіт.

4. Встановіть відповідність розміру оплати праці при виконанні таких робіт:

- А. у подвійному розмірі годинної ставки;
Б. пропорційно відпрацьованому часу;
В. не нижче від двох третин тарифної ставки.

1. за час простою не з вини працівника;
2. за роботу з неповним робочим часом;
3. за роботу в нічний час;
4. за роботу в надурочний час.

5. Індивідуальні трудові спори розглядаються:

1. комісіями по трудових спорах і місцевими загальними судами;
2. примирною комісією і трудовим арбітражем;
3. державною службою України з питань праці;
4. Національною службою посередництва і примирення.

6. До дисциплінарних стягнень у загальній дисциплінарній відповідальності відноситься:

1. зауваження;
2. переміщення;
3. відсторонення;

4. догана.

ФАБУЛА 51.

М. уклав безстроковий трудовий договір із фізичною особою-підприємцем.

За цим трудовим договором М. було прийнято на посаду водія. У ході виконання трудових обов'язків роботодавець видав наказ про оголошення догани М. за порушення трудової дисципліни. Однак М. вважає, що наказ є незаконним, оскільки не вказано за який саме дисциплінарний проступок його притягнуто до відповідальності. Більше того, М. не ознайомили із наказом належним чином, адже він дізнався про притягнення його до дисциплінарної відповідальності від свого колеги.

Згодом роботодавець запропонував М. укласти договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність, але М. відмовився. Як наслідок, роботодавець звільнив М. за п. 2 ст. 40 КЗпП України та відмовився проводити розрахунок із М.

У результаті такої ситуації, М. вимагав від роботодавця створити КТС, щоб він мав змогу звернутися до цієї комісії з метою оскарження дій роботодавця як щодо застосування дисциплінарного стягнення, так і щодо звільнення М.

1. Визначте із якими категоріями суб'єктів обов'язково укладається письмовий трудовий договір: (оберіть 3 правильні відповіді)

1. з неповнолітніми;
2. із прибиральниками;
3. із IT-фахівцем;
4. із резидентами Дія Сіті;
5. із фрілансерами;
6. з особами, які працюють дистанційно;
7. з фізичними особами-підприємцями та працівниками;

2. Визначте послідовність порядку притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності:

1. затребувати від працівника письмових пояснень;
2. видати наказ (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення;
3. протягом 3-х днів ознайомити працівника під підпис із наказом (розпорядженням) про застосування дисциплінарного стягнення;
4. установити факт вчинення дисциплінарного проступку;
5. обрати дисциплінарне стягнення, яке може бути застосоване до працівника за конкретний дисциплінарний проступок.

3. Із ким можна укласти договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність?

1. з водієм;
2. з касиром;
3. з педагогом;
4. з гінекологом.

4. Коли між працівником та роботодавцем може бути укладений договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність?

1. у перший день трудових відносин;
2. на 5-й день трудових відносин;
3. протягом першого місяця роботи;
4. протягом усього перебігу трудових відносин.

5. Розрахунок із працівником у випадку його звільнення, за загальним правилом, провадиться:

1. в день звільнення;
2. протягом тижня із моменту звільнення;
3. на вимогу звільненої особи;
4. протягом двотижневого строку із моменту звільнення.

6. Установіть відповідність щодо процедури притягнення до дисциплінарної відповідальності:

- А. Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця ...
- Б. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців...
- В. Дисциплінарне стягнення застосовується ...
- Г. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) ...

1. особою, яка виявила дисциплінарний проступок;
2. органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника;
3. із дня вчинення проступку;
4. та повідомляється працівникові під розписку;
5. з дня його виявлення.

7. За якою підставою може бути звільнений працівник, який відмовляється від укладення договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність?

1. за п. 1 ст. 40 КЗпП України;
2. за п. 8 ст. 40 КЗпП України;
3. за п. 3 ст. 41 КЗпП України;
4. за п. 2 ст. 40 КЗпП України.

8. Не менше половини складу КТС обов'язково мають складати:

1. аудитори;
2. представники професійної спілки;

3. робітники;
4. міжнародні експерти.

9. Які види трудових спорів НЕ розглядаються у КТС? (оберіть 3 правильні відповіді)

1. про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору;
2. про оскарження наказів щодо депреміювання працівників;
3. про зміну дати і формулювання причини звільнення та про оплату за час вимушеного прогулу;
4. про оскарження наказів про застосування дисциплінарного стягнення;
5. про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;
6. про оскарження відмови роботодавця щодо внесення змін до графіка відпусток;
7. про оскарження наказу про відкликання відпустки.

ФАБУЛА 52.

Громадянин А. звернувся до територіального управління Центру зайнятості з метою реєстрації його як безробітного, але кар'єрний радник відмовив йому, оскільки в А. відсутній стаж. Тоді А. попросив допомогти йому в пошуку підходящої роботи, але, і в цьому йому відмовили, посилаючись на те, що нині його професія не є затребуваною на ринку праці.

Відтак, А. вирішив шукати роботу самостійно. У результаті тривалого пошуку роботи, А. зміг знайти роботу лише на неповний робочий час.

Згодом звільнилося місце працівника, зайнятого нормальну тривалість робочого часу. Дізнавшись про це, А. попросив роботодавця перевести його на цю вакантну посаду. Роботодавець не заперечував, при цьому повідомив, що для заняття цієї посади, йому необхідно пройти тримісячний строк випробування. Однак А. наполягав на тому, що встановлення йому випробувального строку є незаконним, оскільки він є особою з інвалідністю. Згодом А. звернувся до роботодавця з проханням надати йому легшу роботу у зв'язку з погіршенням стану здоров'я. Роботодавець відмовив, оскільки А. не надав жодних медичних висновків, які підтверджували б необхідність надання легшої роботи. Після цього, А. все ж таки надав висновок ЛКК про неможливість продовжувати роботу за тією посадою, яку займав. У результаті роботодавець звільнив А. за п. 2 ст. 40 КЗпП України.

Не погоджуючись зі звільненням, А. звернувся до суду, але суд відмовив у прийнятті його позовної заяви у зв'язку з пропуском строку.

1. В який день особі може бути надано статус безробітного?

1. у день подання особистої заяви про надання (поновлення) статусу зареєстрованого безробітного;
2. на 10-й день після подання особистої заяви про надання (поновлення) статусу зареєстрованого безробітного;
3. на 8-й день після подання особистої заяви про надання (поновлення) статусу зареєстрованого безробітного;
4. у день, коли вирішить кар'єрний радник.

2. Визначте осіб, яким НЕ може бути надано статус зареєстрованого безробітного? (оберіть 3 правильні відповіді)

1. особам, які навчаються за денною формою у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної);
2. особам, у яких відсутній страховий стаж;
3. особам, які навчаються за денною формою у закладах фахової передвищої та вищої освіти;
4. особам з інвалідністю;
5. особам, в який відсутнє задеклароване/зареєстроване місце проживання;
6. особам, які з попереднього місця роботи були звільнені за п. 4 ст. 40 КЗпП України;
7. особам, які з попереднього місця роботи звільнилися за власним бажанням;
8. особам, професія яких була виключена з Класифікатора професій.

3. Встановіть відповідність між видами робочого часу та їх характеристиками:

- А. Нормальна тривалість робочого часу працівників
Б. Скорочена тривалість робочого часу працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці
В. Неповний робочий час працівників
Г. Скорочена тривалість робочого часу для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул)

1. становить не більш як 36 годин на тиждень
2. становить 24 години на тиждень
3. становить не більше 12 годин на тиждень
4. не може перевищувати 40 годин на тиждень
5. встановлюється за угодою між працівником і роботодавцем

4. Визначте послідовність розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП України за станом здоров'я:

1. запропонувати працівнику іншу роботу, непротипоказану йому за станом здоров'я;
2. встановити наявність фактичних даних, що підтверджують невідповідність працівника посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я;
3. отримати відмову працівника від запропонованої роботи (посади);

4. видати наказ про розірвання трудового договору за п. 2 ст. 40 КЗпП України за станом здоров'я;
5. отримати згоду профспілки (профспілкового представника), членом якої є працівник.

5. Визначте категорії працівників, яким НЕ може бути встановлено випробування при прийнятті на роботу? (оберіть 3 правильні відповіді)

1. особам з інвалідністю, направленим на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи;
2. особам, прийнятим на дистанційну роботу;
3. переможцям конкурсного відбору на заміщення вакантної посади;
4. особам, які працюють неповний робочий час;
5. особам, прийнятим за строковим трудовим договором на два роки;
6. особам, обраним на посаду;
7. особам, які працюють позмінно.

6. На який строк роботодавець повинен перевести працівників, які за станом здоров'я (на підставі медичного висновку) потребують надання легшої роботи?

1. тимчасово або без обмеження строку;
2. на два тижні;
3. на два місяці;
4. на один рік.

7. Встановіть відповідність предмета трудових спорів строкам звернення до суду:

- А. у справах про звільнення
Б. у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні
В. у справах про стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації
Г. у справах про оскарження наказу про застосування дисциплінарного стягнення

1. у місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження)
2. у двомісячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження)
3. у тримісячний строк, коли працівник дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права
4. протягом одного року з дня виявлення наслідків
5. у тримісячний строк з дня одержання працівником письмового повідомлення

8. Яким чином відбувається оплата праці осіб, які працюють неповний робочий час?

1. пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку;

2. за винагороду, про яку домовилися роботодавець та працівник;
3. у розмірі прожиткового мінімуму для працездатних громадян;
4. у розмірі мінімальної заробітної плати.

ФАБУЛА 53.

А. звернулася до суду із позовом про визнання наказу про розірвання трудового договору за п. 3 ст. 40 КЗпП України незаконним, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та стягнення моральної шкоди.

У ході судового розгляду було з'ясовано, що А. було прийнято на роботу, але у свій перший робочий день А., прибувши на роботу, відмовилася від ознайомлення з графіком роботи та робочим місцем, визначеним роботодавцем, грубо порушувала трудову дисципліну: демонструвала неповагу та ображала колег, а потім сіла на диван та просиділа на ньому з 8 год до 11 години. Ці факти було зазначено у відповідних актах, складених роботодавцем.

Крім того, роботодавець надав суду акт про відмову А. від ознайомлення з наказом про притягнення до дисциплінарної відповідальності.

В суді А. посилалася на те, що її не можна звільнити за п. 3 ст. 40 КЗпП України, оскільки відсутня систематичність як ключова ознака. Крім цього, змінний графік роботи із нею попередньо не погоджувався, оскільки вона планувала працювати за звичайним режимом роботи. Заробітна плата А. виплачувалася у нижчому розмірі, по-зрівнянню з тим, що було погоджено з роботодавцем на стадії укладання трудового договору. Такий факт роботодавець пояснив тим, що на підприємстві локально встановлена не тарифна система оплати праці, а безтарифна.

Факт того, що вона просиділа на дивані з 8 до 11 години, А. пояснила тим, що їй не сподобалося робоче місце та колектив, тому вона чекала керівника, щоб просити її перемістити на інше робоче місце, в інший колектив, але так і не дочекалася.

1. Які умови одночасно повинні охоплювати об'єктивну сторону дисциплінарного проступку, передбаченого п. 3 ст. 40 КЗпП України? Оберіть три правильні відповіді з семи.

1. невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків;
2. наявність у діях працівника вини (у формі умислу чи необережності) при вчинення конкретного проступку;
3. наявність прямого умислу під час вчинення проступку;
4. наявність матеріальної шкоди як наслідку невиконання чи неналежного виконання працівником своїх обов'язків;

5. якщо працівник вже мав протягом поточного року дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни і порушив її знову;
6. якщо працівник вже мав протягом трудової діяльності дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни і порушив її знову;
7. якщо працівник тривалий проміжок часу вчиняє дисциплінарний проступок, але до нього ще не застосовували дисциплінарне стягнення.

2. Які графіки роботи є спеціальними? Оберіть три правильні відповіді із семи.

1. змінна робота;
2. гнучкий;
3. ненормований;
4. цільовий;
5. вартовий;
6. ненормальний;
7. ризиковий.

3. Визначте специфіку організації роботи змінами. Оберіть три правильні відповіді із семи.

1. при змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому ПВТР;
2. перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності;
3. тривалість перерви в роботі між змінами має бути не менше подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід);
4. робота змінами встановлюється усім працівникам почергово;
5. робота змінами призначається з метою чергування на робочому місці;
6. тривалість між змінами має бути 14 годин;
7. призначення на роботу змінами осіб з інвалідністю забороняється.

4. Чи є в діях (бездіяльності) А. ознаки прогулу?

1. так, бо вона просиділа на дивані 3 години поспіль і не виконувала трудових обов'язків;
2. так, бо А. в перший робочий день не приступила до виконання своєї трудової функції на своєму робочому місці;
3. ні, бо вона була присутня на місці роботи, а тому прогул відсутній;
4. ні, бо вона ще тільки працевлаштувалася і це був лише її перший робочий день.

5. Визначте послідовність дій роботодавця при прийнятті на роботу працівника.

1. Ознайомити працівника з локальними нормативними актами;
2. Перевірити документи, що подають особи при прийнятті на роботу;
3. Повідомити ДПС про прийняття на роботу;
4. Видати наказ про прийняття на роботу;

5. укласти письмовий трудовий договір (у випадках визначених КЗпП України).

6. Визначте складові дисциплінарного проступку. Оберіть три правильні відповіді із семи.

1. вина працівника (умисел чи необережність);
2. невиконання або неналежне виконання покладених на працівника трудових обов'язків (дія (бездіяльність) працівника);
3. прямий умисел невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків;
4. прямий причинний зв'язок між невиконанням і неналежним виконанням та матеріальними збитками роботодавця (наслідками);
5. моральні страждання, завдані роботодавцю;
6. наявність причинного зв'язку між діями (бездіяльністю) і конкретним порушенням трудової дисципліни (наслідком);
7. пониження репутації роботодавця як наслідок невиконання або неналежного виконання покладених на працівника трудових обов'язків працівника.

7. Оберіть відповідні умови встановлення складових тарифної системи оплати праці.

- А. Тарифна сітка;
Б. Схеми посадових окладів;
В. Мінімальний посадовий оклад;
Г. Конкретні розміри тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок, посадових окладів працівникам, а також надбавок, доплат, премій і винагород.

1. встановлюються роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником);
2. встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року;
3. встановлюються у розмірі мінімальної заробітної плати;
4. формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів);
5. формується на основі мінімального посадового окладу (тарифної ставки), встановленого Кабінетом Міністрів України та міжпосадових (міжкваліфікаційних) співвідношень розмірів посадових окладів (тарифних ставок) і тарифних коефіцієнтів

М. звернувся до суду з позовом до ТОВ «А» та АТ «О» про визнання незаконною бездіяльності щодо невжиття заходів по переведенню, визнання припинення трудового договору у зв'язку із переведенням та зобов'язання прийняти на посаду.

В обґрунтування позовних вимог М. зазначив, що його звільнено з посади оператора газорозподільної станції 5 розряду АТ «О» у зв'язку зі скороченням штату працівників на підставі п. 1 ст. 40 КЗпП України.

М. був попереджений про вивільнення у зв'язку зі скороченням штату працівників, проте письмовий перелік вакантних посад в АТ «О» йому надано не було.

М. зазначив, що у зв'язку з реорганізацією підприємства АТ «О» він звертався із заявами до Генерального директора АТ «О» та Генерального директора ТОВ «А» (як правонаступника АТ «О») про звільнення та переведення його на аналогічну посаду до ТОВ «А», однак йому відмовлено в задоволенні вказаних заяв, чим порушено його право на залишення на роботі. М. вважав незаконною бездіяльність керівників АТ «О» та ТОВ «А», які не перевели його на аналогічну посаду до ТОВ «А», як правонаступника АТ «О».

У ході судового засідання з'ясувалося, що М. залишилося два роки до досягнення пенсійного віку, тому М. й наполягав на його переважному праві на залишенні на роботі.

М. також посилався на те, що у нього залишилось більше 70 днів невикористаної відпустки, і взагалі, він останні два роки не був у відпустці, чим йому завдано моральних страждань.

1. Визначте послідовність дії роботодавця при припиненні трудового договору у зв'язку з переведенням на інше підприємство (п. 5 ст. 36 КЗпП України).

1. Проведення розрахунку з працівником;
2. Отримання згоди працівника на припинення трудового договору за п. 5 ст. 36 КЗпП України;
3. Отримання від майбутнього роботодавця згоди на працевлаштування працівника;
4. Оформлення і видання трудової книжки та копії наказу про припинення трудового договору за п. 5 ст. 36 КЗпП України у зв'язку з переведенням;
5. Надіслання листа до майбутнього роботодавця із проханням працевлаштувати працівника;
6. Видання наказу про припинення трудового договору за п. 5 ст. 36 КЗпП України у зв'язку з переведенням.

2. У який строк роботодавець має попередити працівника про заплановане вивільнення?

1. не пізніше ніж за два місяці;
2. не пізніше ніж за три місяці;
3. не пізніше ніж за два тижні;
4. не пізніше ніж за місяць.

3. У який строк роботодавець має провести консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання масовому вивільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення?

1. не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення;
2. не пізніше доби з дати прийняття рішення про масове вивільнення;
3. не пізніше двох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення;
4. не пізніше місяця з дати прийняття рішення про масове вивільнення.

4. Яким категоріям працівників надається переважне право на залишення на роботі при вивільненні?

1. працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат;
2. сімейним – при наявності двох і більше утриманців;
3. працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці;
4. працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві, в установі, організації.

5. Кого з перелічених категорій працівників роботодавець НЕ має права звільнити за п. 1 ст. 40 КЗпП України? Оберіть три правильні відповіді із семи.

1. одиноку матір з 4-річною дитиною;
2. працівника, який проходить строкову військову службу;
3. працівника, якому до досягнення пенсійного віку залишилося два роки;
4. особу з інвалідністю;
5. вагітну працівницю;
6. працівника, який 20 років працює на даному підприємстві, установі чи організації;
7. працівника, який є автором винаходу.

6. Знайдіть відповідність «підходящої роботи» певним категоріям безробітних.

- А. Для осіб, які не мають професії (спеціальності) і вперше шукають роботу;
Б. Особам, які бажають відновити трудову діяльність після перерви тривалістю, що перевищує 12 місяців;
В. Для осіб з інвалідністю;
Г. Для зареєстрованих безробітних.

1. підходящою вважається робота, яка відповідає навичкам, досвіду, тривалості безробіття, а також відповідає рівню заробітної плати залежно від тривалості безробіття;
2. підходящою є робота відповідно до рекомендацій МСЕК, наявних у особи кваліфікації та знань, з урахуванням її побажань;

3. підходящою вважається робота, яку вони виконували за останнім місцем роботи (служби), або робота за здобутими раніше професіями (спеціальностями), або робота з проходженням попередньої перепідготовки за новою професією (спеціальністю) та/або підвищення кваліфікації за направленням територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, з урахуванням потреби ринку праці;
4. підходящою вважається робота, яка відповідає освіті, професії/професіям (спеціальності/спеціальностям), кваліфікації, а також набутому особою за період своєї трудової діяльності досвіду роботи, а також тривалість роботи за професією (професією відповідної групи за наявності навичок), спеціальністю, кваліфікацією, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці, враховує транспортну доступність, відповідає рівню заробітної плати залежно від тривалості безробіття;
5. підходящою вважається робота, яка не потребує професійної підготовки або робота, що потребує первинної професійної підготовки, зокрема безпосередньо на робочому місці.

7. Оберіть вірну дату звільнення працівника у разі, коли перед звільненням він використовує невикористану відпустку?

1. датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки з наступним звільненням;
2. датою звільнення в цьому разі є останній день роботи з наступним звільненням;
3. датою звільнення в цьому разі є день, що передує дню завершення відпустки з наступним звільненням;
4. датою звільнення в цьому разі є день, який зазначить роботодавець у наказі про звільнення за його розсудом.

8. Визначте тривалість (за загальним правилом) щорічної основної відпустки?

1. тривалістю не менш як 30 календарних днів за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору;
2. тривалістю не менш як 14 календарних днів за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору;
3. тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору;
4. тривалістю не менш як 40 календарних днів за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

ФАБУЛА 55.

М. звернулася до керівництва ЖЕК із заявою про прийняття на роботу двірником. Заяву про працевлаштування, трудову книжку, виписку з акту

МСЕК, копію паспорта та ідентифікаційного коду, копію пенсійного посвідчення М. передала до відділу кадрів. Майстер А. показала М. території, які М. повинна прибирати, і в цей же день М. приступила до роботи. В обов'язки М. входило прибирати територію біля п'яти багатоквартирних житлових будинків. Через три дні М. отримала відділ направлення в поліклініку пройти медичний огляд. Виявилося, що робота протипоказана їй за станом здоров'я, і у медичному висновку вказано про необхідність надання їй легшої роботи. Незважаючи на це, М. продовжувала виконувати свою роботу у повному обсязі.

М. добросовісно працювала протягом двох місяців, але за два місяці роботи заплатили заробітну плату за один місяць, яку перерахували на банківську картку.

Через три місяці після початку роботи М. захворіла, отримала листок непрацездатності, про що в телефонному режимі повідомила керівництво. Після проходження лікування вийшла на роботу, але її повідомили, що вона звільнена ще місяць назад.

Керівництво пояснило, що М. працювала за контрактом, який закінчився місяць назад і тому її звільнили. Але, разом з тим, запропонувало підписати ще один контракт на працевлаштування, однак М. від підпису відмовилась, у бухгалтерію підприємства передала листки непрацездатності для оплати, однак оплачувати їх відмовилися.

Наказ про звільнення М. не надали, трудову книжку не видали, розрахунок при звільненні не провели.

1. Які документи особа з інвалідністю обов'язково (безумовно) має надати під час працевлаштування? Оберіть три правильні відповіді із семи.

1. паспорт або інший документ, що посвідчує особу;
2. висновок сімейного лікаря;
3. документи про стан здоров'я, які підтверджують наявність інвалідності;
4. про рівень володіння державною мовою;
5. направлення МСЕК.
6. трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування;
7. прохання про працевлаштування на будь-яку наявну посаду.

2. Визначте категорії працівників, для яких роботодавець зобов'язаний за свої кошти організувати проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів? Оберіть три правильні відповіді із семи.

1. для працівників, зайнятих на важких роботах;
2. для працівника, у якого на робочому місці раптово підвищився артеріальний тиск;
3. для працівників віком до 21 року;
4. для працівників, які працюють за контрактом;

5. у випадку особистої вимоги працівника;
6. для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці або таких, де є потреба у професійному доборі;
7. вагітним працівницям.

2. Визначте строк, на який строк роботодавець повинен перевести працівника, який, відповідно медичного висновку потребує надання легшої роботи?

1. тимчасово або без обмеження строку;
2. на три місяці;
3. на півроку;
4. на один місяць.

3. Протягом якого строку та у якому розмірі зберігається заробіток при переведенні працівників за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу?

1. зберігається попередній середній заробіток протягом двох місяців з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням;
2. зберігається мінімальний прожитковий мінімум для непрацездатних осіб протягом двох місяців з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, мінімальний прожитковий мінімум для непрацездатних осіб зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням;
3. зберігається мінімальна заробітна плата протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, мінімальна заробітна плата зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням;
4. зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, передбачених законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

4. Визначте вірні строки виплати заробітної плати.

1. не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;
2. один раз на місяць у проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів;

3. не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує двадцяти календарних днів, та не пізніше десяти днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;
4. не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує тридцяти календарних днів, та не пізніше п'ятнадцяти днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

5. З якими із зазначених категорій працівників можливо укласти контрактну форму трудового договору? Оберіть 3 три правильні відповіді із семи.

1. двірник;
2. помічник адвоката;
3. помічник нотаріуса;
4. науково-педагогічний працівник;
5. зварник;
6. механік;
7. слюсар.

6. Визначте відповідність між випадками розрахунку періоду для нарахування та оплати листка непрацездатності та тривалістю перебування працівника у трудових відносинах.

- А. розрахунковий період – 12 місяців, які передують місяцю початку хвороби;
- Б. розрахунковий період – кількість повних календарних місяців трудових відносин;
- В. розрахунковий період – фактично відпрацьований час: від дати початку трудового договору до дати відкриття листка непрацездатності;
- Г. розрахункового періоду не буде і оплата лікарняних 2023 року проводитиметься з розміру встановленого йому посадового окладу.

1. якщо працівник працював рік і більше;
2. якщо працівник працює за контрактом;
3. якщо працівник захворів у свій перший робочий день;
4. якщо працівник не набирає навіть одного повного календарного місяця трудових відносин;
5. якщо працівник перебуває у трудових відносинах менше одного року.

7. Визначте послідовність дій роботодавця у випадку припинення трудового договору за п. 2 ст. 36 КЗпП України.

1. виплата працівникові всіх належних йому сум (заробітна плата, компенсація за невикористану відпустку тощо);
2. видання наказу про звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору;
3. видання належним чином оформлену трудову книжку.
4. занесення запису в трудову книжку про припинення трудового договору за п. 2 ст. 36 КЗпП України.

ФАБУЛА 56.

06 квітня 2022 року Ступак була призначена на посаду керівника закладу загальної середньої освіти. Представником засновника закладу освіти (головою міської ради) був укладений з нею контракт.

У січні 2023 року керівником Департаменту освіти міської ради було призначено Гулейкова, який відразу повідомив їй, що вони не зможуть разом працювати і вона має звільнитися із займаної посади. З того часу на Ступак чинився постійний психологічний тиск зі сторони керівника департаменту, в результаті чого вона, не маючи бажання на звільнення чи переведення із займаної посади, під тиском, 05 березня 2023 року написала заяву про звільнення з посади у зв'язку з переведенням (з переходом на роботу до іншого закладу загальної середньої освіти, що відноситься до тієї ж самої територіальної громади). Наступного дня Ступак подала заяву про відкликання заяви про звільнення, але через 21 день їй повідомили, що вона звільнена з займаної посади 05 березня 2023 року.

При цьому, з нею не був проведений розрахунок під час звільнення та не була виплачена компенсація за час невикористаної відпустки.

Ступак, вважаючи своє звільнення незаконним, таким, що відбулося без її згоди, звернулася до суду з позовом про скасування наказу про звільнення, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Відповідач у судовому засіданні заперечував проти задоволення позову, зазначаючи, що позивач добровільно, з власної ініціативи звернулася до нього із заявою про звільнення у зв'язку з переведенням, з метою уникнення дисциплінарної відповідальності (звільнення з посади за недобросовісне виконання посадових обов'язків, що виявилось у систематичних запізненнях на роботу).

1. Визначте, чи на законних підставах був укладений контракт зі Ступак?

1. так, оскільки контракт може бути укладений з будь-яким працівником на розсуд роботодавця;
2. так, оскільки це передбачено Законом України «Про повну загальну середню освіту»;
3. так, оскільки це передбачено постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. № 170 «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору»;
4. ні, оскільки це суперечить ст. 21 КЗпП України.

2. До форм психологічного та економічного тиску на працівника, що визнається мобінгом (цькуванням), слід віднести (оберіть три правильні відповіді із семи):

1. створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери;
2. вимоги роботодавця щодо належного виконання працівником трудових обов'язків
3. зміну робочого місця;
4. зміну посади працівника, в порядку, встановленому законодавством;
5. безпідставне позбавлення працівника частини виплат;
6. зміну розміру оплати праці в порядку, встановленому законодавством;
7. безпідставне негативне виокремлення працівника з колективу або його ізоляція.

3. Розташуйте у правильній послідовності стадії укладення трудового договору в порядку переведення за ініціативою роботодавця:

1. узгодження між двома роботодавцями переведення працівника;
2. укладення трудового договору в порядку переведення;
3. припинення трудового договору на підставі п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП України;
4. згода працівника на переведення.

4. Визначте відповідність між суб'єктом та підставами розірвання трудового договору:

- А.керівник підприємства, установи, організації;
Б. працівник, який вчинив мобінг (цькування);
В. працівник, стосовно якого роботодавець чинив мобінг (цькування).

1. розірвання трудового договору за власним бажанням працівника (частина 3 ст. 38 КЗпП України);
2. розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця внаслідок вчинення мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили (пункт 12 частини 1 статті 40 КЗпП України);
3. розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі вчинення мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили (пункт 1-2 частини 1 статті 41 КЗпП України);
4. розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (пункт 3 частини 1 статті 41 КЗпП України).

5. Визначте, чи може бути звільнена Ступак за недобросовісне виконання посадових обов'язків:

1. так, на підставі п. 3 ч. 1 ст. 41 КЗпП України (вчинення аморального проступку);
2. так, на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України (вчинення одноразового грубого порушення трудових обов'язків);

3. так, на підставі п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків);
4. ні, адже такої підстави не передбачено чинним законодавством.

6. Визначте, чи можна визнати переведенням перехід Ступак на роботу до іншого закладу загальної середньої освіти?

1. Так, оскільки змінилася місцевість;
2. Так, адже змінилася трудова функція;
3. Ні, тому що місце роботи не змінилося;
4. Так, оскільки змінилося робоче місце.

ФАБУЛА 57.

У вересні 2020 року неповнолітнього Погрібного було прийнято на роботу до ТОВ «Фоззі-Фуд» тестувальником Центру штучного інтелекту й інновацій на умовах трудового договору про дистанційну роботу.

Умовами трудового договору було передбачено, що працівнику встановлюється винагорода (заробітна плата) у розмірі 15 000,00 грн.

Відповідно до умов трудового договору працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку товариства. Умовами цього договору також було встановлено, що працівнику гарантується період вільного часу для відпочинку, у тому числі період відключення, під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з Роботодавцем. Період відключення становив з 11:00 до 12:00 та з 16:00 до 7:00.

З метою забезпечення працівника необхідними для виконання ним своїх обов'язків обладнанням роботодавцем був наданий комп'ютер – моноблок Apple iMac 24".

20 лютого 2023 року Погрібний подав заяву про звільнення за угодою сторін і повернув технічні засоби роботодавцю.

18 квітня 2023 року після виявлення незадовільного технічного стану комп'ютера, роботодавець звернувся до Погрібного з позовом про притягнення до повної матеріальної відповідальності і стягнення 25 045,00 грн., що були витрачені на відновлення комп'ютера.

У своїх запереченнях на позовну заяву Погрібний заявив, що на нього не розповсюджується повна матеріальна відповідальність, оскільки він неповнолітній. Крім того, пошкодження комп'ютера відбулося не при виконанні трудових обов'язків, зокрема вночі, а тому склад майнового трудового правопорушення відсутній.

1. Визначте відповідність між видами трудового договору та їх визначенням:

- А. трудовий договір з нефіксованим робочим часом;
- Б. трудовий договір про надомну роботу;
- В. трудовий договір про дистанційну роботу.

1. особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці;
2. особливий вид трудового договору в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін;
3. вид трудового договору умовами якого передбачено, що робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій;
4. вид трудового договору умовами якого передбачено, що робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця.

2. Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк:

1. два тижня з дня виявлення шкоди;
2. один місяць з дня виявлення шкоди;
3. один рік з дня виявлення шкоди;
4. один місяць з дня заподіяння шкоди.

3. Визначте, чи можна притягнути до повної матеріальної відповідальності Погрібного?

1. так, на підставі п. 10 ст. 134 КЗпП України, оскільки шкоди завдано недостатчею, знищенням або пошкодженням обладнання та засобів, наданих у користування працівнику для виконання роботи за трудовим договором про дистанційну роботу;
2. ні, лише до обмеженої матеріальної відповідальності;
3. так, на підставі п. 1 ст. 134 КЗпП України, оскільки з ним був укладений письмовий договір про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення цілості майна та інших цінностей;
4. ні, його взагалі не можна притягнути до матеріальної відповідальності.

4. Визначте випадки, коли працівники несуть повну матеріальну відповідальність (оберіть три правильні відповіді із семи):

1. шкоду завдано зайвими грошовими виплатами працівникам;
2. шкоду завдано неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей;
3. шкоду завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
4. шкоду завдано зіпсуттям або знищення через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні;
5. шкоду завдано працівником, який був у нетверезому стані;
6. шкоду завдано невжиттям необхідних заходів до запобігання простоям;
7. шкоду завдано працівником не при виконанні трудових обов'язків.

5. Розташуйте у правильній послідовності порядок виникнення трудових правовідносин:

1. повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу;
2. допущення працівника до роботи;
3. укладення трудового договору;
4. видання роботодавцем наказу чи розпорядженням про прийняття на роботу (призначення на посаду).

6. Визначте, чи були дотримані роботодавцем норми тривалості робочого часу при укладанні трудового договору з Погрібним?

1. так, оскільки робочий час Погрібного не перевищує 40 годин на тиждень;
2. ні, оскільки Погрібному необхідно було встановити скорочену тривалість робочого часу;
3. ні, адже Погрібному необхідно було встановити неповний робочий час;
4. так, оскільки робочий час Погрібного не перевищує 8 годин на день.

ФАБУЛА 58.

У жовтні 2019 року за результатами конкурсу на зайняття вакантної посади державної служби Мартинюка було призначено на посаду консула України в Кракові і укладено з ним контракт строком на 3 роки.

14 травня 2021 року до Міністерства закордонних справ України надійшов лист Генерального консульства України в Кракові в якому повідомлялося про те, що в інтернеті опубліковано низку матеріалів щодо консула Мартинюка, в яких його звинувачують в антисемітизмі.

З метою перевірки інформації, викладеної в листі Генерального консульства України в Кракові, Дисциплінарною комісією у період з 14 по 31 травня 2021 року було здійснено дисциплінарне провадження у формі службового розслідування стосовно консула.

Одночасно з початком службового розслідування працівника було відсторонено від виконання посадових обов'язків і запропоновано надати

докладні пояснення стосовно висунутих на його адресу звинувачень у антисемітизмі, розпалюванні міжнаціональної ворожнечі, у зв'язку з його публікаціями у мережі Facebook.

За результатами службового розслідування Комісія дійшла висновків про те, що дії Мартинюка розцінюється як порушення Присяги державного службовця та його погляди несумісні з дипломатичною діяльністю та принципами державної служби.

01 червня 2021 року Мартинюка було звільнено з дипломатичної служби за порушення присяги.

Вважаючи звільнення незаконним, Мартинюк 3 жовтня 2021 року звернувся до суду. В обґрунтування позовних вимог зазначив, що він висловлював свою приватну думку, у поза робочий час, не при виконанні службових обов'язків.

Крім того, вважав неправомірним не виплату заробітної плати під час відсторонення.

1. Розташуйте у правильній послідовності стадії проведення конкурсу на зайняття посади державної служби:

1. формування конкурсної комісії;
2. визначення переможця та оприлюднення результатів конкурсу;
3. оприлюднення інформації про проведення конкурсу;
4. проведення оцінювання кандидатів.

2. Встановіть відповідність між видами дисциплінарного стягнення та дисциплінарного проступку державного службовця:

- А. попередження про неповну службову відповідність;
Б. догана;
В. зауваження.

1. недотримання правил внутрішнього службового розпорядку;
2. порушення Присяги державного службовця;
3. прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановках Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу;
4. невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця.

3. Визначте види дисциплінарних стягнень, що застосовуються до державних службовців (оберіть три правильні відповіді із семи):

1. зауваження;
2. переміщення на нижчу посаду;
3. догана;
4. попередження;
5. позбавлення премії;

6. затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або у призначенні на вищу посаду;
7. звільнення з посади державної служби.

4. У якому випадку державний службовець не може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності:

1. якщо минуло шість місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку, або якщо минув один рік після його вчинення або постановлення відповідної окремої ухвали суду;
2. якщо минув один місяців з дня, коли керівник державної служби дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку, або якщо минуло шість місяців після його вчинення або постановлення відповідної окремої ухвали суду;
3. якщо минуло три місяці з дня, коли керівник державної служби дізнався або мав дізнатися про вчинення дисциплінарного проступку;
4. якщо минуло три роки після його вчинення або постановлення відповідної окремої ухвали суду.

5. Час відсторонення від виконання посадових обов'язків оплачується державному службовцю у розмірі середньої заробітної плати у разі:

1. вчинення державним службовцем корупційного правопорушення;
2. закриття дисциплінарного провадження без притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності;
3. перебування на робочому місці відповідно до правил внутрішнього службового розпорядку;
4. сприяння здійсненню дисциплінарного провадження.

6. Який строк встановлено для оскарження рішення про накладення дисциплінарного стягнення?

1. один рік;
2. один місяць;
3. 10 календарних днів;
4. три роки.

ФАБУЛА 59.

Кузнєцова була прийнята на роботу продавцем магазину ТОВ «Євроленд». Відповідно до умов трудового договору роботодавець зобов'язався виплачувати заробітну плату у розмірі 18 650 грн. на місяць при змінному режимі робочого часу. Відповідно до графіку змінності Кузнєцова повинна була працювати кожен день з 10 год. до 14 год. два тижні на місяць.

Однак, фактично Кузнєцова працювала з 8 год. до 20 год. щоденно, тобто понад час, встановлений трудовим договором. Крім того, до укладення трудового договору вона працювала у цьому ж магазині без оформлення трудових відносин в установленому законом порядку та отримувала заробітну плату у розмірі 10 500 грн. на місяць.

З 1 січня роботодавець взагалі припинив виплачувати заробітну плату, внаслідок чого утворилась заборгованість.

10 лютого працівниця подала заяву про звільнення з роботи, однак роботодавець відмовився від прийняття заяви. Наступного дня вона не з'явилася на роботі і 5 квітня звернулася до суду з позовом про стягнення заробітної плати.

Під час судового розгляду Кузнєцова дізналась, що звільнена з 1 квітня за прогул на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України.

1. Встановіть відповідність розміру штрафних санкцій за вчинені роботодавцем правопорушення:

- А. недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці;
- Б. фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту);
- В. порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам.

- 1. десятикратний розмір мінімальної заробітної плати;
- 2. трикратний розмір мінімальної заробітної плати;
- 3. двократний розмір мінімальної заробітної плати;
- 4. чотирикратний розмір мінімальної заробітної плати.

2. Розташуйте у правильній послідовності стадії порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності:

- 1. оголошення стягнення в наказі (розпорядженні);
- 2. надання порушником трудової дисципліни письмових пояснень;
- 3. врахування ступеня тяжкості вчиненого проступку, заподіяної ним шкоду, обставин, за яких вчинено проступок, і попередньої роботи працівника під час обрання виду стягнення;
- 4. повідомлення працівнику про застосування стягнення під розписку.

3. Визначте у яких випадках працівник має право у визначений ним строк розірвати безстроковий трудовий договір за власним бажанням, (оберіть три правильні відповіді із семи):

- 1. заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу;
- 2. встановлена невідповідність працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування;
- 3. поновлено на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 4. роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору,

5. роботодавець чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили;
6. працівника, за його згодою, переведено на інше підприємство, в установу, організацію;
7. працівник відмовився від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці.

4. Мінімальна заробітна плата – це:

1. законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт);
2. винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу;
3. встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці;
4. винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки).

5. Визначте в який строк може бути застосовано дисциплінарне стягнення (відповідно до загальної дисциплінарної відповідальності):

1. Безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення і не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку;
2. Не пізніше шести місяців з дня виявлення дисциплінарного проступку;
3. Безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше двох місяців з дня його виявлення і не може бути накладене пізніше одного року з дня вчинення проступку;
4. Не пізніше трьох років з дня вчинення дисциплінарного проступку.

6. У справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, працівник повинен звернутися до суду:

1. В місячний строк;
2. Без обмеження будь-яким строком;
3. В межах одного року;
4. У тримісячний строк.

ФАБУЛА 60.

З лютого Олійник перебував на обліку в районному центрі зайнятості як безробітний. 13 березня він отримав направлення на працевлаштування до ТОВ «Фабрика Укршпон» за вакансією «розмітник по дереву».

Однак, 14 березня роботодавець безпідставно відмовив у працевлаштуванні та усно повідомив, що Олійник не підходить за віком,

оскільки йому потрібні працівники на цю вакансію віком до 45 років. При цьому, в оголошенні про вакансію містилися інформація про розмір заробітної плати (200 грн. за годину), кваліфікаційні вимоги та опис трудових обов'язків розмітника по дереву, вимоги щодо статі або віку претендента не зазначалися.

Вважаючи відмову у прийнятті на роботу необґрунтованою, Олійник 17 квітня звернувся до КТС ТОВ «Фабрика Укршпон» із заявою про зобов'язання укласти з ним трудовий договір, стягнення неотриманої заробітної плати та відшкодування моральної шкоди.

1. Встановіть відповідність між дефініціями та їх змістом:

- А.працездатна особа;
- Б. зареєстрований безробітний;
- В. безробітний.

1. особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи;
2. особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як безробітна і готова та здатна приступити до роботи;
3. особа, яка шукає роботу, зареєстрований безробітний, працівник, роботодавець, що отримує послуги, передбачені Законом України «Про зайнятість населення» та Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».
4. особа віком від 16 років, яка проживає на території України і за станом здоров'я здатна до активної трудової діяльності.

2. Державними гарантіями у сфері зайнятості є (оберіть три правильні відповіді із семи):

1. вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;
2. одержання високої заробітної плати (винагороди);
3. професійна орієнтація з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;
4. підтвердження результатів формального непрофесійного навчання;
5. сприяння у працевлаштуванні на платній основі;
6. соціальний захист у разі втрати засобів до існування;
7. захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення.

3. Визначте правильну послідовність процедури реєстрації безробітних:

1. формування персональної картки;
2. прийняття рішення про надання статусу зареєстрованого безробітного;
3. реєстрація заяви про надання статусу зареєстрованого безробітного;

4. подання заяви про надання статусу зареєстрованого безробітного.

4. За необґрунтовану відмову у прийнятті на роботу може наставати:

1. Дисциплінарна відповідальність роботодавця;
2. Матеріальна відповідальність роботодавця;
3. Адміністративна відповідальність керівника;
4. Фінансова відповідальність керівника.

5. Чи підлягає вказаний у фабулі спір розгляду в КТС?

1. так, оскільки КТС є обов'язковим первинним органом по розгляду трудових спорів;
2. ні, оскільки вказаний спір підлягає безпосередньому розгляду в суді;
3. ні, адже цей спір необхідно було врегулювати відповідно до Закону України «Про медіацію».
4. так, оскільки працівник має право звернутися до КТС або до суду.

6. Необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу є:

1. будь-яка відмова роботодавця, що стосується віку працівника;
2. будь-яка відмова роботодавця, що стосується стану здоров'я працівника;
3. відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом;
4. будь-яка відмова роботодавця, що стосується рівня освіти працівника.

ФАБУЛА 61.

Коваленко 09.01.2023 р. був прийнятий на роботу вантажником з випробувальним строком в 3 місяці. У зв'язку з впровадженням нових методів роботи і проведенням раціоналізації робочих місць на підприємстві Коваленка 18.03.2023 р. було офіційно повідомлено про необхідність працювати з 01.06.2023 р. у змінному режимі. При цьому заробітна плата його зросте на 20% і окрім того, буде надана додаткова відпустка 3 дні. Не погодившись з такими пропозиціями, Коваленко 23.03.2023 р. подав заяву про звільнення за власним бажанням, але вже 24.03.2023 р. не виходив на роботу, а 05.04.2023 р. отримав повідомлення, що наказом директора від 03.04.2023 р. його звільнено за прогул.

У ті дні, коли Коваленко був відсутній на роботі, на підприємство прибув вагон з товаром, який простояв для розвантаження тривалий час, оскільки іншого вантажника, окрім Коваленка, на підприємстві немає. Внаслідок простою вагона підприємство виплатило залізниці штраф у сумі 8000 гривень. Директор звернувся з позовом до суду про стягнення з Коваленка спричиненої матеріальної шкоди.

1. Про зміну істотних умов праці працівник має бути повідомлений роботодавцем не пізніше, ніж:

1. за два тижні;
2. за один місяць;
3. за два місяці;
4. за три місяці.

2. Призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами, має назву:

1. карантин;
2. страйк;
3. прогул;
4. простій.

3. Визначте який суб'єкт може бути ініціатором переведення працівника на іншу роботу (оберіть три правильні відповіді із семи):

1. роботодавець;
2. профспілка;
3. працівник.
4. трудовий колектив;
5. третя особа;
6. державний орган;
7. КТС.

4. Встановіть відповідність між посадою працівника та строком випробування при прийнятті на роботу:

- А. вантажник;
Б. заступник керівника державного органу;
В. інспектор з кадрів.

1. до одного місяця;
2. до трьох місяців;
3. до шести місяців;
4. до одного року.

5. Визначте послідовність дій роботодавця при притягненні працівника до матеріальної відповідальності:

1. визначення виду матеріальної відповідальності за розміром шкоди;
2. встановлення факту завдання матеріальної шкоди;
3. видання наказу або звернення до суду з позовом про відшкодування;
4. визначення розміру матеріальної шкоди.

6. Термін «розірвання» трудового договору означає:

1. припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи роботодавця, чи працівника, чи осіб, які не є стороною трудового договору);
2. припинення трудових правовідносин за ініціативою роботодавця;

- 3.припинення трудових правовідносин за ініціативою працівника;
- 4.закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю.

ФАБУЛА 62.

Школяренко 10.01.2023 р. був прийнятий на роботу електриком з випробувальним строком в 1 місяць. Через деякий час директор підприємства, посиляючись на те, що для Школяренка немає роботи протягом нормальної тривалості робочого дня, що для виконання його обов'язків достатньо 4-х годин на день, видав наказ про встановлення для Школяренка неповного робочого дня з пропорційним зменшенням заробітної плати.

20.05.2023 р. електрик Школяренко був відсутній на робочому місці протягом першої половини робочого дня. У пояснювальній записці, яку від нього вимагав директор підприємства про причини відсутності протягом двох годин, працівник вказав, що його син впав у школі з перекладини під час уроку фізкультури і зламав руку, тому терміново необхідно було доставити його в лікарню. Наступного дня директором був виданий наказ про притягнення Школяренка до дисциплінарної відповідальності – оголошення йому догани за неналежне виконання трудових обов'язків. Вважаючи накладення дисциплінарного стягнення неправильним, Школяренко подав заяву про звільнення за власним бажанням, 23.05.2023 р. вже не виходив на роботу, а 05.06.2023 р. отримав повідомлення, що наказом директора від 03.06.2023 р. його звільнено за прогул. Школяренко звернувся з позовом до суду.

1.У який строк можна звільнити працівника з ініціативи роботодавця після отримання згоди профспілки?

- 1.упродовж 2 місяців;
- 2.упродовж 1 місяця;
- 3.упродовж 3 днів;
- 4.упродовж тижня.

2.Розташуйте у правильній послідовності етапи укладення трудового договору:

- 1.погодження змісту та форми трудового договору;
- 2.ініціювання укладення трудового договору;
- 3.оформлення трудової книжки;
- 4.оформлення укладення трудового договору.

3.Неповний робочий час встановлюється:

- 1.за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації підприємства;
- 2.виключно у випадках, передбачених законами;
- 3.за угодою між працівником і роботодавцем;

4.при укладенні колективного договору на підприємстві.

4.Вкажіть умови звільнення працівника за п. 3 ст. 40 КЗпП України (систематичне невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків) . Оберіть три правильні відповіді із семи.

- 1.залишення роботи без попередження;
- 2.невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків;
- 3.відсутність працівника на роботі протягом робочого дня;
- 4.наявність у діях працівника вини;
- 5.вчинення працівником аморального проступку;
- 6.систематичний характер винного невиконання трудових обов'язків;
- 7.відсутність на роботі у зв'язку з поміщенням до медвипередника.

5.Заробітна плата – це:

- 1.грошова виплата, обчислена відповідно до закону, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу;
- 2.винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу;
- 3.допомога, обчислена відповідно до закону, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу;
- 4.заохочувальна виплата, обчислена відповідно до закону, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

6.Визначте, відповідність між органами по розгляду трудових спорів та предметом спорів, які вони розглядають:

- А. Трудовий арбітраж;
Б. Комісія по трудових спорах;
В. Примирна комісія;

1. укладення чи зміни колективного договору, угоди;
2. невиконання вимог законодавства про працю;
3. незаконне переведення на іншу роботу;
4. поновлення працівника на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору

ФАБУЛА 63.

Мельниченко та Карпенко 09.01.2023 р. були прийняті на роботу механіками автотранспортного підприємства з випробувальним строком в 3 місяці. Начальник цеху оголосив, що у зв'язку з ремонтними роботами в цеху протягом місяця працівники не будуть забезпечені роботою. Перевести їх на інші робочі місця немає можливості. Адміністрація підприємства на цей період запропонувала працівникам написати заяви про відпустку без збереження заробітної плати. Працівники вважали, що оплата за цей період

повинна проводитися за правилами ст. 113 КЗпП України, що передбачає порядок оплати часу простою. Однак адміністрація на вимоги працівників відповіла відмовою.

20.01.2023 р. механік Карпенко був відсутній на робочому місці протягом першої половини робочого дня. У пояснювальній записці, яку від нього вимагав директор автотранспортного підприємства про причини відсутності протягом двох годин, Карпенко вказав, що на прохання іншого механіка цього ж підприємства надавав йому допомогу в ремонті екскаватора на його робочому місці у сусідньому гаражі. Наступного дня був виданий директором наказ про притягнення Карпенка до дисциплінарної відповідальності – оголошення йому догани за неналежне виконання трудових обов'язків. Вважаючи накладення дисциплінарного стягнення неправильним, Карпенко звернувся з відповідною заявою до комісії по трудових спорах.

1. За кожне порушення трудової дисципліни можуть застосовуватися:

1. тільки одне дисциплінарне стягнення;
2. два і більше дисциплінарних стягнень;
3. дисциплінарне стягнення та заходи дисциплінарного впливу;
4. будь-які види дисциплінарного чи громадського впливу.

2. Вкажіть випадки, коли випробування при прийнятті працівника на роботу не встановлюється. Оберіть три правильні відповіді із семи.

1. в іншу місцевість.
2. одиноких матерів, які мають дитину віком до шістнадцяти років.
3. осіб, обраних на посаду.
4. осіб, які не досягли вісімнадцяти років.
5. працівників, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку.
6. працівників, які навчаються у вищих і середніх спеціальних учбових закладах без відриву від виробництва.
7. учасників бойових дій.

3. Під час укладення трудового договору працівник обов'язково має подати роботодавцю:

1. довідку про проходження тестування на коронавірус;
2. документ про сімейний стан;
3. документ, що посвідчує особу;
4. свідоцтво про складання заліку з охорони праці.

4. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою на іншу роботу на тому ж підприємстві на строк:

1. до одного місяця;
2. до двох місяців;
3. до трьох місяців;
4. до шести місяців.

5.Визначте правильну послідовність дій роботодавця при притягненні працівника до дисциплінарної відповідальності:

- 1.обрання роботодавцем виду стягнення;
- 2.оголошення стягнення в наказі;
- 3.витребування від порушника трудової дисципліни письмового пояснення;
- 4.повідомлення працівникові наказу під розписку.

6.Визначте, у якому нормативно-правовому акті містяться визначення наведених понять:

- А. Щорічна основна відпустка;
- Б. Профспілковий представник;
- В. Мінімальна заробітна плата.

- 1.Закон України «Про колективні договори і угоди»;
- 2.Закон України «Про відпустки»;
- 3.Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
4. Закон України «Про оплату праці».

ФАБУЛА 64.

У травні 2023 р. Литвиненко вирішив працевлаштуватися слюсарем на підприємство “Спектр”. З ним було укладено трудовий договір в письмовій формі, встановлено випробування строком на один місяць, тривалість робочого часу – 40 годин на тиждень. Слюсар згідно з наказом начальника залучався до роботи у вихідні дні для виконання невідкладних робіт. Адміністрація запропонувала компенсацію роботи у вихідний день наданням інших днів відпочинку у будь-які робочі дні. Працівник вимагав за роботу у вихідні дні оплату у подвійному розмірі. Адміністрація видала наказ, за яким надала слюсарю додаткові вихідні дні. Не погодившись з такими пропозиціями, Литвиненко подав заяву про звільнення за власним бажанням. На момент звільнення стало відомо, що Литвиненко завдав матеріальну шкоду підприємству, але шкода не була відшкодована в повному обсязі. Працівник від добровільного відшкодування шкоди відмовився, тому директор звернувся з позовом до суду про відшкодування спричиненої матеріальної шкоди.

1.Робота у вихідний день компенсується:

- 1.наданням додаткових днів до щорічної основної відпустки;
- 2.грошовою оплатою у потрійному розмірі;
- 3.оплатою у грошовій формі у подвійному розмірі;
- 4.наданням пільг у професійному зростанні працівника.

2.Визначте випадки, при яких додержання письмової форми трудового договору є обов'язковим. Оберіть три правильні відповіді із семи.

- 1.при укладенні трудового договору на невизначений строк;
- 2.при укладенні трудового договору з неповнолітнім;
- 3.при укладенні трудового договору, коли встановлюється неповний робочий час;
- 4.при укладенні трудового договору із ненормованим робочим часом;
- 5.при укладенні трудового договору із скороченим робочим часом;
- 6.при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу;
- 7.При укладенні трудового договору з фізичною особою.

3.У разі обмеженої матеріальної відповідальності працівник зобов'язаний:

- 1.покрити заподіяну шкоду у повному розмірі;
- 2.покрити у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку;
- 3.покрити у повному розмірі, але в межах 2/3 середньомісячного заробітку;
- 4.покрити у повному розмірі, але в межах посадового окладу.

4.Розташуйте у правильній послідовності етапи розгляду трудового спору у КТС:

- 1.розгляд спору та прийняття рішення;
- 2.виконання/невиконання рішення;
- 3.подача заяви працівником;
- 4.оскарження рішення.

5.Визначте, відповідність між тривалістю щорічної відпустки, встановленої законодавством та категоріями працівників, яким вона надається:

- А. 31 календарний день;
Б. 56 календарних днів;
В. 24 календарних днів.

1. у будь-яких працівників, за відпрацьований робочий рік;
2. особам віком до вісімнадцяти років;
3. науково-педагогічним працівникам;
4. режисерам.

6.Строк звернення працівника до суду за вирішенням трудового спору складає:

- 1.шість місяців з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;
- 2.три роки з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;
- 3.три місяці з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права;

4.один рік з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

ФАБУЛА 65.

Іващенко після звільнення з місця відбуття покарання звернувся до Харківського обласного центру зайнятості з проханням підшукати йому роботу. Він чув, що для тих хто звільнився після відбування покарання передбачені певні додаткові гарантії у сприянні працевлаштування. Працівник Служби зайнятості зазначив, що наразі для Іващенко нема підходящої роботи і він не користується правом на додаткові гарантії у сприянні працевлаштування.

Після цього Іващенко звернувся до будівельного підприємства, де після короткої співбесіди з ним був укладений письмовий трудовий договір, відповідно до якого Іващенко повинен виконувати обов'язки монтажника гіпсокартонових конструкцій з випробувальним строком на 3 місяці, місячним окладом у 10000 гривень, а також із гнучким графіком роботи.

Через 2 місяці на виробництві сталася аварія з вини Іващенко, який працював у вихідний день за дорученням керівника структурного підрозділу, внаслідок чого були пошкоджені будівельні матеріали на суму 5000 гривень. Через три тижні після цього директор підприємства Горбенко видав наказ про утримання із заробітної плати Іващенко всієї суми завданої шкоди. Іващенко заперечував проти цього та вирішив звернутися до КТС. Коли Горбенко дізнався, що Іващенко вирішив оскаржувати застосування до нього матеріальної відповідальності, він видав наказ про звільнення Іващенко за п. 11 ч.1 ст. 40 КЗпП України, зазначивши, що аварія сталася через «незграбність» працівника. Іващенко відмовився ознайомлюватись з даним наказом та разом з іншими працівниками, щодо яких також здійснювались певні порушення з боку керівництва підприємства, оголосили страйк.

1. Визначте категорії громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню. Оберіть три правильні відповіді із суми.

1. особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;
2. особи пенсійного віку;
3. особи, звільнені через нез'явлення на роботу протягом більш як 4-х місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;
4. особи, які були скорочені внаслідок змін в організації виробництва та праці.
5. непрацюючі працездатні особи, які отримують державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям;
6. один з батьків або особа, яка їх замінює, і має на утриманні дитину (дітей) у віці 7 років;
7. діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування.

2. Визначте, в яких випадках допускається залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні. Оберіть три правильні відповіді із семи.

1. для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;
2. для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;
3. необхідності відпрацювання працівником днів прогулу;
4. для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;
5. невиконання працівником плану виробітку;
6. вчинення працівником дисциплінарного проступку;
7. У будь-яких випадках виробничої потреби за погодженням з первинною профспілковою організацією.

3. Розташуйте у правильній послідовності дії, які складають процедуру оголошення страйку.

1. виборний орган первинної профспілкової організації здійснює подання загальним зборам (конференції) найманих працівників щодо необхідності прийняття рішення про оголошення страйку;
2. орган, який очолює страйк, зобов'язаний письмово попередити роботодавця або уповноважену ним особу не пізніше як за сім днів до початку страйку;
3. загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування приймається рішення про оголошення страйку;
4. роботодавець зобов'язаний у найкоротший строк попередити постачальників і споживачів, транспортні організації, а також інші заінтересовані підприємства, установи, організації щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку.

4. Визначте відповідність між відсотками заробітної плати та встановленими законодавством обмеженнями розміру відрахувань із заробітної плати:

- А. при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати ...;
- Б. при відрахуванні з заробітної плати за кількома виконавчими документами за працівником у всякому разі повинно бути збережено;
- В. відрахування із заробітної плати при відбуванні виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей не може перевищувати

1. 70 %;
2. 50 %;
3. 20 %;
4. 10 %.

5. Відповідно чинного законодавства, випробування при прийнятті на роботу встановлюється на строк до:

1. трьох місяців для працівників та до одного місяця для робітників;
2. двох місяців для всіх працівників;
3. одного місяця для всіх працівників;
4. шести місяців для працівників та до трьох місяців для робітників.

6. У разі застосування обмеженої матеріальної відповідальності працівник зобов'язаний:

1. покрити заподіяну шкоду у повному розмірі;
2. покрити у розмірі прямої дійсної шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку;
3. покрити у повному розмірі, але в межах 2/3 середньомісячного заробітку;
4. покрити у повному розмірі, але в межах посадового окладу.

ФАБУЛА 66.

Хілько мав у власності земельну ділянку з цільовим призначенням «для ведення особистого селянського господарства», але через фінансові проблеми він вимушений був звернутися до Полтавського обласного центру зайнятості за допомогою у пошуку роботи або стати на облік в якості безробітного. Проте йому відмовили посилаючись на те, що він є самозайнятою особою.

Тоді Хілько влаштувався на роботу до свого сусіда Бобенко, який зареєстрований як ФОП, з такими умовами: Бобенко бере його на роботу на один рік з випробувальним строком на 1 місяць та з відрядною системою оплати праці.

Через 3 місяця з початку роботи Хілько звернувся з проханням до Бобенко встановити йому скорочений робочий день та надати йому відпустку «за свій рахунок», оскільки його дружина перебуває у післяпологовій відпустці і потребує допомоги. Бобенко йому відмовив, адже скорочений робочий час для нього не передбачений, а таку відпустку він вже використовував минулого місяця. Хілько звернув увагу, що йому за законом повинна бути надана відпустку без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку у разі, якщо жінка перебуває у післяпологовій відпустці. Бобенко погодився та надав відпустку на 14 днів, проте на роботу Хілько повернувся лише через місяць. Та коли він повернувся, то з'ясував, що Бобенко зник та вже декілька тижнів не відповідає на телефонні дзвінки. Хілько вирішив звільнитися, проте він не розуміє, як це зробити в умовах коло роботодавець-фізична особа зник.

1. Хто із зазначених осіб відноситься до зайнятого населення:

1. особи, які добровільно не працюють та нікого не доглядають;

2. іноземці, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із забезпеченням діяльності іноземних посольств і місій;
3. громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні та не працюють;
4. члени особистих селянських господарств.

2. Визначте відповідність між тривалістю відпустки без збереження заробітної плати та категоріями працівників, яким вона надається в обов'язковому порядку:

- А. особам, які одружуються;
Б. чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці;
В. працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду.

1. до 5 календарних днів;
2. до 10 календарних днів;
3. до 14 календарних днів;
4. до 30 календарних днів.

3. Кому із вказаних осіб випробування при прийнятті на роботу не встановлюється. Оберіть три правильні відповіді із семи.

1. осіб, які звільнені після відбуття покарання або примусового лікування.
2. осіб, які не досягли вісімнадцяти років;
3. осіб, які за останні 5 років проходили курси підвищення кваліфікації за відповідною спеціальністю;
4. осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців;
5. Внутрішньо переміщених осіб;
6. осіб, які отримують державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям;
7. осіб, яким до настання права на пенсію за віком відповідно до статті 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» залишилося 10 і менше років.

4. Визначте три категорії працівників, яким встановлюється скорочена тривалість робочого часу. Оберіть три правильні відповіді із семи.

1. жінки, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю;
2. особи, які звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;
3. вчителі та лікарі;
4. внутрішньо переміщені особи;
5. осіб, які здійснюють догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку;
6. працівники, зайняті на роботах з шкідливими умовами праці;
7. працівники віком від 14 до 18 років.

4. Розташуйте у правильній послідовності дії працівника щодо процедури припинення трудового договору у разі смерті роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою:

1. центр зайнятості на вимогу працівника на підставі відомостей з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування вносить запис про припинення трудового договору до трудової книжки, яку надав працівник, із зазначенням причини звільнення відповідно до пункту 8-1 частини першої статті 36 Кодексу законів про працю України;
2. центр зайнятості повідомляє про припинення трудового договору Пенсійному фонду України та ДПС і надсилає відповідну інформацію в електронній формі;
3. пенсійним фондом України вноситься відповідна інформація до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування;
4. працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого центру зайнятості пакет документів, визначений законодавством.

6.Визначте основні системи оплати праці:

1. загальна та індивідуальна;
2. головна та додаткова;
3. почасова та відрядна;
4. головна та відрядна.

ФАБУЛА 67.

21 вересня 2020 року Терещенко, якому виповнилось 17 років, прийняли на роботу комірником на склад в ТОВ «Оптіма-фарм». Під час оформлення на роботу Терещенко підписав також договір про повну матеріальну відповідальність.

1 грудня 2020 року Терещенко разом із завідувачкою складу Корсун вирішили відсвяткувати день народження останньої та влаштували танці на території складу. В результаті необережних рухів учасників цих подій було пошкоджено товар на суму 11500 грн. Роботодавець видав наказ про стягнення всієї суми завданої шкоди з Терещенко, адже з ним був укладений договір про повну матеріальну відповідальність. Терещенко заперечував свою вину, оскільки, з його слів, завідувачка складу примушувала його пити спиртні напої погрожуючи йому звільненням.

Після цього інциденту Терещенко пішов у відпустку, а після повернення він знов влаштував «свято» з завідувачкою складу Корсун. За вживання спиртних напоїв на території складу директор ТОВ «Оптіма-фарм» притягнув Терещенка до дисциплінарної відповідальності. Терещенко знову проти цього заперечував, адже з нього не взяли письмових пояснень щодо дисциплінарного

проступку, та, як виявилось, він повинен був приступити до своїх обов'язків після закінчення відпустки лише наступного дня, а святкували вони напередодні. Керівництвом було прийнято рішення звільнити Терещенко за п.3. ч.1 ст. 40 КЗпП України. При цьому роботодавець звернувся до суду із позовом до Терещенко щодо відшкодування шкоди завданої під час танців на складі.

1. На працівників не може бути покладена матеріальна відповідальність за шкоду якщо (оберіть три правильні відповіді із семи):

1. шкода відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику;
2. шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;
3. шкода відноситься до категорії не одержаного підприємством, установою, організацією прибутку (окрім посадових осіб);
4. шкода відноситься до категорії не одержаного підприємством, установою, організацією прибутку (в тому числі спричиненого посадовими особами);
5. шкода була заподіяна працівником, що перебував у стані крайньої необхідності;
6. шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;
7. майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами.

2. Безпосередньо в місцевих загальних судах розглядаються трудові спори (без можливості звернення до КТС) за заявами (оберіть три правильні відповіді із семи):

1. працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору;
2. працівників щодо оскарження зміни істотних умов праці;
3. роботодавця про відшкодування працівниками матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації;
4. працівників з питань охорони праці;
5. працівників про порушення законодавства про відпустки;
6. працівників у питанні застосування законодавства про працю, яке відповідно до чинного законодавства попередньо було вирішено роботодавцем і виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (підрозділу) в межах наданих їм прав;
7. працівників, які самотійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулювали розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем.

3. Визначте відповідність між предметом трудового спору та строками звернення до суду за вирішенням трудового спору:

- А. у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду...

Б. працівник може звернутися із заявою про вирішення будь-якого трудового спору безпосередньо до суду (за виключенням тих спорів, для яких передбачений інший строк)...

В. роботодавець може звернутися до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації...

1. протягом одного року;
2. в тримісячний строк;
3. в місячний строк;
4. в двотижневий строк.

4. Розташуйте у правильній послідовності дії роботодавця щодо порядку застосування ним дисциплінарного стягнення.

1. роботодавець обирає вид стягнення, враховуючи ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника;
2. роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення;
3. повідомлення працівникові під розписку про оголошення йому стягнення;
4. оголошення в наказі (розпорядженні) стягнення працівнику.

5. Визначте, в який формі можливо укласти трудовий договір, відповідно чинного законодавства:

1. тільки в письмовій формі;
2. тільки в усній формі;
3. може бути укладено як в письмовій так і в усній формі;
4. тільки в письмовій формі з нотаріальним посвідченням.

6. Визначте тривалість основної щорічної відпустки, яка надається особам віком до вісімнадцяти років.

1. 14 календарних днів;
2. 21 календарний день;
3. 24 календарних дні;
4. 31 календарний день.

ФАБУЛА 68.

11 вересня 2021 р. на одному із виробничих цехів підприємства «Промбуд» сталася виробнича аварія. В результаті цієї аварії підприємству була завдана матеріально шкода в сумі 174 000 грн. Роботодавець утворив комісію для розслідування обставин цієї аварії. В результаті було виявлено наступне: аварія сталася внаслідок сукупності обставин, які є результатом неналежного виконання обов'язків деякими працівниками підприємства. Так,

начальник відділу постачання Карпов разом з директором підприємства Зібровим прийняли рішення про необхідність заміни застарілого обладнання на нове та здійснили закупівлю. Проте обладнання виявилось невідповідним для даного виробництва, про що Карпов був повідомлений заздалегідь постачальником. Рахунки на закупівлю обладнання підписувала головний бухгалтер підприємства Бігунова. Також з'ясувалось, що обладнання було неякісно встановлено штатними монтажниками - братами Лисенко. Після аналізу всіх обставин справи, було прийнято рішення про притягнення Карпова, Бігунова, братів Лисенко до повної матеріальної відповідальності в рівних долях, тобто по 43500 грн. з кожного. Щодо Бігунової був підготовлений наказ про її звільнення у зв'язку з втратою довіри за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Після оголошення такого рішення Бігунова пішла на лікарняний, пояснюючи це тим, що в неї загострилися хронічні хвороби через емоційне напруження. Карпов терміново пішов у щорічну відпустку строком на 48 днів, яка в нього накопилась за декілька років.

Всі учасники цього розслідування були обурені таким рішенням комісії та звернулись письмово до профспілки з проханням допомогти у вирішенні цієї ситуації. У профспілці їм порадили розпочати колективний трудовий спір та оголосити страйк.

1. В яких випадках працівники несуть матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної з їх вини (оберіть три правильних відповіді із семи):

1. шкоди завдано зіпсуттям або знищенням через недбалість матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні;
2. шкоди завдано діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
3. шкода заподіяна працівником, що перебував у стані крайньої необхідності;
4. шкоди завдано не при виконанні трудових обов'язків;
5. шкоди завдано неповнолітньою особою;
6. шкоди завдано особою, з якою, відповідно до ст. 135-1 КЗпП можна укласти договір про повну матеріальну відповідальність (незалежно від того, чи був він укладений, чи ні);
7. шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані.

2. Визначте відповідність підстав розірвання трудового договору суб'єктам, які можуть бути звільнені:

- А. одноразове грубе порушення трудових обов'язків;
- Б. вчинення винних дій, які дають підстави для втрати довіри з боку роботодавця;
- В. вчинення аморального проступку.

1. особа, яка здійснює виховні функції;
2. головний бухгалтер підприємства;
3. особа, яка безпосередньо обслуговує культурні цінності;

4. прибиральниця.

3. Зазначте три випадки проведення страйків, які згідно Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визнаються незаконними. Оберіть три правильні відповіді із семи.

1. оголошені з вимогами про зміну конституційного ладу, державних кордонів та адміністративно-територіального устрою України;
2. оголошені з вимогою щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
3. оголошені з вимогами, що порушують права людини;
4. оголошені після закінчення примирних процедур, які не призвели до вирішення колективного трудового спору;
5. оголошені без дозволу Національної служби посередництва та примирення;
6. оголошені та/або проводяться під час здійснення примирних процедур;
7. оголошені щодо невиконання роботодавцем законодавства про працю.

4. Розташуйте у правильній послідовності дії сторін, які призводять до виникнення колективного трудового спору (конфлікту):

1. прийняття рішення уповноваженим представницьким органом найманих працівників про незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців;
2. оформлення вимог найманих працівників, профспілок чи об'єднання профспілок відповідним протоколом і надсилання роботодавцю або уповноваженій ним особі, організації роботодавців, об'єднанню організацій роботодавців;
3. формування і затвердження вимог найманих працівників, профспілок;
4. отримання від роботодавця повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог.

5. Визначте тривалість мінімальної щорічної основної відпустки:

1. 18 робочих днів;
2. 28 робочих днів;
3. 28 календарних днів;
4. 24 календарних днів;

6. Колективна бригадна матеріальна відповідальність встановлюється на підставі:

1. колективного договору;
2. трудового договору;
3. договору про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність;
4. правил внутрішнього трудового розпорядку.

