**! Предмет метод, джерела принципи трудового права**

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

Основними функціями трудового права України є

Основним інститутом в системі трудового права є

Ядром і основним видом трудових правовідносин є

Суб'єктами індивідуально-трудових правовідносин є

За загальним правилом учасником трудових правовідносин може бути особа, яка на момент укладення трудового договору досягла ----------- років.

Учасником трудових правовідносин є особа, яка досягла ------- років і уклала трудовий договір за згодою одного з батьків або особи, що його замінює.

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

Юридична особа, яка надає працю фізичній особі на підставі укладення трудового договору називається

Суб'єктом колективних трудових правовідносин є

Досвід розвинених країн Заходу засвідчує, що трудове право формується на базі

Провідними вченими у сфері науки трудового права України є

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

Основними принципами трудового права України є

Якщо за загальним правилом прийом на роботу осіб допускається з \_\_\_\_\_\_\_\_\_ років, то повна трудова правосуб'єктність фізичних осіб наступає з досягненням ними \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ років.

Розмежуйте суб'єктів трудового права та суб'єктів колективних трудових правовідносин…

Метод трудового права передбачає комплексне поєднання зазначених нижче способів правового регулювання:

Складовими елементами індивідуальних трудових правовідносин є наступні правові відносини

Правовідносинами працевлаштування вважаються наступні відносно самостійні правові відносини:

Головними суб’єктами трудових правовідносин є:

У трудових правовідносинах іноді можуть брати участь так звані другорядні суб’єкти

Фізичні особи як працівники можуть брати участь у трудових правовідносинах по досягненні ними років, а за згодою одного з батьків чи особи, що їх замінює, навіть з досягненням років. У вільний від навчання час працівником може бути й особа, якій виповнилось років.

Джерелами трудового права, що мають договірний характер, є

До джерел трудового права України належать наступні закони

Локальними актами, що регулюють трудові відносини, є:

Які чинники зумовлюють диференціацію у правовому регулюванні трудових відносин?

Що є основною причиною ухвалення актів локального характеру?

Що зобов’язаний зробити роботодавець у випадку ухвалення компетентним органом конститутивного акту?

Яка із наведених ознак найкраще відображає правову природу трудових правовідносин?

Який із наведених принципів є характерним для трудового права?

Щодо якого із наведених договорів НЕ повинен застосовуватися принцип трудового права визнання недійсними умов договору, які погіршують правове становище працівника у трудових правовідносинах?

Яка із наведених ознак найбільш відрізняє предмет трудового права від предмету цивільного права?

Розмежуйте договірні та локальні акти, що регулюють трудові відносини

Розташуйте джерела трудового права за їх юридичною силою (від найменшого до найбільшого)

Що є характерним для трудових правовідносин?

Рішенням правління сільськогосподарського виробничого кооперативу за появу на роботі в нетверезому стані був звільнений з роботи механік, що працював за трудовим договором, а водій, член кооперативу, був за тією ж причиною переведений на іншу, нижчеоплачувану посаду терміном на 3 місяці. Яка правова природа відносин, які виникли між цими громадянами та кооперативом?

Керівник бригади уклав з виробничим кооперативом договір, за яким його бригада зобов’язувалася відремонтувати токарний станок і вентиляцію цеху. Вартість роботи оцінена у 8--- грн. Строк виконання – один місяць. По закінченні роботи кооператив відмовився оплатити всю суму, посилаючись на низьку якість ремонту. Керівник бригади звернувся до суду. Яка правова природа відносин, що виникли між керівником бригади та виробничим кооперативом?

Якщо Кодексом законів про працю України встановлені загальні умови праці, то чи повинен суд послуговуватись законодавчими актами, які передбачають відмінні від Кодексу умови праці працівників?

Які юридичні наслідки настають у випадку включення до трудового договору умов, які погіршують правове становище працівника?

Чи може працівник у трудовому спорі із роботодавцем посилатись на акти локального характеру для захисту своїх прав та інтересів?

**! 2 Соціальне партнерство Колективні трудові спори**

Після отримання пропозиції про початок переговорів з укладення колективного договору друга сторона протягом (\* \_\_\*) днів повинна розпочати переговори.

Загальний строк розгляду вимог найманих працівників і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати днів з дня одержання цих вимог роботодавцем до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця.

Який орган здійснює повідомну реєстрацію галузевої угоди?

Орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, повідомляє про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) у - денний строк.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше р.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у - місячний строк після реєстрації підприємства.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї з сторін на виробничому рівні у- денний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Згідно Закону України «Про колективні трудові спори (конфлікти) примирна комісія розглядає колективний трудовий спір (конфлікт) щодо укладення колективного договору у денний строк з моменту її утворення.

Як називається тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)?

Діяльність якого суб’єкта полягає у сприянні поліпшенню трудових відносин та запобіганні виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів)?

Який суб’єкт, що складається з представників сторін спору, виробляє взаємоприйнятне рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту)?

Хто створює Національну службу посередництва і примирення?

Який суб’єкт, що складається із залучених сторонами фахівців, експертів, інших осіб приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту)?

Як називається особа, визначена за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту), яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення?

Як називаються неврегульовані в результаті взаємних переговорів протиріччя, які виникають з приводу виконання окремих положень колективного договору?

Хто вирішує колективний трудовий спір (конфлікт), який не був вирішений за допомогою примирних процедур, а законодавством заборонено подальше його вирішення шляхом проведення страйку?

У разі, коли інтереси найманих працівників з укладення колективного договору представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи які є членами:

Угода, що укладається на основі чинного законодавства і прийнятих сторонами зобов’язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників і роботодавців, – це:

Яким документом оформляються вимоги найманих працівників, профспілки чи об’єднання профспілок у ході виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)?

Положення галузевої угоди діють безпосередньо і є обов’язковими:

У якому випадку рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов’язковим для виконання сторонами?

Сфера укладення колективного договору визначається:

Зміни до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися:

Рішення про оголошення страйку на підприємстві вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала \_\_\_\_ найманих працівників або \_\_\_\_ делегатів конференції.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов’язаний письмово попередити роботодавця або уповноважений ним орган (представника) не пізніш як за днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за (\* \_\_\*) днів#.

На яких підприємствах, в установах, організаціях укладається колективний договір?

З якого моменту виникає колективний трудовий спір (конфлікт)?

Не допускається ведення переговорів та укладення колективного договору від імені працівників:

З якою метою засвідчується автентичність примірників і копії колективного договору, поданого на повідомну реєстрацію?

Хто є сторонами колективного договору:

Згідно з Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективні трудові спори (конфлікти) можуть виникнути на:

З якого моменту колективний договір є чинним?

Кого зобов’язаний повідомити орган, який представляє інтереси найманих працівників, про виникнення колективного трудового спору

У яких випадках згідно з законодавством України забороняється проведення страйків?

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти:

В яких випадках, передбачених чинним законодавством, працівники можуть розпочати страйк?

Чи поширюються положення колективного договору на працівників роботодавця, якщо вони не є членами профспілкової організації?

Особи, що представляють профспілкову організацію, притягуються до адміністративної відповідальності, якщо вони:

На яких рівня укладаються угоди згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди»?

Які суб’єкти зобов’язані брати участь у колективних переговорах з укладення колективного договору?

Хто представляє сторони соціального діалогу на територіальному рівні?

Які страйки за законодавством України є незаконними?

Вкажіть колективні трудові спори (конфлікти), які первинно повинні бути розглянуті примирною комісією?

Хто визначає місце перебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь?

Хто вирішує колективні трудові спори (конфлікти)?

Організації роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою та мають статус:

Об’єднання організацій роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою та мають статус:

Хто здійснює організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу?

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у (\* \*) строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до (\* \*) днів.

Завершіть законодавче формулювання: «Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як (\* \*) і не може бути підставою (\* \*)».

Який порядок формування вимог найманих працівників, профспілок на виробничому рівні встановив Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»?

Будь-яка із сторін не раніш як за (\* \*) місяці до закінчення строку дії колективного договору письмово повідомляє іншу сторону про початок переговорів.

Працівникам яких підприємств, установ. організацій (крім технічного та обслуговуючого персоналу) заборонено брати участь у страйках?

В яких випадках припиняються повноваження органу (особи) як керівника страйку?

Кого зобов’язаний попередити роботодавець або уповноважений ним орган щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку?

Хто, крім сторін колективного трудового спору (конфлікту), може входити до складу трудового арбітражу?

В яких випадках утворюється трудовий арбітраж?

Які вимоги встановив законодавець щодо оплати праці та відшкодування витрат незалежного посередника, члена примирної комісії чи трудового арбітражу, пов’язаних з участю у примирній процедурі?

З яких питань роботодавець або уповноважений ним орган (представник) зобов’язаний вжити необхідних заходів під час страйку?

Вкажіть наслідки, що можуть настати для працівника, який брав участь у страйку, визнаного судом незаконним?

Вкажіть повноваження Національної служби посередництва і примирення

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

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

Розташуйте колективні угоди за їх юридичною силою (від найбільшої до найменшої)

Якими будуть правові наслідки, якщо примірники колективного договору подані на реєстрацію не будуть автентичними?

Після проведення усіх примирних процедур, конференція трудового колективу за поданням представника виборного органу первинної профспілкової організації двома третіми від кількості делегатів прийняла рішення про оголошення страйку. Представник виборного органу первинної профспілкової організації зазначив, що разом з рішенням про оголошення страйку необхідно визначити уповноважених осіб, які будуть представляти найманих працівників під час страйку. Чи законною є процедура оголошення страйку

Наймані працівники висунули вимоги роботодавцю з приводу невиконання умов колективного договору в частині регулювання заробітної плати. З метою вирішення колективного трудового спору роботодавець запропонував створити примирну комісію. Чи є порушення чинного законодавства в даному випадку?

На конференцію найманих працівників заводу «Агат» було обрано \_\_\_\_- делегатів. За рішення про оголошення страйку проголосувало \_\_\_- делегатів. Скільки голосів не вистачило для прийняття рішення? (\* \*)

На конференцію найманих працівників заводу «Агат» було обрано \_\_\_-- делегатів. За рішення про оголошення страйку проголосувало \_\_\_- делегатів. Скільки голосів не вистачило для прийняття рішення? (\* \*)

На конференцію найманих працівників заводу «Агат» було обрано\_\_\_ - делегатів. За рішення про оголошення страйку проголосувало \_\_\_- делегатів. Скільки голосів не вистачило для прийняття рішення? (\* \*)

На конференцію найманих працівників заводу «Агат» було обрано \_\_\_\_- делегатів. За рішення про оголошення страйку проголосувало \_\_\_\_ делегатів. Скільки голосів не вистачило для прийняття рішення? (\* \*)

Етапи укладення колективного договору (з перших дій до останніх)

Після отримання пропозиції про початок переговорів з укладення колективного договору друга сторона протягом (\* \*) днів повинна розпочати переговори.

Загальний строк розгляду вимог найманих працівників і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати (\* \*) днів з дня одержання цих вимог роботодавцем до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця.

Який орган здійснює повідомну реєстрацію галузевої угоди?

Орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, повідомляє про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) у (\* \*) - денний строк.

У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше (\* \*) р.

На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у (\* \*) - місячний строк після реєстрації підприємства.

Примирна комісія утворюється за ініціативою однієї з сторін на виробничому рівні у (\* \*)- денний строк з моменту виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Згідно Закону України «Про колективні трудові спори (конфлікти) примирна комісія розглядає колективний трудовий спір (конфлікт) щодо укладення колективного договору у (\* \*)- денний строк з моменту її утворення.

Як називається тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)?

Діяльність якого суб’єкта полягає у сприянні поліпшенню трудових відносин та запобіганні виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів)?

Який суб’єкт, що складається з представників сторін спору, виробляє взаємоприйнятне рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту)?

Хто створює Національну службу посередництва і примирення?

Який суб’єкт, що складається із залучених сторонами фахівців, експертів, інших осіб приймає рішення по суті колективного трудового спору (конфлікту)?

Як називається особа, визначена за спільним вибором сторін колективного трудового спору (конфлікту), яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення?

Як називаються неврегульовані в результаті взаємних переговорів протиріччя, які виникають з приводу виконання окремих положень колективного договору?

Хто вирішує колективний трудовий спір (конфлікт), який не був вирішений за допомогою примирних процедур, а законодавством заборонено подальше його вирішення шляхом проведення страйку?

У разі, коли інтереси найманих працівників з укладення колективного договору представляє профспілковий орган, інтереси роботодавця не можуть представляти особи які є членами:

Угода, що укладається на основі чинного законодавства і прийнятих сторонами зобов’язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників і роботодавців, – це:

Яким документом оформляються вимоги найманих працівників, профспілки чи об’єднання профспілок у ході виникнення колективних трудових спорів (конфліктів)?

Положення галузевої угоди діють безпосередньо і є обов’язковими:

У якому випадку рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов’язковим для виконання сторонами?

Сфера укладення колективного договору визначається:

Зміни до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися:

Рішення про оголошення страйку на підприємстві вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала \_\_\_\_ найманих працівників або \_\_\_\_ делегатів конференції.

Орган (особа), який очолює страйк, зобов’язаний письмово попередити роботодавця або уповноважений ним орган (представника) не пізніш як за (\*\_\_\_\_\*) днів до початку страйку, а у разі прийняття рішення про страйк на безперервно діючому виробництві – за (\* \_\_\_\_\*) днів#.

На яких підприємствах, в установах, організаціях укладається колективний договір?

З якого моменту виникає колективний трудовий спір (конфлікт)?

Не допускається ведення переговорів та укладення колективного договору від імені працівників:

Повідомна реєстрація проводиться протягом \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ із дня, наступного після надходження угоди (договору) до реєструючого органу

Згідно з Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» колективні трудові спори (конфлікти) можуть виникнути на:

З якого моменту колективний договір є чинним?

Кого зобов’язаний повідомити орган, який представляє інтереси найманих працівників, про виникнення колективного трудового спору (конфлікту)?

У яких випадках згідно з законодавством України забороняється проведення страйків?

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти:

В яких випадках, передбачених чинним законодавством, працівники можуть розпочати страйк?

Який документ роботодавець надсилає найманим працівникам за результатами розгляду їх вимог?

Які розбіжності між сторонами соціально-трудових відносин є предметом колективних трудових спорів (конфліктів)?

Чи поширюються положення колективного договору на працівників роботодавця, якщо вони не є членами профспілкової організації?

Особи, що представляють профспілкову організацію, притягуються до адміністративної відповідальності, якщо вони:

На яких рівня укладаються угоди згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди»?

Які суб’єкти зобов’язані брати участь у колективних переговорах з укладення колективного договору?

Хто представляє сторони соціального діалогу на територіальному рівні?

Які страйки за законодавством України є незаконними?

Вкажіть колективні трудові спори (конфлікти), які первинно повинні бути розглянуті примирною комісією?

Хто є стороною колективного трудового спору на галузевому рівні?

Хто визначає місце перебування під час страйку працівників, які беруть у ньому участь?

Хто вирішує колективні трудові спори (конфлікти)?

Організації роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою та мають статус:

Об’єднання організацій роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою та мають статус:

Хто здійснює організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу?

Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у (\* \*) строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до (\* \*) днів.

Завершіть законодавче формулювання: «Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається як (\* \*) і не може бути підставою (\* \*)».

Якщо профспілка не є репрезентативною, то яким чином можуть бути представлені її інтереси при укладенні генеральної угоди.

В яких випадках чинне законодавство України забороняє проведення страйку?

Який порядок формування вимог найманих працівників, профспілок на виробничому рівні встановив Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»?

Будь-яка із сторін не раніш як за (\* \*) місяці до закінчення строку дії колективного договору письмово повідомляє іншу сторону про початок переговорів.

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

В яких випадках припиняються повноваження органу (особи) як керівника страйку?

Кого зобов’язаний попередити роботодавець або уповноважений ним орган щодо рішення найманих працівників про оголошення страйку?

Хто, крім сторін колективного трудового спору (конфлікту), може входити до складу трудового арбітражу?

В яких випадках утворюється трудовий арбітраж?

Які вимоги встановив законодавець щодо оплати праці та відшкодування витрат незалежного посередника, члена примирної комісії чи трудового арбітражу, пов’язаних з участю у примирній процедурі?

З яких питань роботодавець або уповноважений ним орган (представник) зобов’язаний вжити необхідних заходів під час страйку?

Вкажіть наслідки, що можуть настати для працівника, який брав участь у страйку, визнаного судом незаконним?

Вкажіть повноваження Національної служби посередництва і примирення

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

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

Розташуйте колективні угоди за їх юридичною силою (від найбільшої до найменшої)

Якими будуть правові наслідки, якщо колективний договір поданий на реєстрацію буде містити положення, які не відповідають чинному законодавству?

Після проведення усіх примирних процедур, конференція трудового колективу за поданням представника виборного органу первинної профспілкової організації двома третіми від кількості делегатів прийняла рішення про оголошення страйку. Представник виборного органу первинної профспілкової організації зазначив, що разом з рішенням про оголошення страйку необхідно визначити уповноважених осіб, які будуть представляти найманих працівників під час страйку. Чи законною є процедура оголошення страйку

Вирішивши висунути вимоги до роботодавця про підвищення зарплати, наймані працівники почали формувати свої вимоги. Який законодавчо правильний порядок формування таких вимог?

Наймані працівники висунули вимоги роботодавцю з приводу невиконання умов колективного договору в частині регулювання заробітної плати. З метою вирішення колективного трудового спору роботодавець запропонував створити примирну комісію. Чи є порушення чинного законодавства в даному випадку?

На конференцію найманих працівників заводу «Агат» було обрано \_\_\_\_ делегатів. За рішення про оголошення страйку проголосувало \_\_\_\_ делегатів. Скільки голосів не вистачило для прийняття рішення? (\* \*)

На конференцію найманих працівників заводу «Агат» було обрано \_\_\_\_\_делегатів. За рішення про оголошення страйку проголосувало \_\_\_\_ делегатів. Скільки голосів не вистачило для прийняття рішення? (\* \*)

На конференцію найманих працівників заводу «Агат» було обрано \_\_\_\_ делегатів. За рішення про оголошення страйку проголосувало \_\_\_\_\_ делегатів. Скільки голосів не вистачило для прийняття рішення? (\* \*)

На конференцію найманих працівників заводу «Агат» було обрано \_\_\_\_ делегатів. За рішення про оголошення страйку проголосувало \_\_\_\_\_делегатів. Скільки голосів не вистачило для прийняття рішення? (\* \*)

Етапи укладення колективного договору (з перших дій до останніх)

**! 3 Укладення трудового договору**

Угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, називається?

Додержання письмової форми трудового договору є обов’язковим…

Термін випробування при призначенні на посаду державної служби встановлюється до (\* \*)міс.

Термін випробування для робітників встановлюється до (\* \*)міс.

Загальний термін випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати (\* \*)міс.

В якій форми як правило укладається трудовий договір

Сфера застосування контракту визначається

Сезонними працівниками вважаються особи прийняті на роботи, які за ознаками природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а лише впродовж певного періоду (сезону), що не перевищує (\* \*)міс.

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

Дозвіл на працевлаштування іноземних громадян в Україні надають:

Трудові книжки не ведуться на осіб:

Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють у роботодавця понад (\* \*) днів, а працівникам, які стають до роботи вперше трудова книжка оформляється не пізніше (\* \*) днів після прийняття на роботу.

До трудової книжки не заносяться відомості.

Роботодавець може запроваджувати обмеження спільної роботи родичів за умови якщо вони

При відмові у прийнятті на роботу вагітної жінки роботодавець зобов’язаний...

Тривалість роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій не може перевищувати:

У відповідності із КЗпП строковий трудовий договір укладається у випадках:

При укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу

Незалежно від стану на ринку праці дозвіл на працевлаштування іноземних громадян не видається, якщо...

Контрактом не може бути....

За яких умов роботодавець може запроваджувати обмеження спільної роботи родичів?

Суддя не має права поєднувати свою діяльність з підприємницькою або адвокатською діяльністю, будь-якою іншою оплачуваною роботою крім....

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

Забороняється укладати трудовий договір з неповнолітнім про роботу...

Тимчасовими вважаються працівники, які прийняті:

Назвіть ознаки, що характеризують роботу за сумісництвом:

Необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу вважатиметься відмова:

Забороняється укладати трудовий договір з неповнолітнім про роботу...

Забороняється укладати трудовий договір з жінками про роботу...

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

Тимчасовими працівниками вважаються особи прийняті на роботу:

Випробовування при прийнятті на роботу не може встановлюватись:

Обов’язковими умовами, без яких трудовий договір не може бути укладено є умови про:

Строковий трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк якщо:

Обов’язковими умовами, без яких трудовий договір не може бути укладено є умови про:

Обов’язковими умовами, без яких трудовий договір з сезонними працівниками не може бути укладено є умова про:

До факультативних умов трудового договору належать умови про:

Які із перелічених умов трудового договору, укладеного з тимчасовим працівником є факультативними:

Випробовування при прийнятті на роботу не може встановлюватись:

Відповідно до чинного трудового законодавства сумісництвом вважається:

При переведенні за станом здоров’я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом (\* \*) тижн.

Працівник був прийнятий на посаду з випробувальним строком в один місяць По його закінченні роботодавець запропонував продовжити випробувальний термін ще на один місяць. Чи законні вимоги роботодавця?

Які дії повинен вчинити роботодавець у разі необхідності продовження строку випробування працівника?

Яка з наведених обставин є перешкодою для укладення трудового договору?

Особу віком \_\_\_\_ років було прийнято на посаду дробильника в шахту на умовах 36-годинного робочого тижня. Яке порушення трудового законодавства має місце у цьому випадку?

Які дії повинен вчинити роботодавець у разі необхідності продовження строку випробування працівника?

Роботодавець приймає на роботу працівника на час відсутності основного працівника, що перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку. Який найбільш правильний спосіб укладення трудового договору у такому випадку?

А. був прийнятий на роботу робітником у складальний цех автокомбінату з максимальним випробувальним строком з \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Вкажіть дату (у форматі день місяць рік без крапок) закінчення випробувального терміну робітника А. (\* \*)

Працівник А. був прийнятий на посаду юрисконсульта автокомбінату з максимальним випробувальним строком з \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Вкажіть дату (у форматі день місяць рік без крапок) коли працівник А. вважатиметься таким, що закінчив випробування (\* \*)

Працівник А. був прийнятий на посаду юрисконсульта автокомбінату з максимальним випробувальним строком з \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Вкажіть дату (у форматі день місяць рік без крапок) закінчення випробувального терміну працівника А. (\* \*)

Працівник А. був прийнятий на посаду юрисконсульта автокомбінату з максимальним випробувальним строком з \_\_\_.\_\_.\_\_\_. Під час випробувального А. хворів \_\_\_ днів. Вкажіть дату(у форматі день місяць рік без крапок) закінчення випробувального терміну працівника А. (\* \*)

Працівник А. був прийнятий на посаду юрисконсульта автокомбінату з максимальним випробувальним строком з \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Під час випробувального А. хворів \_\_\_ дні. Вкажіть дату (у форматі день місяць рік без крапок) закінчення випробувального терміну працівника А. (\* \*)

Працівник А. був прийнятий на посаду юрисконсульта автокомбінату з максимальним випробувальним строком з \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Під час випробувального А. хворів \_\_\_\_днів. Вкажіть дату (у форматі день місяць рік без крапок) закінчення випробувального терміну працівника А. (\* \*)

Працівник А. був прийнятий на посаду юрисконсульта автокомбінату з максимальним випробувальним строком з \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Під час випробувального А. хворів \_\_\_ дні. Вкажіть дату (у форматі день місяць рік без крапок) закінчення випробувального терміну працівника А. (\* \*)

А. був прийнятий на роботу робітником у складальний цех автокомбінату з максимальним випробувальним строком з \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Вкажіть дату (у форматі день місяць рік без крапок) коли робітник А. вважатиметься таким, що витримав випробування. (\* \*)

Вкажіть, які з наведених положень стосуються запропонованих понять: Для якого виду роботи укладають трудові договори з наступними категоріями працівників:

Поєднайте поняття з його визначенням

Сумісництво

Суміщення професій та посад

Простій

Переміщення

-скерування працівника у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце.

-робота, яку виконує працівник на підставі двох трудових договорів на одному підприємстві

-доручення працівникові роботи, яка не відповідає його трудовій функції, а також зміна інших істотних умов трудового договору, за наявності змін в організації виробництва і праці

-призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами

-виконання поряд із основною роботою додаткової роботи за іншою професією на тому ж підприємстві в межах єдиного робочого дня за одним трудовим договором

Розташуйте етапи укладення трудового договору відповідно до їх черговості

Під час укладення контракту із керівником комунального підприємства керівник органу управління комунальним майном запропонував включити до контракту такі положення:<br> ) тривалість робочого часу становить 42 години на тиждень;<br>2) працівник має право на премію у разі зростання прибутку підприємства не менше ніж на -% в порівнянні з попереднім роком;<br>3) не розголошувати відомостей, які становлять державну та комерційну таємницю;<br>4) працівник може бути звільнений з роботи у разі відсутності прибутку підприємства протягом двох фінансових років підряд.<br>Які із наведених положень не можуть бути включені до контракту?

**! Зміна умов трудового договору**

Роботодавець не має права переміщати працівника на інше робоче місце:

У відповідності із Постановою Пленуму Верховного Суду України №9 від 6. . 992 року до змін в організації виробництва та праці віднесено:

У зв’язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці:

Переведення на іншу постійну роботу допускається лише:

Вагітні жінки відповідно до медичного висновку переводяться на іншу роботу, яка:

Будь-яка робота не обумовлена трудовим договором, що вимагається від працівника під загрозою притягнення до дисциплінарної відповідальності, на виконання якої працівник не давав згоди, вважається:

Переведення працівника на іншу роботу без його згоди допускається:

Переміщенням вважається:

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

Роботодавець повинен попередити працівника про «зміну істотних умов праці», яка проводиться у зв’язку із змінами в організації виробництва та праці не пізніше ніж за (\* \*)міс.

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

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

Роботодавець має право перевести працівника строком до (\* \*) міс. на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров’я, лише для відвернення наслідків обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей.

Зміна умов трудового договору (крім спеціальності, кваліфікації, посади), що здійснюється роботодавцем при впровадженні передових методів, технологій, вважається:

Які з наведених положень відповідають чинному трудовому законодавству:

При тимчасову переведенні на іншу роботу для відвернення наслідків виробничих аварій чинним трудовим законодавством працівнику гарантується оплата праці за виконану роботу:

У відповідності із Кодексом законів про працю України, працівників, які потребують за станом здоров’я надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести, за їх згодою, на таку роботу:

Призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами вважається:

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

Працівник подав роботодавцеві медичний висновок про необхідність переведення його на легшу роботу. Які дії вправі вчинити роботодавець, якщо працівник відмовляється від такого переведення через те, що за новою посадою він отримуватиме меншу заробітну плату?

Що є НЕпотрібним в процедурі переведення працівника на легшу роботу за станом здоров’я?

Що є обов’язковим у процедурі тимчасових переведень працівника на іншу роботу?

Які обмеження застосовуються у процедурі переміщення працівника на інше робоче місце?

У зв’язку з простоєм працівника за його згодою було переведено на інше підприємство терміном на місяць і доручено виконання роботи, не передбаченої трудовим договором. Які вимоги законодавства щодо переведення працівника були порушені?

Що є непотрібним в процедурі переведення працівника у зв’язку із простоєм на інше підприємство?

Що з наступного є прикладом переміщення працівника на інше робоче місце?

Що з наступного є прикладом простою?

Що з наступного є прикладом зміни істотних умов праці?

Переведення працівників у разі простою на іншу роботу за їх згодою на тому ж підприємстві дозволяється:

Поєднайте поняття з його визначенням

Переміщення

Постійне переведення

Тимчасове переведення

Зміна істотних умов праці

-скерування працівника у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце.

-доручення працівникові роботи, яка відповідає його трудовій функції, але при зміні інших істотних умов праці та за наявності змін в організації виробництва і праці

-переведення працівника строком до одного міс. на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров’я, для відвернення обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей.

-робота, яку виконує працівник на підставі двох трудових договорів на одному підприємстві

-зміна посади (професії) працівника за його згодою в межах одного підприємства без обмеження будь-яким строком

Чи правомірно вчинив роботодавець, який на двадцять днів перевів працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, яка не протипоказана йому за станом здоров’я, для відвернення стихійного лиха?

Роботодавець перевів працівника на роботу, яка не відповідає його трудовій функції, при цьому змін в організації виробництва і праці не було. Чи відповідають такі дії роботодавця законодавству?

Які з наведених положень відповідають чинному трудовому законодавству?

Чи відповідають дії роботодавця законодавству, якщо він перевів працівника під час простою на іншу роботу на інше підприємство в тій самій місцевості?

**! 4 Припинення трудового договору**

У разі пропуску терміну прийняття рішення виборним органом первинної профспілкової організації про розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця, вважається, що:

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації:

У разі реорганізації підприємства трудовий договір…

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

Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе у разі:

З ініціативи роботодавця трудовий договір з працівником може бути розірвано за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації у випадку:

Виборний орган первинної профспілкової організації повинен розглянути письмове подання роботодавця на звільнення працівника з роботи у (\* \*) денний термін.

Якщо працівник відмовляється з поважних умов від укладення договору про повну матеріальну відповідальність, при умові, що законодавством передбачено укладення такого договору з відповідною категорією працівників, то трудовий договір з таким працівником може бути припинений з підстав (\* \*).

Якщо працівник відмовляється від укладення контракту, при умові, що законом передбачено його укладення з відповідною категорією працівників, то трудовий договір з таким працівником може бути припинений з підстав (\* \*).

При звільненні з роботи розрахунок з працівником проводиться:

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

Одночасно з попередженням про звільнення у зв’язку із скороченням чисельності або штату працівників роботодавець пропонує працівнику:

Якщо за результатами атестації працівник визнаний таким, що не відповідає займаній посаді роботодавець вправі розірвати з ним трудовий договір у строк не пізніше (\* \*)міс. від дня атестації.

Чим оформляється розірвання трудового договору?

При звільненні з роботи пересилання трудової книжки поштою можливе лише:

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

Відсторонення працівника від роботи роботодавцем допускається у разі його:

Відстороненню від роботи підлягають:

В який строк працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не дотримує законодавство про працю?

Прогулом вважається:

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу мають працівники, які:

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця здійснюється без попередньої згоди з виборним органом первинної профспілкової організації у випадках:

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

Виплата вихідної допомоги у розмірі середнього місячного заробітку за останнім місцем роботи виплачується у випадку:

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

Якщо працівник після строку попередження про звільнення за власним бажанням не залишив роботи і не вимагає розірвання трудового договору, роботодавець не вправі звільнити його за поданою раніше заявою, крім випадків, коли:

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

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

Відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається у разі:

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

В яких випадках, передбачених КЗпП України, роботодавець вправі розірвати трудовий договір:

За законом обов’язковому працевлаштуванню підлягають:

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця здійснюється без попередньої згоди з виборним органом первинної профспілкової організації у випадках:

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця здійснюється без попередньої згоди з виборним органом первинної профспілкової організації у випадках:

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

При звільненні за власним бажанням роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник за наявності таких поважних причин:

До прогулу прирівнюються:

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

За одноразове грубе порушення трудових обов’язків можуть бути звільнені:

Розірвання трудового договору за вчинення аморального проступку може бути із:

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

З ініціативи роботодавця трудовий договір з працівником може бути розірвано без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації у випадку:

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

Припинення трудового договору у зв’язку із порушенням правил прийняття на роботу може мати місце, якщо:

Виплата вихідної допомоги у розмірі середнього місячного заробітку за останнім місцем роботи виплачується у випадку:

В яких випадках, передбачених КЗпП України, роботодавець вправі розірвати трудовий договір:

При звільненні за власним бажанням роботодавець повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник за наявності таких поважних причин:

Роботодавець має право розірвати трудовий договір не пізніше як через (\* \*) міс. з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації.

Роботодавець повинен розірвати трудовий договір з керівником підприємства, установи, організації, який порушує законодавство про працю, на вимогу:

Виборний орган первинної профспілкової організації повідомляє роботодавця про прийняте рішення щодо звільнення працівника з роботи у письмовій формі в (\* \*) денний строк після його прийняття.

Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається:

Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці, при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається:

Роботодавець вправі розірвати трудовий договір з працівником у разі нез’явлення на роботу протягом більш як (\*\*)міс. підряд внаслідок тимчасової непрацездатності.

За працівниками, які втратили працездатність у зв’язку з професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається:

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, згоду на його звільнення…:

Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці, при рівних умовах продуктивності праці та кваліфікації надається:

Роботодавець зобов’язаний в день звільнення:

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця здійснюється без попередньої згоди з виборним органом первинної профспілкової організації у випадках:

З ініціативи роботодавця трудовий договір з працівником може бути розірвано за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації у випадку:

Що є необхідним в процедурі розірвання трудового договору за п. 2 ст. 4- КЗпП України (у зв’язку із невідповідністю працівника займаній посаді, внаслідок стану здоров’я)?

Працівниці була надана відпустка по вагітності та пологах максимальної тривалості. Після народження двійні, вона не вийшла з відпустки на роботу, повідомивши роботодавця про те, що перебуває в лікарні через ускладнення при пологах.<br>Який з наведених варіантів можливий для роботодавця, якщо він захоче розірвати трудовий договір з таким працівником?

Після проведеної реорганізації на підприємстві виникла необхідність скорочення чисельності працівників. Яке рішення керівника підприємства є можливим у такому випадку?

Працівник відмовився від переведення на легшу роботу, якої він відповідно до медичного висновку потребував за станом здоров'я, та не вийшов на роботу наступного дня після такої пропозиції. Яке рішення є найбільш доцільне для роботодавця?

Що з наведеного НЕ є підставою для виплати працівнику вихідної допомоги?

Працівник з поважних причин відмовився від укладення договору про повну матеріальну відповідальність, хоча законодавство в цьому випадку передбачає його укладення. З якої підстави може бути звільнений такий працівник?

Який (які) суб’єкт(и) у наведеному нижче переліку осіб, які можуть вимагати в окремих випадках розірвання трудового договору, є зайвим?

Які дії НЕ зобов’язаний вчиняти роботодавець під час розірвання трудового договору у зв’язку із скороченням чисельності або штату працівників?

Яка із наведених підстав припинення трудового договору є зайвою у наведеному переліку?

Працівник З. отримав повідомлення про зміну істотних умов праці у зв’язку із раціоналізацію його робочого місця \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Вкажіть дату (у форматі: день місяць рік без крапок), коли найшвидше працівник З. може бути звільнений з роботи за п.6 ст.36 КЗпП, якщо він після лікарняного з \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р по -\_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. відмовився продовжувати роботу у нових умовах праці або напишіть НІ, якщо вважаєте, що звільнити за цих обставин не можна (\* \*)

Інженер К. отримав повідомлення про переведення в іншу місцевість разом з підприємством \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Вкажіть найшвидшу дату (у форматі: день місяць рік без крапок), коли його може бути звільнено за п.6 ст36 КЗпП, якщо К. повідомив \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. про те, що відмовляється переїздити разом з підприємством в іншу місцевість або напишіть НІ, якщо вважаєте, що звільнити за цих обставин не можна (\* \*).

Вахтер Р. подав роботодавцю заяву про звільнення за власним бажанням без поважних причин \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р . Вкажіть найшвидшу дату (у форматі: день місяць рік без крапок), коли роботодавець має видати наказ про звільнення, якщо вахтер Р. на наступний день після подачі заяви хворів впродовж п’яти днів або напишіть НІ, якщо вважаєте, що звільнити за цих обставин не можна (\* \*)

У компанії «Тигр» заяву про звільнення за власним бажанням подали секретар О. у зв’язку із переїздом на нове місце проживання, вахтер М. через купівлю нового житла, інженер Т. у зв’язку з доглядом за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, а оператор Л. через необхідність догляду за інвалідом \_\_\_ групи. Вкажіть числом, кількість працівників, яких роботодавець зобов’язаний звільнити у строк, про який вони просять (\* \*).

У компанії «Тигр» заяву про звільнення за власним бажанням подали секретар О. у зв’язку одруженням, вахтер М. у зв’язку з вагітністю, бухгалтер З. через роботу за сумісництвом, а оператор Л. у зв’язку зі вступом до навчального закладу. Вкажіть числом, кількість працівників, яких роботодавець зобов’язаний звільнити у строк, про який вони просять (\* \*).

У компанії «Тигр» заяву про звільнення за власним бажанням подали секретар О. у зв’язку прийняттям на роботу за конкурсом, вахтер М. у зв’язку з доглядом за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, інженер Т. у зв’язку з переходом на іншу роботу, а оператор Л. через необхідність догляду за інвалідом \_\_\_\_\_ групи. Вкажіть числом, кількість працівників, яких роботодавець зобов’язаний звільнити у строк, про який вони просять (\* \*).

Економіст державного підприємства, який працював за сумісництвом, 20 червня був звільнений у зв’язку з прийняттям на його місце іншого працівника, для якого ця робота буде основною. Чи є порушення трудового законодавства в даному випадку?

Сухова працювала адміністратором готелю «Народний». Працюючи в готелі з січня \_\_\_.\_\_.\_\_\_., Сухова систематично порушувала трудову дисципліну, за що її неодноразово карали. Так, \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. їй було оголошено сувору догану; \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. позбавили премії за невиконання норм виробітку; \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. їй було попереджено за запізнення на роботу. - березня 2- 3 р. Сухова запізнилася на роботу на 5 години. Впишіть чи може Сухова бути звільнена з роботи за це порушення («так» або «ні») (\* \*)

Сухова працювала адміністратором готелю «Народний». Працюючи в готелі з січня \_\_\_.\_\_.\_\_\_., Сухова систематично порушувала трудову дисципліну, за що її неодноразово карали. Так, 22 квітня 2- 3 р. їй було оголошено догану за прогул; 3- жовтня 2- 3р. позбавили премії; \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. їй було оголошено догану за запізнення на роботу. \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Сухова запізнилася на роботу на годину. Впишіть чи може Сухова бути звільнена з роботи за це порушення («так» або «ні») (\* \*)

Сухова працювала адміністратором готелю «Народний». Працюючи в готелі з \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р., Сухова систематично порушувала трудову дисципліну, за що її неодноразово карали. Так, \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. їй було оголошено догану за появу нароботі в нетверезому стані; \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. позбавили премії за аморальну поведінку; \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. їй було оголошено догану за запізнення нароботу з попередженням, що у випадку наступного порушення її буде звільнено з роботи. \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Сухову затримали за крадіжку в супермаркеті. Впишіть чи може Сухова бути звільнена з роботи за ці порушення («так» або «ні») (\* \*)

Слюсар Коваль \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. появився на роботі у нетверезому стані, що було підтверджено медичним висновком. \_\_\_жовтня про цю подію стало відомо роботодавцю. Під час дачі пояснень - листопада у Коваля стався серцевий напад і він був доставлений у лікарню, де лікувався до \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Приступивши до роботи \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р., Слюсар дізнався, що цього ж дня його звільнили з роботи за п.7 ст.4- КЗпП. Впишіть, чи правомірно було звільнено Коваля («так» або «ні») (\* \*)

Слюсар Коваль \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. появився на роботі у нетверезому стані, що було підтверджено медичним висновком. 6 лютого про цю подію стало відомо роботодавцю. Під час дачі пояснень \_\_\_\_ лютого у Коваля стався серцевий напад і він був доставлений у лікарню, де лікувався до \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Під час виконання роботи \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р., Слюсар дізнався, що цього ж дня його звільнили з роботи за п.7 ст.4- КЗпП. Впишіть, чи правомірно було звільнено Коваля («так» або «ні») (\* \*)

Поєднайте поняття з його визначенням

Прогул

Вивільнення працівників

Невідповідність займаній посаді

Відсторонення

-відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин сумарно протягом робочого дня

-неможливість виконувати роботу внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я

-звільнення у зв’язку із скороченням чисельності чи штату працівників на підприємстві

-поява працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння

-призупинення виконання працівником своїх обов’язків, за рішенням компетентних органів, з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати.

Які з цих підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є основними (передбаченими ст.. 4- КЗпП) а які додатковими (передбаченими ст.. 4 КЗпП)

: основна підстава розірвання трудового договору

: додаткова підстава розірвання трудового договору

: може бути як основною так і додатковою підставою розірвання трудового договору

: не є підставою розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця

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

-виявленої невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації

-нез’явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах

-вчинення працівником, який виконує виховні функції аморального проступку

-досягнення працівником пенсійного віку

-вчинення працівником за місцем роботи розкрадання, встановленого вироком суду, що набрав законної сили

Керівник IT-компанії дізнався, що до найманого працівника, який працював оператором електронно-обчислювальної машини, було застосовано покарання у вигляді штрафу за крадіжку радіодеталей у магазині. Вирішивши розірвати трудовий договір з працівником, керівник звернувся за порадою до юрисконсульта компанії. Яке рішення є можливим для розв’язання цієї проблеми?

Працівник у свій вихідний день прийшов на підприємство в нетверезому стані, повідомивши при цьому охоронців про те, що святкував день народження своєї дружини, а на робочому місці забув для неї подарунок, за яким повернувся. Наступного робочого дня він дізнався про те, що звільнений за появу на роботі в нетверезому стані. Працівник звернувся до юрисконсульта підприємства за роз’ясненням правомірності звільнення. Яке пояснення може надати юрисконсульт підприємства?

Працівник після спливу строку попередження про звільнення, не залишив роботу і не вимагав розірвання трудового договору. У якому випадку роботодавець НЕвправі звільнити працівника за поданою раніше заявою? .

Роботодавець направив подання про розірвання трудового договору з працівником. Які дії виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник не відповідають чинному законодавству?

Слюсар Коваль \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. появився на роботі у нетверезому стані, що було підтверджено медичним висновком. \_\_\_\_ листопада про цю подію стало відомо роботодавцю. Під час дачі пояснень \_\_\_\_ листопада у Коваля стався серцевий напад і він був доставлений у лікарню, де лікувався до \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. Після лікарняного Коваль пішов у щорічну основну та додаткову відпустку, загальною тривалістю \_\_\_\_\_календарні дні. Приступивши після відпустки до роботи, Слюсар дізнався, що цього ж дня його звільнили з роботи за п.7 ст.4- КЗпП. Впишіть, чи правомірно було звільнено Коваля («так» або «ні») (\* \*)

\_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. менеджер Процик запізнилася на роботу на \_\_\_\_ години. Наступного дня вона пішла у щорічну основну відпустку мінімальної тривалості, яку продовжила на \_\_\_\_ днів через захворювання. Вкажіть кінцеву дату коли її можна звільнити за п.4 ст.4- КЗпП (прогул) або напишіть НІ, якщо вважаєте, що звільнити за цих обставин не можна (\* \*).

У компанії «Айсберг» у зв’язку із скороченням чисельності і штату необхідно скоротити 4 працівники. Вкажіть число, скільки працівників при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації матимуть перевагу у залишенні на роботі, якщо серед них є: чоловік, що має дочку 3-х років, чоловік, що навчається у коледжі, жінка, сім'я якої складається з непрацездатного чоловіка без самостійного заробітку та 4-ти річного сина, хлопець, у якого мати пенсійного віку, чоловік, що працював у цій компанії двадцять п’ять років безперервно, чоловік, нагороджений відзнакою «Герой року» (\* \*)

Працівника Д. \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. попереджено про звільнення у зв’язку із скороченням чисельності і штату. \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. роботодавець вніс на розгляд виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник письмове подання про розірвання трудового договору з працівником Д. На другий день після отримання подання роботодавця, профком його розглянув і надав згоду на звільнення працівника Д. На наступний день рішення про згоду на звільнення було передано роботодавцю. Вкажіть кінцеву дату, коли роботодавець може звільнити працівника Д. або напишіть НІ, якщо вважаєте, що звільнити за цих обставин не можна (\* \*)

Працівника Д. \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. попереджено про звільнення у зв’язку із скороченням чисельності і штату. \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. роботодавець вніс на розгляд виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник письмове подання про розірвання трудового договору з працівником Д. В останній день відведеного законом строку, профком розглянув звернення роботодавця і надав згоду на звільнення працівника Д. На наступний день рішення про згоду на звільнення було передано роботодавцю. Вкажіть кінцеву дату, коли роботодавець може звільнити працівника Д. або напишіть НІ, якщо вважаєте, що звільнити за цих обставин не можна (\* \*)

Профспілковий представник \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. звернувся до районної ради з вимогою розірвати трудовий договір з керівником заснованого нею комунального підприємства. Однак, районна рада у відведений законом строк не розірвала трудовий договір із керівником, а керівник його не оскаржив. Вкажіть кінцеву дату, коли профспілковий представник може оскаржити до суду бездіяльність відповідної районної ради (\* \*).

*Економіст державного підприємства, який працював за сумісництвом, \_\_\_.\_\_.\_\_\_ р. був звільнений у зв’язку з прийняттям на його місце іншого працівника, для якого ця робота буде основною. Чи є порушення трудового законодавства в даному випадку?*

**! 5 Робочий час**

Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати \_\_\_\_\_\_\_год.

Порядок розподілу норми робочого часу протягом відповідного календарного періоду – це:

У відповідності із законодавством ненормований робочий день на підприємствах, в установах, організаціях, незалежно від форми власності, може застосовуватись для керівників, спеціалістів і робітників, а саме осіб:

Ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу:

Неповний робочий час встановлюється:

До надурочних робіт можуть залучатися тільки за їх згодою:

Тривалість робочого часу учнів віком від 6 до 8 років, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати \_\_\_\_\_\_год.

Роботодавець зобов’язаний встановити неповний робочий час на прохання:

Нічним вважається час з \_\_\_\_ години вечора до \_\_\_\_ години ранку (години наводити виходячи з поділу часу від 0 год. до 2год.)

Для працівників віком від 6 до 8 років тривалість робочого часу встановлюється \_\_\_\_\_\_год. на тиждень.

На роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і у випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи:

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема:

Залучення інвалідів до надурочних робіт:

Спеціальними режимами робочого часу є:

Роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках, передбачених КЗпП України:

Встановлення такого режиму роботи, як поділ робочого дня на частини передбачає, що:

Така форма організації праці, за якою для деяких категорій працівників встановлюється режим праці з саморегулюванням часу початку, закінчення та тривалості робочого часу впродовж робочого дня називається:

Встановлення підсумованого обліку робочого часу передбачається при застосуванні такого режиму роботи як:

Тривалість робочого часу учнів віком від 5 до 6 років, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати \_\_\_\_\_\_год. на тиждень.

До робіт, що виконуються вахтовим методом, забороняється залучати:

Виходячи з виробничих потреб, роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації або в колективному договорі може встановлювати з урахуванням характеру і умов праці тривалість роботи протягом дня за підсумованим обліком робочого часу до \_\_\_\_\_\_год. робочого часу на зміну.

Підсумований облік робочого часу запроваджується на підприємстві:

При вахтовому методі організації роботи робочий час і час відпочинку регламентуються графіками змінності, які за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації затверджуються роботодавцем на весь обліковий період і доводяться до відома працівників не пізніше ніж за \_\_\_\_\_\_\_міс. до введення їх у дію.

Тривалість вахти не може перевищувати \_\_\_\_\_\_\_ міс. У виняткових випадках на окремих об’єктах або при виконанні окремих робіт з дозволу Міністерства та відповідної профспілки тривалість вахти може бути збільшена до \_\_\_\_\_\_\_\_ міс.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати (\_\_\_\_\_\_) год. на тиждень.

На прохання яких категорій працівників роботодавець зобов’язаний встановити неповний робочий час:

Забороняється залучати до роботи у нічний час:

Тривалість робочого часу для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, має становити не більше \_\_\_\_\_\_ год. на тиждень.

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника \_\_\_\_\_\_год. протягом двох днів підряд і \_\_\_\_\_\_\_-год. на рік.

Вкажіть види робочого часу:

Які із наведених категорій працівників роботодавець вправі залучати до надурочних робіт?

Вкажіть спеціальні режими робочого часу:

Максимальна тижнева тривалість робочого часу для працівників віком від \_\_\_ до \_\_\_\_років не може перевищувати \_\_\_\_\_ год.

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда за рахунок....

Режим робочого часу передбачає встановлення:

Вкажіть загальні режими робочого часу:

Для учнів віком від \_\_\_\_ до \_\_\_ років, які працюють в період канікул, тривалість робочого часу встановлюється \_\_\_\_\_год. на тиждень.

Дозвіл на проведення надурочних робіт видається:

Підприємства і організації можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень ….

При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) ……

Вкажіть види робочого часу:

При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати \_\_\_\_\_\_ год. при тижневій нормі 36 годин.

При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати \_\_\_\_\_ год. при тижневій нормі 24 години.

Напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників, крім тих, яким вже встановлено КЗпП України скорочену тривалість робочого часу, скорочується на одну годину при:

Гнучкий режим робочого часу встановлюється:

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників:

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для окремих категорій працівників:

Вкажіть у яких виняткових випадках роботодавець може застосовувати надурочні роботи:

Які з перелічених випадків не можуть бути підставою для залучення працівників до надурочних робіт:

Не вважається надурочною робота, яка виконується:

Надурочними роботами вважаються роботи:

Неповним робочим часом вважається:

За загальним правилом, напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників....

Роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках, передбачених КЗпП України:

Вкажіть види робочого часу:

Встановлена законом чи на його підставі тривалість робочого часу в межах календарного тижня – це:

Тривалість роботи працівника протягом доби відповідно до графіка чи розпорядку роботи – це:

У тих випадках, коли працівники протягом робочого часу були зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці в різних виробництвах, цехах, за професіями та на посадах, де встановлено скорочений робочий тиждень різної тривалості, і відпрацювали на цих роботах (\*\*), їх робочий день не повинен перевищувати 6 годин.

У тих випадках, коли працівники протягом робочого часу були зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці в різних виробництвах, цехах, за професіями та на посадах, де встановлено скорочений робочий тиждень різної тривалості, і відпрацювали на цих роботах більше половини максимальної тривалості скороченого робочого часу, їх робочий день не повинен перевищувати \_\_\_\_\_\_годин.

Для яких категорій працівників на підприємствах і організаціях за рахунок власних коштів може встановлюватись скорочена тривалість робочого часу?

Ненормований робочий день не застосовується для працівників зайнятих на роботі:

При якому режимі роботи, як виняток, в порядку та у випадках, передбачених законодавством на роботах з особливими умовами та характером праці, робочий день розподіляється на частини таким чином, що тривалість перерви для відпочинку та харчування може бути понад дві години або ж таких перерв може бити дві і більше?

Надурочні роботи як правило......

Правило про скорочення тривалості роботи (зміни) на одну годину в нічний час, передбачене КЗпП України, не поширюється на працівників:

Робота на умовах неповного робочого часу оплачується:

Норма скороченого робочого часу є не однаковою та диференціюється законодавцем залежно від:

Скорочення тривалості робочого часу в нічний час на одну годину не застосовується, якщо:

Встановлений законом, колективним договором чи угодою сторін період, протягом якого працівники зобов’язані виконувати роботу, обумовлену трудовим договором – це:

Який особливий режим робочого часу встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу?

Чи відповідає чинному трудовому законодавству те, що жінка виконує роботу у нічний час на пекарні, де працюють винятково члени однієї сім’ї?

Чи відповідає чинному трудовому законодавству те, що роботодавець залучив до роботи у нічну зміну працівника, якому виповнилося 6 років, без згоди виборного органу первинної профспілкової організації і самого працівника?

У колективному договорі закріплено, що на підприємстві тривалість робочого часу для працівників із шкідливими умовами праці становить \_\_\_\_ годин на тиждень. Чи є порушення чинного законодавства у цьому випадку?

Роботодавець залучив неповнолітнього працівника без його згоди та згоди виборного органу первинної профспілкової організації до роботи у вихідні дні. Чи правомірні такі дії роботодавця?

Роботодавець залучив до надурочних робіт інваліда, оскільки це не суперечило медичному висновку про встановлення інвалідності. Чи правомірні такі дії роботодавця?

Що з наступного є прикладом спеціального режиму робочого часу?

Чи правомірні дії роботодавця, який вагітну жінку скерував у відрядження без її згоди?

Чи правомірні дії роботодавця, який залучив неповнолітнього працівника за його згодою до роботи у вихідні дні і запропонував компенсувати це наданням іншого дня часу відпочинку?

Працівники наказом підприємства за згодою виборного органу первинної профспілкової організації були залучені до надурочних робіт у зв’язку з необхідністю відвернення наслідків виробничої аварії протягом 4 годин кожного дня протягом 0 днів підряд. Які порушення порядку залучення до надурочних робіт мають місце у цьому випадку?

Роботодавець звернувся до юрисконсульта за консультацію щодо того, який режим роботи встановити начальнику дільниці на підприємстві, без додаткової оплати, з такими умовами: з'являтися у разі потреби на роботу за 30 хв до початку зміни для організації робіт на дільниці; залишатися на роботі після закінчення робочого дня для усунення виробничих недоліків; тривалість його робочого часу не підлягатиме точному обліку.<br>Який найбільш ефективний режим роботи встановити начальнику дільниці на підприємстві?

За попередній тиждень найманий працівник приватного підприємства відпрацював \_\_\_\_ години на тиждень. Чи є порушення трудового законодавства у цьому випадку?

**! 6 Час відпочинку**

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менше як (\* \*) год.

Працівникам, які працюють на умовах ненормованого робочого дня, надається щорічна додаткова відпустка тривалістю до (\* \*) календарних днів.

Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через (\* \*) год. після початку роботи.

Яка максимальна тривалість творчої відпустки, що надається працівникові для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня доктора наук?

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення (\* \*) міс. безперервної роботи на даному підприємстві.

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше (\* \*) календарних днів.

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше (\* \*) календарних днів на рік.

Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше (\* \*) міс. після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати (\* \*) календарних днів.

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, не може перевищувати (\* \*) календарних днів.

Особам, які усиновили двох новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку надається відпустка з дня усиновлення тривалістю (\* \*) днів.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як (\*\*) календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до (\* \*) календарних днів.

Інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю (\* \*) календарних днів.

Інвалідам III групи надається щорічна основна відпустка тривалістю (\* \*) календарних днів.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю (\* \*) календарний день.

Щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до

(\* \*) календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов’язаних із негативним впливом на здоров’я шкідливих виробничих факторів.

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається окремим категоріям працівників, робота яких пов’язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров’я, – тривалістю до (\*\*) календарних днів.

Роботодавець зобов’язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за (\* \*) тиж. до встановленого графіком терміну.

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами тривалістю до пологів – (\* \*) календарних днів.

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами тривалістю після пологів – (\* \*) календарних днів.

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами тривалістю (\* \*) календарних днів після пологів у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів.

Тривалість відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить (\*\*) календарних днів.

За наявності декількох підстав для надання додаткової відпустки для працівників, що мають дітей, її загальна тривалість не може перевищувати (\* \*) календарних днів.

Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за (\* \*) дні до її початку.

Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов’язковому порядку особам, які одружуються, – тривалістю до (\* \*) календарних днів.

Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше (\* \*) год.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до (\* \*) днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

Які перерви, що надаються протягом робочого дня (зміни), належать до часу відпочинку?

Яким працівникам встановлюється перерва для годування дитини?

Які відпустки згідно з ст. 4 Закону України «Про відпустки» є щорічними?

З якою метою надаються творчі відпустки?

Які з перелічених тверджень про перерву для відпочинку та харчування не відповідають трудовому законодавству України?

Додаткова відпустка для працівників, які мають дітей, надається:

Відкликання працівника з щорічної відпустки допускається:

В яких випадках на вимогу працівника щорічна відпустка переноситься на інший період?

В яких випадках, як виняток, дозволяється виплата грошової компенсації за невикористану щорічну відпустку?

Які періоди зараховуються до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку?

Які періоди включаються до стажу роботи, що надає право на щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці?

Яким працівникам щорічні відпустки повної тривалості у перший рік роботи можуть надаватися до настання шестимісячного терміну безперервної роботи?

В яких випадках щорічна відпустка повинна бути перенесена або продовжена?

Яким працівникам відпустка без збереження заробітної плати надається в обов’язковому порядку згідно з ст. 25 Закону України «Про відпустки»?

Яких працівників заборонено залучати до роботи у вихідні дні?

Вирахуйте різницю А–Б = (\* \*), де: А – тривалість додаткової соціальної відпустки, що надається жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 5 років<br>Б – тривалість додатково оплачуваної відпустки у зв’язку з профспілковим навчанням, що надається працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації

Вирахуйте суму А+Б = (\* \*), де: А – тривалість щотижневого безперервного відпочинку<br>Б – максимальна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці

В яких випадках законодавець допускає залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні?

Хто надає дні відпочинку для святкування великих свят працівникам, які сповідують відповідні релігії та належать до інших (неправославних) конфесій?

Які з перелічених тверджень не відповідають законодавству України, що регулює порядок встановлення та надання перерви для відпочинку і харчування?

Які з перелічених днів не є святковими днями відповідно до КЗпП України?

Як компенсується робота у вихідний день?

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

Святкові та неробочі дні не враховуються при визначенні тривалості:

У відповідях під котрими номерами неправильно названо види часу відпочинку?

Який день тижня є загальним вихідним днем згідно з трудовим законодавством України?

При п’ятиденному робочому тижні працівникам надається (\* \*) вихідних днів.

При шестиденному робочому тижні працівникам надається (\* \*) вихідних днів.

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до \_\_\_\_ років надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю (\* \*) календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до (\* \*) календарних днів.

Згідно з ст. 73 КЗпП України робота не провадиться у дні релігійних свят:

Вирахуйте різницю А–Б = (\* \*), де: А – максимальна загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток Б – максимальна тривалість щорічної основної відпустки, що надається науково-педагогічним працівникам

Які з наведених днів згідно з ст. 73 КЗпП України не є святковими?

На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові надається:

Вирахуйте різницю А–Б = (\* \*), де:<br>А – максимальна загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах<br>Б – мінімальна тривалість основної безперервної частини щорічної відпустки, у разі поділу відпустки на прохання працівника на частини

Який нормативно-правовий акт України встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров’я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи?

Час, що знаходиться поза межами робочого часу і протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов’язків, у КЗпП України називається:

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини тривалістю не менше (\* \*) хв. кожна.

Жінкам, що мають двох і більше грудних дітей, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини тривалістю не менше (\* \*) хв.

Жінкам, що мають двох і більше грудних дітей, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини не рідше ніж через (\* \*) год.

Які перерви, що надаються протягом робочого дня (зміни), включаються у робочий час і оплачуються за середнім заробітком?

У святкові та неробочі дні допускаються роботи:

Яким джерелом (формою) трудового права встановлюється конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці?

Вирахуйте суму А+Б = (\* \*), де:<br>А – мінімальна тривалість щорічної основної відпустки<br>Б – максимальна тривалість перерви для відпочинку і харчування

Вирахуйте суму А+Б = (\* \*), де:<br>А – кількість вихідних днів, що надаються працівникам при п’ятиденному робочому тижні<br>Б – максимальна тривалість відпустки без збереження заробітної плати на рік, що надається за угодою між працівником і роботодавцем за сімейними обставинами

Розташуйте відпустки залежно від їх тривалості (від найдовшої до найкоротшої)

відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами

щорічна основна відпустка неповнолітнього працівника

основна щорічна відпустка мінімальної тривалості

додаткова відпустка працівникам, які мають дітей

Які будуть юридичні наслідки, якщо в колективному договорі буде встановлено, що щорічна основна відпустка працівників становитиме 2 календарний день?

Працівник був переведений на роботу з одного підприємства на інше. Він не використав за попереднім місцем роботи щорічну основну відпустку і не одержав за неї грошової компенсації. На які дії він має право за новим місцем праці для реалізації права на відпустку?

Працівнику П. з \_\_\_.\_\_\_ було надано наступні відпустки: щорічна основна відпустка мінімальної тривалості, щорічна додаткова відпустка за роботу в шкідливих умовах праці максимальної тривалості. Визначте (у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник має приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

Працівнику П. з \_\_\_.\_\_\_ було надано наступні відпустки: щорічна основна відпустка мінімальної тривалості, щорічна додаткова відпустка за роботу в шкідливих умовах праці максимальної тривалості. Визначте (у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник має приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

Працівнику П. з \_\_\_.\_\_\_ було надано наступні відпустки: щорічна основна відпустка мінімальної тривалості та половина щорічної додаткової відпустки за роботу в шкідливих умовах праці максимальної тривалості. Визначте (у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник має приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

Працівнику Д. з \_\_\_.\_\_\_ було надано наступні відпустки: щорічна основна відпустка мінімальної тривалості, щорічна додаткова відпустка за ненормований режим роботи максимальної тривалості. Визначте (у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник має приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

Працівнику Д. з \_\_\_.\_\_\_ було надано наступні відпустки: щорічна основна відпустка мінімальної тривалості, щорічна додаткова відпустка за ненормований режим роботи максимальної тривалості. Визначте (у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник має приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

Працівнику С. з \_\_\_.\_\_\_ було надано наступні відпустки: щорічна основна відпустка мінімальної тривалості, половина щорічної додаткової відпустки за ненормований режим роботи. Визначте (у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник має приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

На прохання працівника лісового господарства Н. йому з \_\_\_.\_\_\_ було надано основну частину щорічної основної відпустки та додаткову відпустку, як працівнику, який має двоє дітей віком до 5 років. Вкажіть (у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник К повинен приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

На прохання працівника лісового господарства Н. йому з \_\_\_.\_\_\_ було надано основну частину щорічної основної відпустки та додаткову відпустку, як працівнику, який має двоє дітей віком до 5 років. Вкажіть (у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник К повинен приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

За наказом керівника підприємства працівника В з \_\_\_.\_\_\_ має бути звільнено за п. 3 ст.40 КЗпП України. Посилаючись на норми трудового законодавства В звернувся до керівника із проханням надати йому до звільнення з роботи невикористану щорічну основну відпустку тривалістю 28 к.д. Визначте дату (у форматі: день, місяць без крапок) звільнення працівника з роботи. (\* \*)

За наказом керівника підприємства працівника В з \_\_\_.\_\_\_ має бути звільнено за п. 2 ст.40 КЗпП України. Посилаючись на норми трудового законодавства В звернувся до керівника із проханням надати йому до звільнення з роботи невикористану щорічну основну відпустку тривалістю 28 к.д. Визначте дату (у форматі: день, місяць без крапок) звільнення працівника з роботи. (\* \*)

За наказом керівника підприємства працівника В з \_\_\_.\_\_\_ має бути звільнено за п. 6 ст.40 КЗпП України. Посилаючись на норми трудового законодавства В звернувся до керівника із проханням надати йому до звільнення з роботи невикористану щорічну основну відпустку тривалістю 28 к.д. Визначте дату (у форматі: день, місяць без крапок) звільнення працівника з роботи. (\* \*)

За наказом керівника підприємства працівника В з \_\_\_.\_\_\_ має бути звільнено за п. 8 ст.40 КЗпП України. Посилаючись на норми трудового законодавства В звернувся до керівника із проханням надати йому до звільнення з роботи невикористану щорічну основну відпустку тривалістю 28 к.д. Визначте дату (у форматі: день, місяць без крапок) звільнення працівника з роботи. (\* \*)

За наказом керівника підприємства працівника В з \_\_\_.\_\_\_ має бути звільнено за п. 7 ст.40 КЗпП України. Посилаючись на норми трудового законодавства В звернувся до керівника із проханням надати йому до звільнення з роботи невикористану щорічну основну відпустку тривалістю 28 к.д. Визначте дату (у форматі: день, місяць без крапок) звільнення працівника з роботи. (\* \*)

За наказом керівника підприємства працівника В. з 07.07 має бути звільнено за п. 3 ст.4 КЗпП України. Посилаючись на норми трудового законодавства, В. звернувся до керівника із проханням надати йому до звільнення з роботи невикористану щорічну основну відпустку тривалістю 28 к.д. Визначте дату (у форматі: день, місяць без крапок) звільнення працівника з роботи. (\* \*)

За наказом керівника підприємства працівника В з \_\_\_.\_\_\_ має бути звільнено за п. 2 ст.4 КЗпП України. Посилаючись на норми трудового законодавства, В звернувся до керівника із проханням надати йому до звільнення з роботи невикористану щорічну основну відпустку тривалістю 28 к.д. Визначте дату (у форматі: день, місяць без крапок) звільнення працівника з роботи. (\* \*)

Працівник В звернувся до керівника підприємства 30.06 з заявою про звільнення за ст. 38 КЗпП України. Посилаючись на норми трудового законодавства, В просив надати йому до звільнення з роботи невикористану щорічну основну відпустку тривалістю 28 к.д. Визначте (у форматі: день, місяць без крапок) дату звільнення працівника з роботи. (\* \*)

Інваліду І групи Р з \_\_\_.\_\_\_ було надано щорічну основну відпустку та відпусту без збереження заробітної плати за згодою сторін. Вкажіть дату (у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник Р повинен приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

Інваліду І групи Р з \_\_.05 було надано щорічну основну відпустку та відпусту без збереження заробітної плати за згодою сторін. Вкажіть дату (у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник Р повинен приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

Інваліду ІІ групи Д з \_\_\_.\_\_\_ було надано щорічну основну відпустку та відпусту без збереження заробітної плати за згодою сторін. Вкажіть дату(у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник Р повинен приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

Інваліду ІІІ групи Р з \_\_\_.\_\_\_ було надано щорічну основну відпустку та відпусту без збереження заробітної плати за згодою сторін. Вкажіть дату (у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник Р повинен приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

Інваліду ІІІ групи Р з 8.0 було надано щорічну основну відпустку та відпусту без збереження заробітної плати за згодою сторін. Вкажіть дату (у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник Р повинен приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

Сімнадцятирічному працівнику П. з \_\_\_.\_\_\_ надано щорічну основну відпустку та відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін. Вкажіть (у форматі: день, місяць без крапок), коли працівник П. повинен приступити до роботи, після виходу з відпустки. (\* \*)

Вісімнадцятирічний В. з .05 був прийнятий на роботу. Через 5 місяці після поступлення на роботу він звернувся до роботодавця з проханням надати щорічну основну відпустку тривалістю 28 к.д. з 20.08. Чи буде надана відпустка В?. Якщо так, то вкажіть дату (у форматі: день, місяць без крапок), на яку припадає останній день відпустки? (\* \*)

Сімнадцятирічний С. \_\_\_.\_\_\_ був прийнятий на роботу. Через 4 місяців, він звернувся до роботодавця з проханням надати йому щорічну основну відпустку з \_\_\_.\_\_\_. Чи буде надана відпустка С.? Якщо так, то вкажіть дату (у форматі: день, місяць без крапок), коли С. повинен приступити до роботи після виходу з відпустки. (\* \*)

Вісімнадцятирічний В. з \_\_\_.\_\_\_ був прийнятий на роботу. Через 3 місяці після поступлення на роботу він звернувся до роботодавця з проханням надати щорічну основну відпустку тривалістю 28 к.д. з \_\_\_.\_\_\_. Чи буде надана відпустка В? Якщо так, то вкажіть дату (у форматі: день, місяць без крапок), на яку припадає останній день відпустки? (\* \*)

У зв’язку із скороченням обсягу роботи бухгалтера приватного підприємства було переведено на роботу з неповним робочим днем. У визначений графіком відпусток час він подав роботодавцю заяву про надання відпустки. Ознайомившись із наказом про надання відпустки, працівник виявив, що йому відмовили у наданні додаткової відпустки за ненормований робочий час. Чи правильні дії роботодавця?

Працівник домовився із роботодавцем про надання йому відпустки без збереження заробітної плати тривалістю 0 календарних днів. Оскільки поважних причин, передбачених законодавством, для отримання такої відпустки у працівника не було, сторони трудового договору домовилися про подальше відпрацювання наданої відпустки. Відповідний наказ роботодавця було погоджено з виборним органом первинної профспілкової організації.<br>Чи є у цьому випадку порушення трудового законодавства?

**! Оплата праці**

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

Винагорода за роботу, виконану відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов’язки), – це:

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

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

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених галузевою (міжгалузевою) угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як (\* \*) міс.

Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує (\* \*) відсотків нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше (\* \*) разів на (\* \*) міс.

Вкажіть суму пропущених чисел: (\* \*). Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але через проміжок часу, що не перевищує (\* \*) календарних днів, та не пізніше (\* \*) днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Вкажіть суму пропущених чисел: (\* \*). При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати (\* \*) відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, - (\* \*) відсотків заробітної плати, що належить до виплати працівникам.

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніш як за (\* \*) міс. до їх запровадження або зміни.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі (\* \*) відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації.

Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою угодами та колективним договором, але не нижче (\* \*) відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Працівник Хмиз цілий місяць не працював у зв’язку з простоєм, що виник з його вини. Вкажіть розмір заробітної плати працівника Хмиза за час простою, якщо його середня місячна заробітна плата становить \_\_\_\_\_ грн. Якщо у наведеній ситуацій за працівником не зберігається заробітна плата, як відповідь вкажіть «0». (\* \*)

На хлібопекарному заводі цілий місяць тривав простій. Вкажіть мінімальний розмір заробітної плати працівника Осипенка за час простою не з його вини, якщо його тарифна ставка становить \_\_\_\_\_ грн. Якщо у наведеній ситуацій за працівником не зберігається заробітна плата, як відповідь вкажіть «0». (\* \*)

На металургійному заводі трапилася виробнича ситуація, що загрожувала життю і здоров’ю працівників. Як наслідок виник простій, що тривав цілий місяць. Вкажіть розмір заробітної плати працівника Григоренка за час простою не з його вини, якщо його середня місячна заробітна плата становить \_\_\_\_ грн. Якщо у наведеній ситуацій за працівником не зберігається заробітна плата, як відповідь вкажіть «0». (\* \*)

При переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за працівником зберігається його попередній середній заробіток протягом:

У тих випадках, коли в результаті переміщення працівника зменшується заробіток з не залежних від нього причин, провадиться доплата до попереднього середнього заробітку протягом:

Вкажіть складові частини тарифної системи оплати праці:

В яких випадках, як виняток, дозволяється часткова виплата заробітної плати натурою?

На основі чого формується тарифна сітка (схема посадових окладів)?

Хто встановлює перелік товарів, якими не допускається часткова виплата заробітної плати натурою?

В яких відповідях **не**правильно вказано сферу державного регулювання оплати праці?

Яке джерело (форма) трудового права може встановлювати часткову виплату заробітної плати натурою?

Основна заробітна плата встановлюється у вигляді:

Виходячи з яких виплат провадиться обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки?

Вкажіть відповіді, в яких **не**правильно зазначені виплати, що належать до основної заробітної плати?

Відрахування із заробітної плати при відбуванні покарання у вигляді виправних робіт і при стягненні аліментів на неповнолітніх дітей не може перевищувати \_\_ відсотків.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують:

Хто встановлює розмір мінімальної заробітної плати?

За яких умов є чинними зміни розміру мінімальної заробітної плати іншими законами України та нормативно-правовими актами?

Вкажіть числа, що пропущені в наведеному законодавчому положенні: «При кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх відрахувань не може перевищувати (\* \*) відсотків, а у випадках, передбачених законодавством, – (\* \*) відсотків заробітної плати, що належить до виплати працівникам».

Вкажіть у відсотках, який максимальний розмір виплати заробітної плати в натуральній формі? (\* \*)

В яких випадках розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений розмір мінімальної заробітної плати?

В яких відповідях правильно вказані виплати, що надаються працівникам у разі їх переведення на іншу роботу, коли це зв’язано з переїздом в іншу місцевість?

В якому джерелі (формі) трудового права України встановлюється конкретний розмір мінімальної заробітної плати?

Вкажіть гарантійні виплати, передбачені трудовим законодавством?

Як називається система оплати праці, згідно з якою розмір заробітної плати залежить від кінцевих результатів праці (виробленої продукції, виконаних робіт, наданих послуг і т.д.)?

Вкажіть відповіді, в яких правильно зазначені види відрядної системи оплати праці.

Середньомісячна заробітна плата (крім оплати часу щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв’язку з навчанням, творчої відпустки, додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, або для виплати компенсації за невикористані відпустки) обчислюється виходячи з виплат за останні (\* \*) календ. міс. роботи, що передують події, з якою пов’язана відповідна виплата.

Які виплати включаються у розрахунок середньої заробітної плати?

В яких відповідях **не**правильно вказані складові частини тарифної системи оплати праці?

На основі чого формується тарифна сітка (схема посадових окладів)?

Як оплачується час простою, що виник не з вини працівника?

Вкажіть, на які виплати не може бути звернено стягнення?

Коли виплачується заробітна плата, якщо день її виплати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем?

За яких умов працівникові компенсується втрата частини заробітної плати за порушення термінів її виплати?

В яких формах виплачується заробітна плата?

В якому джерелі (формі) трудового права локального характеру встановлюються форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат?

Роботодавець вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування із заробітної плати сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок, не пізніше (\* \*) міс. з дня закінчення строку, встановленого для повернення авансу.

На підставі чого згідно з ст. 5 Закону України «Про оплату праці» **не** здійснюється організація оплати праці:

Вкажіть мету запровадження та використання тарифної системи оплати праці.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» до суб’єктів організації оплати праці **не** належать:

Відрахування із заробітної плати можуть провадитися тільки у випадках, передбачених:

За яких умов допускається надання будь-яким органам чи особам відомостей про оплату праці працівника?

Робота за трудовим договором осіб, які поєднують її з денною формою навчання:

В якому випадку роботодавець повинен виплатити звільненому працівникові його середній заробіток за весь час затримки заробітної плати по день фактичного розрахунку?

В яких випадках за працівниками-донорами зберігається середня заробітна плата?

Працівникам, які виконують роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації поряд з своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, обов’язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи, проводиться:

В якому джерелі (формі) трудового права встановлюються розміри доплати за суміщення професій (посад)?

Чи вірно, що виплата заробітної плати один раз на місяць не є порушенням трудового законодавства?

Трудовим законодавством гарантується, що розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за

Які доплати враховуються при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру?

Які доплати НЕ враховуються при обчисленні розміру заробітної плати працівника для забезпечення її мінімального розміру?

Які періоди включаються до оплаченого часу?

Які дії повинен вчинити роботодавець, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати?

В яких випадках мінімальна заробітна плата виплачується працівникові пропорційно до виконаної норми праці?

Вирахуйте, чому дорівнює А + Б = (\* \*), де: А – максимальний розмір виплати заробітної плати в натуральній формі Б – мінімальна періодичність виплати заробітної плати на місяць

Вирахуйте, чому дорівнює А : Б = (\* \*), де: А – мінімальний розмір оплати праці у відсотковому співвідношенні до тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час, Б – строк (у місяцях), не пізніше якого роботодавець повинен повідомити працівника про зміну діючих умов оплати праці в сторону погіршення

Вирахуйте, чому дорівнює А : Б = (\* \*), де: А – максимальний розмір виплати заробітної плати в натуральній формі, Б – термін (у днях), коли оформляється трудова книжка на працівника, який вперше прийнятий на роботу

Вирахуйте, чому дорівнює А – Б = (\* \*), де: А – розмір доплати у відсотковому співвідношенні до тарифної ставки працівника, що працює на умовах відрядної системи оплати праці, за роботу в надурочний час, Б – період (у місяцях), упродовж якого працівникові у зв’язку із переміщенням зменшується заробіток з незалежних від нього причин та проводиться доплата до попереднього середнього заробітку.

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації, але не рідше (\* \*) разів на (\* \*) місяць через проміжок часу, що не перевищує (\* \*) календарних днів, та не пізніше (\* \*) днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

На основі чого формується тарифна система оплати праці?

**! 8 Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві**

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

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

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

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

Роботодавець може застосовувати до працівника заходи загальної дисциплінарної відповідальності після виявлення трудового правопорушення, безпосередньо за виявленням, але не пізніше (\* \*) міс. з дня виявлення.

Працівника може бути притягнуто до загальної дисциплінарної відповідальності не пізніше (\* \*)міс. з дня вчинення проступку.

Вкажіть види дисциплінарної відповідальності за трудовим правом України.

Вкажіть види дисциплінарних стягнень, загальної дисциплінарної відповідальності, що передбачені Кодексом законів про працю України

Що є потрібним в процедурі притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності?

- дисциплінарне стягнення повинно бути доведено до відома трудового колективу на загальних зборах (конференції)

- роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення

- при обранні виду стягнення роботодавець повинен врахувати розмір середньомісячної заробітної плати працівника

- накладення дисциплінарного стягнення провадиться за позовом роботодавця до суду

\_\_\_.\_\_\_ водій автобуса запізнився на роботу. \_\_\_.\_\_\_ після витребування письмового пояснення від працівника роботодавець оголосив йому догану за запізнення на роботу. Чи законною є процедура накладення на працівника дисциплінарного стягнення?

\_\_\_.\_\_\_. інженер К. розпочав роботу на висотному будівельному майданчику без каски, строп та інших засобів захисту чим грубо порушив правила техніки безпеки. Начальник дільниці доповів про цей випадок роботодавцю \_\_\_.\_\_\_. Через два дні у інженера К. взяли пояснення з цього приводу, а на наступний день він пішов у щорічну основну відпустку, яку продовжував на 20 днів через хворобу. Вкажіть кінцеву дату, коли роботодавець вправі оголосити інженеру К. догану за порушення трудових обов’язків або напишіть НІ якщо за цих обставин накладати догану не можна (\* \*)

Завгосп школи вдарив одного із учнів за те, що він кидався землею в інших дітей. Яке дисциплінарне стягнення може бути застосоване до цього працівника?

**! 8 Матеріальна відповідальність у трудовому праві**

За загальним правилом, днем виявлення шкоди слід вважати день, коли:

Шкода, заподіяна працівником стягується за:

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

Суд при визначенні розміру шкоди, що підлягає покриттю, враховує:

Розпорядження роботодавця про покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку має бути зроблено не пізніше (\* тиж. з дня виявлення заподіяної працівником шкоди і звернено до виконання не раніше (\* \*)днів з дня повідомлення про це працівникові

Вкажіть правильні законодавчі положення щодо порядку покриття працівником шкоди, заподіяної роботодавцю

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

Видами матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом є:

За загальним правилом, здатність суб’єкта нести матеріальну відповідальність за трудовим правом настає з (\* \*)років.

Метою матеріальної відповідальності за трудовим правом є:

Суб’єктами матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну роботодавцю, не можуть бути:

Працівники несуть матеріальну відповідальність тільки за:

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

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

На працівників не може бути покладена матеріальна відповідальність за

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

Втрата, погіршення або зниження цінності майна, необхідність для роботодавця здійснити затрати на відновлення, придбання майна чи інших цінностей або провести зайві, тобто викликані внаслідок порушення працівником трудових обов’язків, грошові виплати – це

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

Обмежену матеріальну відповідальність несуть працівники за:

Згідно з КЗпП України обмежену матеріальну відповідальність несуть:

Матеріальна відповідальність працівника у розмірі, який перевищує його середньомісячний заробіток:

До зайвих грошових виплат не відносяться суми:

Працівники несуть повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю:

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

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть бути укладені:

Вкажіть умову, за наявності якої може укладатися договір про повну колективну (бригадну) відповідальність.

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність є видом:

Роботодавець може запровадити колективну (бригадну) відповідальність за погодженням з:

Договір про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність повинен бути переукладений у наступних випадках:

Договір про колективну (бригадну) відповідальність повинен бути переукладений у разі:

Члени колективу (бригади) звільняються від відшкодування шкоди, якщо:

Заподіяна колективом (бригадою) шкода підприємству, яка підлягає відшкодуванню, розподіляється між членами цього колективу (бригади):

Законодавством передбачено кратний розмір покриття шкоди, завданих роботодавцю розкраданням, знищенням, недостачею або втратою

Законодавством передбачено кратний розмір покриття шкоди, завданих роботодавцю розкраданням, знищенням, недостачею або втратою

Вкажіть правильні законодавчі положення щодо порядку покриття працівником шкоди, заподіяної роботодавцю

Вирахуйте різницю А-Б = (\* \*), де<br>А - вік (у роках), з якого працівникам дозволено укладати договір про повну матеріальну відповідальність.<br>Б – позовна давність (у роках) звернення роботодавця до суду щодо стягнення з працівника матеріальної шкоди.

Вирахуйте суму чисел А+Б(\* \*), де<br>А - вік (у роках), з якого працівникам дозволено укладати договір про повну матеріальну відповідальність.<br>Б – позовна давність (у роках) звернення роботодавця до суду щодо стягнення з працівника матеріальної шкоди.

Протягом якого часу роботодавець може звернутися до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству?

З яким із працівників НЕ може бути укладено договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність:

Вирахуйте суму чисел А+Б (\* \*), де<br>А - вік (у роках), з якого працівникам дозволено укладати договір про повну матеріальну відповідальність.<br>Б – позовна давність (у роках) звернення роботодавця до суду щодо стягнення з працівника матеріальної шкоди.

\_\_\_.\_\_\_ р. слюсар Р. через необережність зламав токарний верстат, про що в той же день повідомили роботодавця. Вартість ремонту становила \_\_\_\_ грн. (заробітна плата слюсаря Р. \_\_\_\_грн.) Роботодавець в останній день визначений законодавством видав розпорядження про відрахування завданої шкоди із зарплати слюсаря Р. Вкажіть дату з якої це розпорядження може бути звернуто до виконання, якщо слюсаря Р. повідомили на наступний день після видачі цього розпорядження (\* \*)

Під час робочої зміни токар п'ятого розряду Ґонтар — член бригади через необережність зламав токарний верстат з програмним управлінням. Верстат ремонтували три дні. За ремонтні роботи ремонтникам було виплачено \_\_\_\_\_ грн, а вартість заміненої деталі становила \_\_\_\_\_\_\_\_\_ грн. Крім того, простій верстата було оцінено в \_\_\_\_\_ грн. збитків. Роботодавець вимагав від бригади відшкодувати усі суми матеріальної шкоди із їхнього сукупного доходу.<br>Бригада вважала, що не повинна нести відповідальність і поставила питання про притягнення Гонтара до матеріальної відповідальності та відшкодування ним збитків у повному розмірі. Його середній заробіток становив \_\_\_\_\_ грн. Напишіть, яку суму коштів можна стягнути із Гонтара або напишіть НІ, якщо вважаєте, що в цьому випадку відповідати має бригада (\* \*).

Під час робочої зміни якийсь член бригади через необережність зламав токарний верстат з програмним управлінням. Верстат ремонтували три дні. За ремонтні роботи ремонтникам було виплачено 460 грн, а вартість заміненої деталі становила 2800 грн. Крім того, простій верстата було оцінено в 6000 грн. збитків. Роботодавець вимагав від бригади відшкодувати усі суми матеріальної шкоди із їхнього сукупного доходу. Бригада вважала, що не повинна нести відповідальність і поставила питання про притягнення бригадира Гонтара до матеріальної відповідальності та відшкодування ним збитків у повному розмірі, оскільки він не визначив хто з членів бригади заподіяв шкоду. Його середній заробіток становив 5460 грн. Напишіть, яку суму коштів можна стягнути із Гонтара або напишіть НІ, якщо вважаєте, що в цьому випадку відповідати має бригада(\* \*)

\_\_\_.\_\_\_ працівник заподіяв підприємству шкоду на суму 0 000 грн., що підтверджується відповідним актом. \_\_\_.\_\_\_ директор підприємства видав наказ про стягнення матеріальної шкоди з працівника в повному розмірі заподіяної шкоди і надав можливість працівникові самостійно усунути заподіяну шкоду. Наказ про стягнення заподіяної шкоди був звернений до виконання 0 квітня. Його середній заробіток складає 8000 грн. Чи є порушення трудового законодавства в цьому випадку?

Розпорядженням роботодавця на приватному підприємстві «Скорпіон» внесено зміни в трудовий розпорядок підприємства, а саме: змінено режим роботи, тривалість перерв для відпочинку та харчування, розширено перелік заходів заохочення та дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до працівників.<br>Чи правомірні дії роботодавця? Оберіть повну відповідь.

Роботодавцем, разом із профспілковим представником державного підприємства «Оріон» внесено зміни в правила внутрішнього трудового розпорядку. А саме: змінено режим роботи підприємства, розширено перелік заходів заохочення, які можуть застосовуватися до працівників та визначено час початку та закінчення перерв для відпочинку та харчування.<br>Чи правомірно вчинили

На приватному підприємстві «Юпітер», роботодавцем разом із представниками первинної профспілкової організації, внесено зміни в трудовий розпорядок підприємства, а саме: змінено режим роботи, час та тривалість перерв для відпочинку та харчування, розширено перелік заходів заохочення та дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до працівників.<br>Чи правомірні дії зазначених суб’єктів? Оберіть повну відповідь.

! 9 Вирішення трудових спорів

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

Протягом якого строку може бути оскаржена до суду вимога профспілкового органу про розірвання трудового договору з керівником підприємства, установи, організації у зв’язку з невиконанням останнім трудового законодавства?

Чисельність КТС підприємства, установи, організації визначається:

Склад КТС підприємства, установи, організації визначається:

Голова КТС обирається:

Облік та зберігання заяв працівників до КТС, справ, які розглядалися КТС, здійснюється:

Рішення зборів (конференції) трудового колективу про створення КТС та обрання її членів приймається:

Індивідуальний трудовий спір підлягає розглядові в КТС у випадку:

Працівник може звернутись до КТС у (\* \*) міс. строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

КТС зобов’язана розглянути трудовий спір у (\* \*) денний строк з дня подання заяви.

Розгляд спору в КТС за відсутності працівника:

Засідання КТС вважається правомочним, якщо на ньому присутні (\* \*) обраних до її складу членів.

Нез’явлення працівника на засідання КТС є підставою для:

для розгляду

У який строк працівникові або роботодавцю вручаються копії рішення КТС (у днях)? (\* \*)

У разі незгоди з рішенням КТС працівник або роботодавець можуть оскаржити її рішення до суду в (\* \*) денний строк з дня вручення їм виписки з протоколу комісії чи його копії.

У разі невиконання роботодавцем рішення КТС у встановлений строк працівникові видається:

Працівник має право пред’явити посвідчення КТС, яке має силу виконавчого листа до державної виконавчої служби протягом (\* \*) міс.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати:

Який строк встановлено для звернення прокурора або вищестоящого органу до суду в питаннях стягнення з керівників підприємств та їх заступників матеріальної шкоди, заподіяної підприємству?

Індивідуальний трудовий спір виникає з моменту:

Сторонами індивідуального трудового спору є:

Індивідуальними трудовими спорами не є спори про:

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного суду в (\* \*) міс. строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в (\* \*) міс. строк з дня вручення наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки.

Органами, які розглядають індивідуальні трудові спори є:

Вкажіть, коли засідання КТС вважається правомочним, якщо до її складу було обрано 2 членів? (\* \*)

Відповідно до ст. 232 КЗпП України безпосередньо в районних, районних в місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються трудові спори за заявами:

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

Безпосередньо в районних, районних в місті, міських чи міськрайонних судах розглядаються спори

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

Порядок обрання КТС визначається

Строк повноважень КТС визначається

Порядок обрання голови КТС, його заступників та секретаря визначається

Голова КТС обирається

Заступники голови КТС обираються

Секретар КТС обирається

Відповідно до ст. 223 КЗпП України КТС у цехах та інших підрозділах можуть утворюватися

Відповідно до ст. 223 КЗпП України КТС у цехах та інших підрозділах обираються

Рішення про зняття заяви працівника з розгляду може виноситись КТС у випадку

При повторному нез`явленні працівника без поважних причин на засідання КТС, остання може винести рішення про зняття цієї заяви з розгляду, що не позбавляє працівника права подати заяву знову у межах (\* \*)місячного строку з дня, поки працівник дізнався про порушення свого права

Питання про від члена КТС вирішується

Рішення КТС приймаються

Збори трудового колективу для утворення КТС вважаються правомочними, якщо

Конференція трудового колективу для утворення КТС вважається правомочною, якщо

Пропущений строк для пред’явлення посвідчення КТС до державної виконавчої служби

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

Якщо рішення КТС не було оскаржене, воно підлягає виконанню роботодавцем у триденний строк, за винятком випадків

Знайдіть суму чисел А+В = (\* \*)<br>А – строк (у місяцях) протягом якого працівник може звернутися до КТС за захистом порушеного права<br>В – мінімальна кількість працюючих на підприємстві, установі, організації при досягненні якої може обиратися КТС

Знайдіть різницю чисел В-А = (\* \*)<br>А – строк (у місяцях) протягом якого працівник може звернутися до КТС за захистом порушеного права<br>В – мінімальна кількість працюючих на підприємстві, установі, організації при досягненні якої може обиратися КТС

Знайдіть добуток чисел АхВ = (\* \*), де<br>А – строк (у місяцях) протягом якого працівник може звернутися до КТС за захистом порушеного права<br>В – мінімальна кількість працюючих на підприємстві, установі, організації при досягненні якої може обиратися КТС

Знайдіть частку від ділення чисел В/А = (\* \*), де<br>А – строк (у місяцях) протягом якого працівник може звернутися до КТС за захистом порушеного права<br>В – мінімальна кількість працюючих на підприємстві, установі, організації при досягненні якої може обиратися КТС

Знайдіть суму чисел А+В = (\* \*), де<br>А – строк (у днях), протягом якого працівнику або роботодавцю вручається рішення КТС<br>В – строк (у днях), протягом якого працівник або роботодавець можуть оскаржити рішення КТС до суду з дня вручення копії цього рішення

Знайдіть різницю чисел В-А = (\* \*)<br>А – строк (у днях), протягом якого працівнику або роботодавцю вручається рішення КТС<br>В – строк (у днях), протягом якого працівник або роботодавець можуть оскаржити рішення КТС до суду з дня вручення копії цього рішення

Знайдіть добуток чисел АхВ = (\* \*), де<br>А – строк (у днях), протягом якого працівнику або роботодавцю вручається рішення КТС<br>В – строк (у днях), протягом якого працівник або роботодавець можуть оскаржити рішення КТС до суду з дня вручення копії цього рішення

Назвіть суму чисел А+В = (\* \*), де<br>А – строк (у місяцях), протягом якого працівник може звернутися безпосередньо до суду про вирішення трудового спору<br>В – строк (у місяцях), протягом якого роботодавець може звернутися до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації з дня виявлення цієї шкоди

Назвіть різницю чисел В-А = (\* \*), де<br>А – строк (у місяцях), протягом якого працівник може звернутися безпосередньо до суду про вирішення трудового спору<br>В – строк (у місяцях), протягом якого роботодавець може звернутися до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації з дня виявлення цієї шкоди

Назвіть добуток чисел АxВ = (\* \*), де<br>А – строк (у місяцях), протягом якого працівник може звернутися безпосередньо до суду про вирішення трудового спору<br>В – строк (у місяцях), протягом якого роботодавець може звернутися до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації з дня виявлення цієї шкоди

Знайдіть частку від ділення чисел В/А = (\* \*), де<br>А – строк (у місяцях), протягом якого працівник може звернутися безпосередньо до суду про вирішення трудового спору<br>В – строк (у місяцях), протягом якого роботодавець може звернутися до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації з дня виявлення цієї шкоди

Рішення КТС підлягає виконанню роботодавцем у (\* \*)денний строк по закінченню (\* \*)днів, передбачених на їх оскарження

На засідання КТС присутні членів з 5 обраних. Скільки голосів необхідно набрати для вирішення питання про відвід члена КТС? (\* \*)

Знайдіть суму чисел А+В = (\* \*), де<br>А – строк (у місяцях), протягом якого працівник може звернутися з заявою безпосередньо до суду у справах про звільнення<br>В – строк (у роках), протягом якого роботодавець може звернутися до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації з дня виявлення цієї шкоди

Знайдіть суму чисел А+В = (\* \*), де<br>А - мінімальна кількість працюючих на підприємстві, установі, організації при досягненні якої може обиратися КТС<br>В - строк (у днях), протягом якого працівник або роботодавець можуть оскаржити рішення КТС до суду з дня вручення копії цього рішення

Вирахуйте чому дорівнює А-В = (\* \*), де<br>А - мінімальна кількість працюючих на підприємстві, установі, організації при досягненні якої може обиратися КТС<br>В - строк (у днях), протягом якого працівник або роботодавець можуть оскаржити рішення КТС до суду з дня вручення копії цього рішення

Вирахуйте чому дорівнює АхВ = (\* \*), де<br>А - мінімальна кількість працюючих на підприємстві, установі, організації при досягненні якої може обиратися КТС<br>В - строк (у днях), протягом якого працівник або роботодавець можуть оскаржити рішення КТС до суду з дня вручення копії цього рішення

Які дії повинен вчинити орган, який розглядає трудовий спір, при винесенні рішення про поновлення на роботі?

Для вирішення колективного трудового спору 05.06.20 4 було утворено трудовий арбітраж. Оскільки згаданий орган не зміг у встановленому законом термін прийняти рішення, то за рішенням більшості членів трудового арбітражу строк було продовжено до максимально, передбаченого законом. Вкажіть дату, (у форматі день місяць рік без крапок) коли трудовий арбітраж повинен прийняти рішення. (\* \*)

Для вирішення колективного трудового спору 5.02.20 5 було утворено трудовий арбітраж. Оскільки згаданий орган не зміг у встановленому законом термін прийняти рішення, то за рішенням більшості членів трудового арбітражу строк було продовжено до максимально, передбаченого законом. Вкажіть дату, (у форматі день місяць рік без крапок) коли трудовий арбітраж повинен прийняти рішення. (\* \*)

Для вирішення колективного трудового спору 20.04.20 5 було утворено трудовий арбітраж. Оскільки згаданий орган не зміг у встановленому законом термін прийняти рішення, то за рішенням більшості членів трудового арбітражу строк було продовжено до максимально, передбаченого законом. Вкажіть дату, (у форматі день місяць рік без крапок) коли трудовий арбітраж повинен прийняти рішення. (\* \*)

Для вирішення колективного трудового спору 3.07.20 6 було утворено трудовий арбітраж. Оскільки згаданий орган не зміг у встановленому законом термін прийняти рішення, то за рішенням більшості членів трудового арбітражу строк було продовжено до максимально, передбаченого законом. Вкажіть дату, (у форматі день місяць рік без крапок) коли трудовий арбітраж повинен прийняти рішення. (\* \*)

Для вирішення колективного трудового спору 07.08.20 6 було утворено трудовий арбітраж. Оскільки згаданий орган не зміг у встановленому законом термін прийняти рішення, то за рішенням більшості членів трудового арбітражу строк було продовжено до максимально, передбаченого законом. Вкажіть дату, (у форматі день місяць рік без крапок) коли трудовий арбітраж повинен прийняти рішення. (\* \*)

Роботодавець звернувся до суду із заявою про визнання страйку незаконним 02.07.20 6 р. Справу до судового розгляду було підготовлено 05.07.20 6. Вкажіть кінцеву дату (у форматі день місяць рік без крапок) розгляду справи судом. (\* \*)

Роботодавець звернувся до суду із заявою про визнання страйку незаконним 30.06.20 6р. Справу до судового розгляду було підготовлено 02.07.20 6. Вкажіть кінцеву дату (у форматі день місяць рік без крапок) розгляду справи судом. (\* \*)

Роботодавець звернувся до суду із заявою про визнання страйку незаконним 3.07.20 5р. Справу до судового розгляду було підготовлено 5.07.20 5. Вкажіть кінцеву дату (у форматі день місяць рік без крапок) розгляду справи судом. (\* \*)

Роботодавець звернувся до суду із заявою про визнання страйку незаконним 5.03.20 6 р. Справу до судового розгляду було підготовлено 7.03.20 6. Вкажіть кінцеву дату (у форматі день місяць рік без крапок) розгляду справи судом. (\* \*)

Роботодавець звернувся до суду із заявою про визнання страйку незаконним . 0.20 6 р. Справу до судового розгляду було підготовлено 5. 0.20 6. Вкажіть кінцеву дату (у форматі день місяць рік без крапок) розгляду справи судом. (\* \*)

На конференцію найманих працівників заводу «Агат» було обрано 390 делегатів. За рішення про оголошення страйку проголосувало 230 делегатів. Скільки голосів не вистачило для прийняття рішення? (\* \*)

Рішенням про оголошення страйку на безперервно діючому підприємстві «Наша пошта» було ухвалено, що він розпочнеться з 0 .06.20 4 р. Вкажіть дату, (у форматі день місяць рік без крапок) до якої орган, що оголосив страйк, зобов’язаний письмово попередити роботодавця про прийняте рішення? (\* \*)

Рішенням про оголошення страйку на безперервно діючому підприємстві «Наша пошта» було прийнято, що він розпочнеться з 02.07.20 4 р. Вкажіть дату, (у форматі день місяць рік без крапок) до якої орган, що оголосив страйк, зобов’язаний письмово попередити роботодавця про прийняття рішення? (\* \*)

Працівник Б дізнався, що йому було оголошено догану 02.04.20 5 р. Із оскарженням відповідного наказу він звернувся до КТС в останній день строку, передбаченого законодавством. Назвіть дату, (у форматі день місяць рік без крапок) до якої КТС зобов’язаний розглянути спір. (\*\*)

Працівник Б дізнався, що йому було оголошено догану 2.09.20 5 р. Із оскарженням відповідного наказу він звернувся до КТС в останній день строку, передбаченого законодавством. Назвіть дату, (у форматі день місяць рік без крапок) до якої КТС зобов’язаний розглянути спір. (\* \*)

Які спори уповноважені вирішувати наступні органи?

Для вирішення колективного трудового спору .08.20 6 було утворено трудовий арбітраж. Оскільки згаданий орган не зміг у встановленому законом термін прийняти рішення, то за рішенням більшості членів трудового арбітражу строк було продовжено до максимально, передбаченого законом. Вкажіть дату, (у форматі день місяць рік без крапок) коли трудовий арбітраж повинен прийняти рішення. (\* \*)

Роботодавець звернувся до суду із заявою про визнання страйку незаконним \_\_\_.\_\_\_ .\_\_\_ р. Справу до судового розгляду було підготовлено \_\_\_.\_\_\_.\_\_\_. Вкажіть кінцеву дату (у форматі день місяць рік без крапок) розгляду справи судом. (\* \*)

\_\_\_.\_\_\_ працівника позбавили премії за невчасно виконану роботу. \_\_\_.\_\_\_ він звернувся до комісії по трудових спорах із заявою про визнання позбавлення премії незаконним. Чи було допущено порушення порядку звернення до КТС?

20 квітня економісту приватного підприємства оголошено догану за запізнення на роботу на 30 хвилин. 25 травня він звернувся до суду про скасування оголошеної догани. Чи порушено порядок звернення до суду?

*В тестах можливі незначні зміни у зв’язку із приведенням їх змісту до положень чинного законодавства*