***Тестові завдання для самостійної роботи та самоконтролю***

№ 1

Трудове право регулює трудові відносини:

1) військовослужбовців збройних сил України;

2) атестованих працівників органів Міністерства внутрішніх справ України;

3) державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування;

4) осіб, що відбувають покарання у виправно-трудових установах;

5) осіб, які уклали трудову угоду на виконання певної роботи;

6) членів виробничих кооперативів.

№ 2

Трудове право регулює трудові відносини:

1) осіб, що відбувають покарання у виправно-трудових установах;

2) працівників державних підприємств, установ, організацій;

3) атестованих працівників органів Міністерства внутрішніх справ України;

4) осіб, які уклали трудову угоду на виконання певної роботи;

5) військовослужбовців збройних сил України;

6) членів виробничих кооперативів.

№ 3

Трудове право регулює трудові відносини:

1) атестованих працівників органів Міністерства внутрішніх справ України;

2) військовослужбовців збройних сил України;

3) осіб, що відбувають покарання у виправно-трудових установах;

4) осіб, що уклали трудовий договір з фізичною особою – роботодавцем;

5) осіб, які уклали трудову угоду на виконання певної роботи;

6) членів виробничих кооперативів.

№ 4

Трудове право регулює трудові відносини:

1) найманих працівників, які працюють на сезонних роботах;

2) військовослужбовців збройних сил України;

3) осіб, які уклали трудову угоду на виконання певної роботи;

4) атестованих працівників органів Міністерства внутрішніх справ України;

5) осіб, що відбувають покарання у виправно-трудових установах;

6) членів виробничих кооперативів.

№ 5

Предметом трудового права України є:

1) відносини з нарахування і виплати дивідендів акціонерам;

2) відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору;

3) відносини оренди приміщень для розміщення цехів і відділів підприємства;

4) відносини з управління підприємствами, установами, організаціями;

5) відносини з нарахування соціальних платежів до відповідних фондів;

6) відносини навчання з відривом від виробництва.

№ 6

Предметом трудового права України є:

1) відносини з нарахування і виплати дивідендів акціонерам;

2) відносини оренди приміщень для розміщення цехів і відділів підприємства;

3) відносини працевлаштування;

4) відносини з управління підприємствами, установами, організаціями;

5) відносини з нарахування соціальних платежів до відповідних фондів;

6) відносини навчання з відривом від виробництва.

№ 7

Предметом трудового права України є:

1) відносини з нарахування і виплати дивідендів акціонерам;

2) відносини з управління підприємствами, установами, організаціями;

3) відносини оренди приміщень для розміщення цехів і відділів підприємства;

4) відносини з приводу навчання на виробництві, підвищення кваліфікації та перекваліфікації;

5) відносини з нарахування соціальних платежів до відповідних фондів;

6) відносини навчання з відривом від виробництва.

№ 8

Предметом трудового права України є:

1) відносини оренди приміщень для розміщення цехів і відділів підприємства;

2) відносини з управління підприємствами, установами, організаціями;

3) відносини з нарахування і виплати дивідендів акціонерам;

4) відносини з нарахування соціальних платежів до відповідних фондів;

5) відносини соціального партнерства і встановлення умов праці;

6) відносини навчання з відривом від виробництва.

№ 9

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:

1) завдання трудового права;

2) соціальне призначення трудового права;

3) основна функція трудового права;

4) метод трудового права;

5) диференціація трудового права;

6) принципи трудового права.

№ 10

Основними функціями трудового права України є:

1) контролююча;

2) відтворювальна;

3) захисна;

4) встановлююча;

5) нормативна;

6) оплатна.

№ 11

Основними функціями трудового права України є:

1) відтворювальна;

2) контролююча;

3) встановлююча;

4) виробнича;

5) нормативна;

6) оплатна.

№ 12

Основними функціями трудового права України є:

1) контролююча;

2) нормативна;

3) відтворювальна;

4) встановлююча;

5) виховна;

6) оплатна.

№ 13

Основним інститутом в системі трудового права є:

1) трудовий договір;

2) трудові відносини;

3) норми трудового права;

4) трудова дієздатність;

5) трудові гарантії;

6) трудовий стаж.

№ 14

Основним інститутом в системі трудового права є:

1) трудові відносини;

2) робочий час;

3) трудова дієздатність;

4) норми трудового права;

5) трудові гарантії;

6) трудовий стаж.

№ 15

Основним інститутом в системі трудового права є:

1) трудові відносини;

2) трудова дієздатність;

3) час відпочинку;

4) норми трудового права;

5) трудові гарантії;

6) трудовий стаж.

№ 16

Основним інститутом в системі трудового права є:

1) трудові відносини;

2) норми трудового права;

3) трудова дієздатність;

4) трудова дисципліна;

5) трудові гарантії;

6) трудовий стаж.

№ 17

Основним інститутом в системі трудового права є:

1) трудові відносини;

2) норми трудового права;

3) трудова дієздатність;

4) трудові гарантії;

5) охорона праці;

6) трудовий стаж.

№ 18

Основним інститутом в системі трудового права є:

1) нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства;

2) трудова дієздатність;

3) трудові відносини;

4) норми трудового права;

5) трудові гарантії;

6) трудовий стаж.

№ 19

Ядром і основним видом трудових правовідносин є:

1) виробничі відносини;

2) індивідуально-трудові;

3) колективно-трудові;

4) соціального партнерства;

5) правовідносини працевлаштування;

6) вирішення трудових спорів.

№ 20

Суб'єктами індивідуально-трудових правовідносин є:

1) працівник і профспілковий орган;

2) працівник і роботодавець;

3) роботодавець і профспілковий орган;

4) роботодавець і трудовий колектив;

5) працівник і трудовий колектив;

6) наймач і роботодавець.

№ 21

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

№ 22

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

№ 23

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

1) роботонаймач;

2) робітник;

3) роботонадавач;

4) роботодавець;

5) зайнята особа;

6) службовець.

№ 24

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

1) роботонаймач;

2) служба працевлаштування;

3) роботонадавач;

4) роботодавець;

5) зайнята особа;

6) центр зайнятості.

№ 25

Суб'єктом колективних трудових правовідносин є:

1) працівник;

2) роботодавець;

3) центр зайнятості;

4) колективне підприємство;

5) збори акціонерів;

6) збори учасників ТзОВ.

№ 26

Суб'єктом колективних трудових правовідносин є:

1) працівник;

2) центр зайнятості;

3) профспілкова організація;

4) збори акціонерів;

5) колективне підприємство;

6) збори учасників ТзОВ.

№ 27

Суб'єктом колективних трудових правовідносин є:

1) центр зайнятості;

2) працівник;

3) колективне підприємство;

4) примирна комісія;

5) збори акціонерів;

6) збори учасників ТзОВ.

№ 28

Суб'єктом колективних трудових правовідносин є:

1) працівник;

2) збори акціонерів;

3) центр зайнятості;

4) колективне підприємство;

5) трудовий арбітраж;

6) збори учасників ТзОВ.

№ 29

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

1) перетворення моральних норм на норми праці;

2) встановлених державою правових норм (так званого писаного права);

3) розширення сфери міжнародного співробітництва та співпраці;

4) міжнародно-правових норм, що регулюють трудові відносини найманої праці;

5) теорії класової боротьби за права трудящих і знедолених;

6) новітніх інформаційних технологій та розширення сфери інтернет-послуг.

№ 30

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

1) перетворення моральних норм на норми праці;

2) розширення сфери міжнародного співробітництва та співпраці;

3) міжнародно-правових норм, що регулюють трудові відносини найманої праці;

4) договірного права, тобто правил, встановлених шляхом взаємних угод – тарифних чи колективних договорів;

5) теорії класової боротьби за права трудящих і знедолених;

6) новітніх інформаційних технологій та розширення сфери інтернетпослуг.

№ 31

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

1) звичаєвого права, судової практики та юридичної науки (так званого неписаного права) ;

2) розширення сфери міжнародного співробітництва та співпраці;

3) перетворення моральних норм на норми праці;

4) теорії класової боротьби за права трудящих і знедолених;

5) новітніх інформаційних технологій та розширення сфери інтернетпослуг;

6) міжнародно-правових норм, що регулюють трудові відносини найманої праці.

№ 32

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

1) звичаєвого права, судової практики та юридичної науки (так званого неписаного права) ;

2) договірного права, тобто правил, встановлених шляхом взаємних угод – тарифних чи колективних договорів;

3) теорії класової боротьби за права трудящих і знедолених;

4) розширення сфери міжнародного співробітництва та співпраці;

5) перетворення моральних норм на норми праці;

6) новітніх інформаційних технологій та розширення сфери інтернет-послуг.

№ 33

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

1) розширення сфери міжнародного співробітництва та співпраці;

2) перетворення моральних норм на норми праці;

3) договірного права, тобто правил, встановлених шляхом взаємних угод – тарифних чи колективних договорів;

4) теорії класової боротьби за права трудящих і знедолених;

5) новітніх інформаційних технологій та розширення сфери інтернетпослуг;

6) встановлених державою правових норм (так званого писаного права).

№ 34

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

1) новітніх інформаційних технологій та розширення сфери інтернет-послуг;

2) перетворення моральних норм на норми праці;

3) розширення сфери міжнародного співробітництва та співпраці;

4) встановлених державою правових норм (так званого писаного права);

5) теорії класової боротьби за права трудящих і знедолених;

6) договірного права, тобто правил, встановлених шляхом взаємних угод – тарифних чи колективних договорів.

№ 35

Право на працю відноситься до групи:

1) політичних прав громадян;

2) культурних прав;

3) соціально-економічних прав;

4) громадянських (фізичних прав громадян).

№ 36

Праця за Конституцією України – це:

1) конституційний обов’язок;

2) конституційне право громадянина;

3) право обират ивид діяльності;

4) право і обов’язок.

№ 37

Примусова праця в Україні:

1) дозволена;

2) заборонена;

3) заборонена лише в окремих випадках;

4) дозволена лише у випадках, предбачених законодавством України.

№ 38

До зайнятого населення належать:

а) громадяни, які працюють за наймом;

б) громадяни, що перебувають на військовій службі;

в) громадяни, які навчаються в денних школах;

г) громадяни, зайняті вихованням дітей;

д) фермери та члени їхніх сімей.

№ 39

До державної служби зайнятості входять:

а) навчальні заклади професійної підготовки населення;

б) інформаційно-обчислювальні центри;

в) спеціалізовані бюро зайнятості;

в) центри трудової реабілітації населення;

г) усі названі органи та Міністерство праці України.

№ 40

Державна служба зайнятості базується на принципах:

а) рівності всіх громадян у виробі роботи;

б) ефективності та координації зайнятості;

в) міжнародного співробітництва;

г) співробітництва профспілок, власників, асоціацій з органами державного управління;

д) взаємодопомоги, соціальних виплат і пенсій.

№ 41

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

1) відносини з приводу працевлаштування;

2) індивідуально-трудові відносини;

3) відносини робочого часу і часу відпочинку;

4) відносини, пов'язані з підготовкою кадрів і підвищенням кваліфікації безпосередньо на виробництві;

5) відносини щодо розподілу прибутку підприємства, установи, організації;

6) відносини з оплати праці та соціального страхування.

№ 42

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

1) індивідуально-трудові відносини;

2) відносини робочого часу і часу відпочинку;

3) відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;

4) відносини щодо розподілу прибутку підприємства, установи, організації;

5) відносини, пов'язані з підготовкою кадрів і підвищенням кваліфікації безпосередньо на виробництві;

6) відносини з оплати праці та соціального страхування.

№ 43

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

1) індивідуально-трудові відносини;

2) відносини щодо розподілу прибутку підприємства, установи, організації;

3) відносини робочого часу і часу відпочинку;

4) відносини з приводу працевлаштування;

5) відносини з оплати праці та соціального страхування;

6) відносини соціального партнерства і встановлення умов праці на підприємствах.

№ 44

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

1) відносини з оплати праці та соціального страхування;

2) відносини соціального партнерства і встановлення умов праці на підприємствах;

3) відносини з приводу вирішення трудових спорів;

4) індивідуально-трудові відносини;

5) відносини щодо розподілу прибутку підприємства, установи, організації;

6) відносини робочого часу і часу відпочинку.

№ 45

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

1) відносини з оплати праці та соціального страхування;

2) відносини нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;

3) відносини з приводу вирішення трудових спорів;

4) індивідуально-трудові відносини;

5) відносини щодо розподілу прибутку підприємства, установи, організації;

6) відносини робочого часу і часу відпочинку.

№ 46

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

1) відносини соціального партнерства і встановлення умов праці на підприємствах;

2) відносини з оплати праці та соціального страхування;

3) відносини щодо розподілу прибутку підприємства, установи, організації;

4) відносини робочого часу і часу відпочинку;

5) відносини з приводу працевлаштування;

6) індивідуально-трудові відносини.

№ 47

Основними принципами трудового права України є:

1) систематизація та інкорпорація правових норм;

2) обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці;

3) оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання;

4) забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці;

5) встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці;

6) створення додаткових умов працівникам для підприємницької діяльності.

№ 48

Основними принципами трудового права України є:

1) систематизація та інкорпорація правових норм;

2) соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці;

3) забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці;

4) обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці;

5) встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці;

6) створення додаткових умов працівникам для підприємницької діяльності.

№ 49

Основними принципами трудового права України є:

1) забезпечення єдності і диференціації правового регулювання;

2) систематизація та інкорпорація правових норм;

3) створення додаткових умов працівникам для підприємницької діяльності;

4) забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці;

5) оптимальне поєднання централізованого і локального правового регулювання;

6) встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці.

№ 50

Основними принципами трудового права України є:

1) створення додаткових умов працівникам для підприємницької діяльності;

2) встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці;

3) забезпечення єдності і диференціації правового регулювання;

4) систематизація та інкорпорація правових норм;

5) забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці;

6) визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників.

№ 51

Основними принципами трудового права України є:

1) створення додаткових умов працівникам для підприємницької діяльності;

2) встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці;

3) систематизація та інкорпорація правових норм;

4) забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці;

5) соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці;

6) визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників.

№ 52

Основними принципами трудового права України є:

1) систематизація та інкорпорація правових норм;

2) створення додаткових умов працівникам для підприємницької діяльності;

3) встановлення імперативної відповідальності за порушення дисципліни праці;

4) забезпечення єдності і диференціації правового регулювання;

5) обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці;

6) забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці.

№ 53

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

№ 54

Розмежуйте суб'єктів трудового права та суб'єктів індивідуальних трудових правовідносин, вказавши номери останніх у поданому нижче переліку:

1) профспілка;

2) роботодавець;

3) комісія по трудових спорах;

4) працівник;

5) трудовий колектив;

6) трудовий арбітраж.

№ 55

Розмежуйте суб'єктів трудового права та суб'єктів колективних трудових правовідносин, вказавши номери останніх у поданому нижче переліку

1) роботодавець;

2) працівник;

3) профспілка;

4) комісія по трудових спорах;

5) колективні переговори;

6) служба працевлаштування.

№ 56

Розмежуйте суб'єктів трудового права та суб'єктів колективних трудових правовідносин, вказавши номери останніх у поданому нижче переліку:

1) працівник;

2) примирна комісія;

3) трудовий арбітраж;

4) комісія по трудових спорах;

5) колективні переговори;

6) служба працевлаштування.

№ 57

Розмежуйте суб'єктів трудового права та суб'єктів колективних трудових правовідносин, вказавши номери останніх у поданому нижче переліку:

1) працівник;

2) комісія по трудових спорах;

3) колективні переговори;

4) колектив найманих працівників;

5) об'єднання роботодавців;

6) служба працевлаштування.

№ 58

Розмежуйте суб'єктів трудового права та суб'єктів колективних трудових правовідносин, вказавши номери останніх у поданому нижче переліку:

1) працівник;

2) колективні переговори;

3) комісія по трудових спорах;

4) роботодавець;

5) служба працевлаштування;

6) об'єднання роботодавців.

№ 59

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

1) соціального захисту найманих працівників;

2) централізованого (імперативного) регулювання;

3) гарантування трудових прав учасників суспільних відносин;

4) застосування санкцій дисциплінарної і матеріальної відповідальності;

5) охорони праці найманих працівників;

6) свободи праці та вільної зайнятості.

№ 60

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

1) соціального захисту найманих працівників;

2) гарантування трудових прав учасників суспільних відносин;

3) застосування санкцій дисциплінарної і матеріальної відповідальності;

4) локального правовстановлення;

5) охорони праці найманих працівників;

6) свободи праці та вільної зайнятості.

№ 61

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

1) соціального захисту найманих працівників;

2) гарантування трудових прав учасників суспільних відносин;

3) локального правовстановлення;

4) охорони праці найманих працівників;

5) свободи праці та вільної зайнятості;

6) децентралізованого (автономного) регулювання.

№ 62

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

1) соціального захисту найманих працівників;

2) централізованого (імперативного) регулювання;

3) гарантування трудових прав учасників суспільних відносин;

4) охорони праці найманих працівників;

5) свободи праці та вільної зайнятості;

6) децентралізованого (автономного) регулювання.

№ 63

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

1) соціального захисту найманих працівників;

2) централізованого (імперативного) регулювання;

3) гарантування трудових прав учасників суспільних відносин;

4) локального правовстановлення;

5) охорони праці найманих працівників;

6) свободи праці та вільної зайнятості.

№ 64

Складовими елементами індивідуальних трудових правовідносин є наступні правові відносини:

1) правовідносини робочого часу;

2) правовідносини трудової дисципліни;

3) правовідносини соціального партнерства;

4) колективно-трудові відносини;

5) правовідносини з вирішення трудових спорів;

6) правовідносини майнового характеру праці.

№ 65

Складовими елементами індивідуальних трудових правовідносин є наступні правові відносини:

1) правовідносини робочого часу;

2) правовідносини соціального партнерства;

3) колективно-трудові відносини;

4) правовідносини часу відпочинку;

5) правовідносини з вирішення трудових спорів;

6) правовідносини майнового характеру праці.

№ 66

Складовими елементами індивідуальних трудових правовідносин є наступні правові відносини:

1) правовідносини робочого часу;

2) правовідносини соціального партнерства;

3) колективно-трудові відносини;

4) правовідносини з вирішення трудових спорів;

5) правовідносини майнового характеру праці;

6) правовідносини оплати праці.

№ 67

Складовими елементами індивідуальних трудових правовідносин є наступні правові відносини:

1) правовідносини трудової дисципліни;

2) правовідносини соціального партнерства;

3) колективно-трудові відносини;

4) правовідносини часу відпочинку;

5) правовідносини з вирішення трудових спорів;

6) правовідносини майнового характеру праці.

№ 68

Складовими елементами індивідуальних трудових правовідносин є наступні правові відносини:

1) правовідносини трудової дисципліни;

2) правовідносини соціального партнерства;

3) колективно-трудові відносини;

4) правовідносини з вирішення трудових спорів;

5) правовідносини майнового характеру праці;

6) правовідносини оплати праці.

№ 69

Правовідносинами працевлаштування вважаються наступні відносно самостійні правові відносини:

1) між профспілковим органом і працівником, який втратив роботу і бажає поновитися на посаді;

2) між роботодавцем і безробітним, який вимагає виплати допомоги по безробіттю;

3) між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів;

4) між органом працевлаштування і роботодавцем з приводу сплати страхових внесків;

5) між громадянином і організацією (роботодавцем), до якої його скеровано на роботу органом працевлаштування;

6) між центром зайнятості і фондом соціального страхування.

№ 70

Правовідносинами працевлаштування вважаються наступні відносно самостійні правові відносини:

1) між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся із заявою про допомогу у влаштуванні на роботу;

2) між профспілковим органом і працівником, який втратив роботу і бажає поновитися на посаді;

3) між роботодавцем і безробітним, який вимагає виплати допомоги по безробіттю;

4) між громадянином і організацією (роботодавцем), до якої його направлено на роботу органом працевлаштування;

5) між центром зайнятості і фондом соціального страхування;

6) між найманими працівниками і профспілками про допомогу у працевлаштуванні.

№ 71

Правовідносинами працевлаштування вважаються наступні відносно самостійні правові відносини:

1) між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся із заявою про допомогу у влаштуванні на роботу;

2) між профспілковим органом і працівником, який втратив роботу і бажає поновитися на посаді;

3) між роботодавцем і безробітним, який вимагає виплати допомоги по безробіттю;

4) між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів;

5) між органом працевлаштування і роботодавцем з приводу сплати страхових внесків;

6) між найманими працівниками і профспілками про допомогу у працевлаштуванні.

№ 72

Правовідносинами працевлаштування вважаються наступні відносно самостійні правові відносини:

1) між роботодавцем і безробітним, який вимагає виплати допомоги по безробіттю;

2) між органом працевлаштування і організацією, яка потребує кадрів;

3) між органом працевлаштування і роботодавцем з приводу сплати страхових внесків;

4) між громадянином і організацією (роботодавцем), до якої його скеровано на роботу органом працевлаштування;

5) між центром зайнятості і фондом соціального страхування;

6) між найманими працівниками і профспілками про допомогу у працевлаштуванні.

№ 73

Правовідносинами працевлаштування вважаються наступні відносно самостійні правові відносини:

1) між органом працевлаштування і громадянином, який звернувся із заявою про допомогу у влаштуванні на роботу;

2) між профспілковим органом і працівником, який втратив роботу і бажає поновитися на посаді;

3) між органом працевлаштування і роботодавцем з приводу сплати страхових внесків;

4) між громадянином і організацією (роботодавцем), до якої його скеровано на роботу органом працевлаштування;

5) між центром зайнятості і фондом соціального страхування;

6) між найманими працівниками і профспілками про допомогу у працевлаштуванні.

№ 74

Головними суб’єктами трудових правовідносин є:

1) атестаційна комісія;

2) роботодавець;

3) КТС;

4) працівник;

5) примирна комісія;

6) страйковий комітет.

№ 75

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

1) атестаційна комісія;

2) роботодавець;

3) профспілковий орган;

4) працівник;

5) примирна комісія;

6) об’єднання роботодавців.

№ 76

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

1) роботодавець;

2) профспілковий орган;

3) працівник;

4) примирна комісія;

5) страйковий комітет;

6) об’єднання роботодавців.

№ 77

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

1) атестаційна комісія;

2) роботодавець;

3) профспілковий орган;

4) КТС;

5) працівник;

6) об’єднання роботодавців.

№ 78

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

1) атестаційна комісія;

2) роботодавець;

3) профспілковий орган;

4) працівник;

5) страйковий комітет;

6) об’єднання роботодавців.

№ 79

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.

№ 80

Джерелами трудового права, що мають договірний характер, є:

1) Установчий договір командитного товариства;

2) Політична угода між Кабінетом Міністрів України та Верховною Радою України;

3) Генеральна угода;

4) Посадова інструкція;

5) Колективний договір;

6) Договір про спільну діяльність.

№ 81

Джерелами трудового права, що мають договірний характер, є:

1) Установчий договір командитного товариства;

2) Політична угода між Кабінетом Міністрів України та Верховною Радою України;

3) Галузева угода;

4) Посадова інструкція;

5) Конвенція МОП ратифікована Україною;

6) Договір про спільну діяльність.

№ 82

Джерелами трудового права, що мають договірний характер, є:

1) Установчий договір командитного товариства;

2) Політична угода між Кабінетом Міністрів України та Верховною Радою України;

3) Регіональна угода;

4) Посадова інструкція;

5) Конвенція МОП ратифікована Україною;

6) Договір про спільну діяльність.

№ 83

До джерел трудового права України належать наступні закони:

1) Про колективні договори і угоди;

2) Про загальний військовий обов’язок і військову службу;

3) Про вибори Президента України;

4) Про державну службу;

5) Про охорону навколишнього природного середовища;

6) Податковий кодекс України.

№ 84

До джерел трудового права України належать наступні закони:

1) Про охорону праці;

2) Про загальний військовий обов’язок і військову службу;

3) Про вибори Президента України;

4) Про охорону навколишнього природного середовища;

5) Про зайнятість населення;

6) П одатковий кодекс України.

№ 85

До джерел трудового права України належать наступні закони:

1) Про оплату праці;

2) Про колективні договори і угоди;

3) Про загальний військовий обов’язок і військову службу;

4) Про вибори Президента України;

5) Про охорону навколишнього природного середовища;

6) Про охорону атмосферного повітря.

№ 86

До джерел трудового права України належать наступні закони:

1) Про загальний військовий обов’язок і військову службу;

2) Про державну службу;

3) Про охорону навколишнього природного середовища;

4) Про охорону атмосферного повітря;

5) П одатковий кодекс України;

6) Кодекс законів про працю.

№ 87

До джерел трудового права України належать наступні закони:

1) Про колективні договори і угоди;

2) Про загальний військовий обов’язок і військову службу;

3) Про охорону навколишнього природного середовища;

4) Про охорону атмосферного повітря;

5) Податковий кодекс України;

6) Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

№ 88

Локальними актами, що регулюють трудові відносини, є:

1) Генеральна угода;

2) Посадова інструкція;

3) Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників;

4) Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті на роботу;

5) Постанова Кабінету Міністрів України;

6) Правила внутрішнього трудового розпорядку.

№ 89

Локальними актами, що регулюють трудові відносини, є:

1) Генеральна угода;

2) Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників;

3) Положення про порядок укладення контрактів при прийнятті на роботу;

4) Постанова Кабінету Міністрів України;

5) Правила внутрішнього трудового розпорядку;

6) Інструкція щодо охорони праці.

№ 90

Колективний договір є:

1. джерелом обов’язків власника підприємства, установи чи організації;
2. джерелом обов’язків трудового колективу;
3. джерелом прав сторін;
4. джерелом обов’язків сторін.

№ 91

У колективному договорі медичної установи передбачена норма, яка забороняє участь працівників у страйках. Ця норма є:

1. правомірною;
2. неправомірною;
3. неправомірною, але може допускатись;
4. є правомірною в окремих випадках.

№ 92

Включення до колективного договору умов, які виходять за межі повноважень сторін є:

1. допустимими;
2. юридично нікчемними;
3. правомірними і тягнуть за собою юридичні наслідки;
4. недопустимими.

№ 93

В разі ліквідації підприємства норми колективного договору для ліквідаційної комісії:

1. мають обов’язковий характер;
2. мають необов’язковий характер;
3. ліквідаційна комісія може встановлювати додаткові норми;
4. припиняють свою дію.

№ 94

Колективний договір є обов’язковим:

1. у державних установах, де 75% працюючих – державні службовці;
2. у селянському (фермерському) господарстві, яке не використовує найману працю;
3. у колективному господарському підприємстві, яке використовує виключно працю своїх учасників;
4. у господарських товариствах, які не використовують найману працю.

№ 95

Додаткова гарантія для працівників у вигляді обов’язку власника не допускати змін в організації виробництва і праці, що тягнуть за собою звільнення працівників за скороченням штатів та перехід на неповний робочий день є:

1. правомірною;
2. неправомірною;
3. є допустимою, але не цілком правомірною;
4. є юридично нікчемною.

№ 96

Закінчення встановленого колективним договором строку чинності означає, що колективний договір:

1. автоматично втрачає юридичну силу;
2. продовжує діяти, поки сторони не приймуть інший колективний договір;
3. окремі норми колективного договору не можуть втрачати юридичну силу, незалежно від закінчення строку чинності колективного договору (наприклад, тарифні ставки);
4. діє безстроково.

№ 97

Укладання колективного договору в господарському товаристві, що не використовує найману працю:

1. є обов’язковим;
2. не є обов’язковим, оскільки наймана праця не використовується;
3. є обов’язковим, якщо воно використовує працю інших осіб, а не тільки учасників товариства;
4. інша відповідь.

№ 98

Колективні угоди є наступних рівнів:

1. генеральна і бригадна;
2. державна, галузева і регіональна;
3. державна і галузева;
4. на рівні підприємства, цеху, бригади.

№ 99

Реорганізація підприємства:

1. не впливає на юридичну чинність колективного договору;
2. тягне за собою припинення дії колективного договору;
3. дозволяє сторонам до їх погодження переглянути колективний договір;
4. інше.

№ 100

При ліквідації підприємства дія колективного договору:

1. припиняється, оскільки відсутня одна із його сторін – власник;
2. припиняється за домовленістю сторін;
3. продовжується, оскільки управління переходить до ліквідаційної комісії, яка виступає стороною у колективному договорі;
4. інша відповідь.

№ 101

Колективний договір підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.

№ 102

У разі, якщо збори трудового колективу відхилять проект колективного договору, сторони відновлюють переговори. Термін цих переговорів не повинен перевищувати \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ днів.

№ 103

Укладенню колективного договору передують:

1) трудові спори;

2) укладення генеральної угоди;

3) колективні переговори;

4) колективні трудові спори;

5) реєстрація сторін колективного трудового спору;

6) реєстрація колективного договору.

№ 104

Сторони, які уклали колективний договір, не менше разу на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ р. взаємозвітують про його виконання.

№ 105

Згідно з Законом України «Про колективні трудові спори (конфлікти)» власник або уповноважений ним орган (представник) зобов’язаний розглянути вимоги найманих працівників та повідомити їх про своє рішення у \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ - денний строк з дня одержання вимог.

№ 106

Галузева угода підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ днів після завершення колективних переговорів.

№ 107

У разі оголошення надзвичайного стану Верховна Рада України або Президент України можуть заборонити проведення страйку на строк, що не перевищує \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ міс.

№ 108

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

№ 109

Загальний строк розгляду вимог найманих працівників і прийняття рішення (з урахуванням часу пересилання) не повинен перевищувати \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ днів з дня одержання цих вимог власником або уповноваженим органом (особою) до моменту одержання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від власника відповідного вищестоящого органу управління про прийняте ним рішення.

№ 110

Який орган здійснює повідомну реєстрацію галузевої угоди?

1) Міністерство економіки України;

2) Міністерство юстиції України;

3) міська рада;

4) обласна державна адміністрація;

5) Міністерство праці і соціальної політики України;

6) Кабінет Міністрів України.

№ 111

Орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов’язаний повідомити про виникнення колективного трудового спору (конфлікту) у \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ денний строк.

№ 112

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

№ 113

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

№ 114

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

№ 115

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.

№ 116

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

1) бойкот;

2) локаут;

3) страйк;

4) дисциплінарний проступок;

5) мітинг;

6) трудовий спір.

№ 117

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)?

1) примирної комісії;

2) Національної служби посередництва і примирення;

3) трудового арбітражу;

4) Національної ради з соціального партнерства;

5) суду;

6) Національної тристоронньої соціально-економічної ради.

№ 118

Який суб’єкт призначений для вироблення взаємоприйнятного рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту) та складається з представників сторін?

1) господарський суд;

2) трудовий арбітраж;

3) комісія по трудових спорах;

4) незалежний посередник;

5) примирна комісія;

6) інспекція праці.

№ 119

Хто створює Національну службу посередництва і примирення?

1) Верховна Рада України;

2) Кабінет Міністрів України;

3) Прем’єр Міністр України;

4) Президент України;

5) Міністр праці та соціальної політики;

6) Верховний Суд України.

№ 120

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

1) трудовий арбітраж;

2) комісія по трудових спорів;

3) місцевий суд;

4) примирна комісія;

5) атестаційна комісія;

6) інспекція праці.

№ 121

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?

1) голова профкому;

2) трудовий арбітр;

3) суддя;

4) незалежний посередник;

5) голова комісії по трудових спорах;

6) державний інспектор.

№ 122

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

1) індивідуальні трудові спори;

2) колективні трудові спори;

3) страйки;

4) суперечки;

5) трудові розбіжності;

6) судові спори.

№ 123

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

1) суд;

2) примирна комісія;

3) трудовий арбітраж;

4) незалежний посередник;

5) уряд;

6) комісія по трудових спорах.

№ 124

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

1) політичних партій;

2) об’єднання профспілкових організацій;

3) виборного органу цієї профспілки;

4) трудового колективу;

5) виборного органу трудового колективу;

6) громадських організацій.

№ 125

Угода, що укладається на основі чинного законодавства і прийнятих сторонами зобов’язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів трудящих, власників або уповноважених ними органів, – це:

1) договір про співпрацю;

2) договір про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність;

3) трудова угода;

4) колективний договір;

5) договір про працю;

6) трудовий договір.

№ 126

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

1) протоколом;

2) рішенням;

3) актом;

4) постановою;

5) заявою;

6) розпорядженням.

№ 127

Положення галузевої угоди діють безпосередньо і є обов’язковими:

1) для працівників;

2) для всіх осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцями;

3) для всіх суб’єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду;

4) для всього населення України;

5) для працівників, членів профспілки;

6) для організацій працівників.

№ 128

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

1) якщо рішення попередить виникнення страйку;

2) якщо рішення у спорі винесено примирною комісією;

3) якщо рішення схвалено більшістю найманих працівників;

4) якщо у прийнятті рішення брав участь незалежний посередник;

5) якщо сторони про це попередньо домовилися;

6) якщо рішення підтверджено ухвалою суду.

№ 129

Сфера укладення колективного договору визначається:

1) розпорядженням державних органів;

2) характером трудових правовідносин;

3) Кодексом Законів про Працю України;

4) підпорядкованістю підприємства, установи, організації;

5) ініціативою, що виходить від однієї із сторін;

6) галузевою підвідомчістю підприємства, установи, організації.

№ 130

Зміни до колективного договору протягом строку його дії можуть вноситися:

1) спільним представницьким органом найманих працівників;

2) суб’єктом, що здійснює повідомну реєстрацію колективного договору;

3) одноособово роботодавцем;

4) найманим працівником;

5) за взаємною згодою сторін;

6) рішенням суду.

№ 131

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

1) більшість;

2) дві третини;

3) половина;

4) третина;

5) меншість;

6) одна третина.

№ 132

Орган (особа), який очолює страйк, зобов’язаний письмово попередити власника 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.

№ 133

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

1) лише тих, що знаходяться у державній формі власності;

2) що перебувають у колективному трудовому спорі;

3) що використовують найману працю;

4) що мають право юридичної особи;

5) що уклали договори про повну матеріальну відповідальність;

6) що не перебувають у колективному трудовому спорі.

№ 134

З якого моменту виникає колективний трудовий спір (конфлікт)?

1) коли власник не виконує умов колективного договору;

2) коли уповноважений власником орган не компетентний розглядати висунуті найманими працівниками вимоги;

3) коли власник повністю задовольнив вимоги, висунуті найманими працівниками;

4) коли закінчилися строки розгляду вимог, висунутих найманими працівниками, а відповіді від власника не надійшло;

5) коли власник частково відмовив у задоволені вимог, висунутих найманими працівниками, і уповноважений представницький орган прийняв рішення про незгоду з рішенням власника;

6) коли колективний трудовий спір (конфлікт) знаходиться на розгляді примирної комісії.

№ 135

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

1) органами, які створені власниками;

2) первинною профспілковою організацією;

3) професійними спілками;

4) об’єднаний представницький орган первинних профспілкових організацій;

5) політичними партіями;

6) представниками, вільно обраними на загальних зборах трудового колективу.

№ 136

Колективний договір, що подається на повідомну реєстрацію, повинен відповідати наступним вимогам:

1) містити інформативні умови;

2) відповідати вимогам законодавства про мови;

3) містити додаткові порівняно з чинним законодавством пільги і переваги для працівників;

4) містити зобов’язальні умови;

5) містити інформацію про джерела фінансування заходів щодо надання додаткових соціальних пільг;

6) містити гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників.

№ 137

Згідно з КЗпП України сторонами колективного договору є:

1) трудовий колектив;

2) представники, вільно обрані первинною профспілкою організацією;

3) уповноважений власником орган;

4) спільний представницький орган;

5) працівники;

6) первинні профспілкові організації, які діють відповідно до своїх статутів.

№ 138

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

1) місцевому рівні;

2) виробничому рівні;

3) регіональному рівні;

4) територіальному рівні;

5) адміністративному рівні;

6) локальному рівні.

№ 139

З якого моменту колективний договір є чинним?

1) з дня затвердження колективного договору загальними зборами найманих працівників;

2) з дня, зазначеного у колективному договорі;

3) з дня повідомної реєстрації колективного договору;

4) з дня підписання колективного договору представниками сторін;

5) з дня вирішення колективного трудового спору щодо укладення колективного договору;

6) з дня складення протоколу розбіжностей.

№ 140

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

1) орган судової влади за місцем знаходження підприємства;

2) національну службу посередництва та примирення;

3) орган місцевого самоврядування за місцем знаходження підприємства;

4) населення за місцем знаходження підприємства;

5) профспілкову організацію підприємства;

6) державну інспекцію праці за місцем знаходження підприємства.

№ 141

У яких випадках згідно з законодавством України забороняється проведення страйків?

1) за наявності рішення органу державної виконавчої влади про заборону проведення страйків;

2) під час проведення позачергових виборів Президента України;

3) під час проведення політичних страйків;

4) в умовах воєнного стану;

5) під час проведення позачергової сесії Верховної ради України;

6) за наявності рішення Національної служби посередництва і примирення.

№ 142

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти:

1) протягом двох років;

2) до укладення нового колективного договору;

3) до моменту скасування реєстрації колективного договору;

4) протягом року;

5) до переукладення генеральної угоди;

6) до перегляду чинного колективного договору.

№ 143

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

1) після безпосереднього звернення представницького органу найманих працівників до суду;

2) невиконання власником угоди, досягнутої в ході вирішення колективного трудового спору (конфлікту) ;

3) у випадку порушення власником умов генеральної, галузевої угод;

4) у випадку неодержання представницьким органом найманих працівників відповіді власника на висунуті вимоги;

5) якщо примирні процедури не привели до вирішення колективного трудового спору (конфлікту);

6) у разі невиконання власником умов колективного договору, угоди.

№ 144

Що надсилає власник або уповноважений ним орган за результатами розгляду вимог, висунутих найманими працівниками?

1) усне розпорядження;

2) протокол розбіжностей між сторонами колективного трудового спору;

3) рішення у письмовій формі;

4) соціально-економічне обґрунтування;

5) наміри, викладені у письмовій формі;

6) позовну заяву.

№ 145

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

1) зміна існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;

2) виконання трудового договору або окремих його положень;

3) порушення стороною трудових правовідносин своїх обов’язків;

4) порушення примирної процедури;

5) невиконання вимог законодавства про працю;

6) невиконання вимог, висунутих загальними зборами працівників.

№ 146

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

1) поширюються лише на членів профспілкової організації;

2) поширюються лише на членів профспілкової організації, що уклала колективний договір;

3) поширюються лише після виходу працівника з членів профспілкової організації;

4) поширюються незалежно від того, чи є працівник членом профспілкової організації;

5) поширюються з моменту вступу працівника у члени профспілкової організації;

6) не поширюються.

№ 147

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

1) не уклали колективний договір;

2) уклали колективний договір, положення якого не відповідають вимогам трудового законодавства;

3) порушують порядок розгляду розбіжностей;

4) зареєстрували колективний договір без згоди роботодавця;

5) не надали необхідну інформацію для ведення переговорів з укладення колективного договору;

6) ухиляються від участі у переговорах з укладення колективного договору;

№ 148

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

1) локальному;

2) міжнародному;

3) державному;

4) місцевому;

5) регіональному;

6) виробничому.

№ 149

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

1) об’єднання роботодавців;

2) органи виконавчої влади;

3) органи місцевого самоврядування;

4) роботодавець;

5) органи судової влади;

6) органи представницької влади.

№ 150

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» сторонами угоди на регіональному рівні є:

1) наймані працівники;

2) місцеві органи державної влади;

3) обласні управління Міністерства праці та соціальної політики України;

4) всеукраїнські професійні спілки;

5) роботодавці;

6) регіональні об’єднання підприємців.

№ 151

Які страйки за законодавством України є незаконними?

1) оголошені з вимогами, які не відповідають положенням галузевих угод;

2) що виникли з спорів про відмову у прийнятті на роботу молодих спеціалістів;

3) оголошені з вимогами, що порушують права людини;

4) що виникли з спорів про відмову у прийнятті працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

5) які проводяться під час примирних процедур;

6) які проводяться без участі незалежного посередника.

№ 152

Вкажіть колективні трудові спори (конфлікти), що згідно з Законом України «Про порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)» розглядаються примирною комісією?

1) невиконання вимог законодавства про працю;

2) виконання колективних договорів;

3) встановлення нових соціально-економічних умов праці;

4) передача питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу;

5) укладення колективного договору;

6) виконання окремих положень галузевої угоди.

№ 153

Хто є стороною колективного трудового спору на галузевому рівні?

1) підприємство, установа, організація;

2) наймані працівники підприємств однієї галузі;

3) центральні органи державної виконавчої влади;

4) об’єднання державних установ;

5) міністерства;

6) наймані працівники підприємств декількох галузей.

№ 154

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

1) трудовий колектив;

2) особа, що керує страйком;

3) місцеві ради народних депутатів;

4) власник або уповноважений ним орган;

5) орган, що керує страйком;

6) профспілковий комітет підприємства, установи, організації.

№ 155

Хто вирішує колективні трудові спори (конфлікти)?

1) начальник територіальної інспекції праці;

2) трудовий колектив;

3) власник підприємства, установи, організації;

4) трудовий арбітраж;

5) примирна комісія;

6) господарський суд.

№ 156

Хто представляє інтереси роботодавців на галузевому (міжгалузевому) рівні соціального партнерства?

1) об’єднання роботодавців в особі уповноважених ними органів, що об’єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць;

2) організації роботодавців в особі уповноважених ними органів, що об’єдналися в межах відповідної галузі;

3) об’єднання організацій роботодавців з всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів;

4) організації роботодавців в особі уповноважених ними органів, що об’єдналися в межах Автономної Республіки Крим;

5) об’єднання роботодавців в особі уповноважених ними органів, що об’єдналися в межах кількох галузей;

6) організації роботодавців в особі уповноважених ними органів, що об’єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць.

№ 157

Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців» інтереси роботодавців на місцевому рівні соціального партнерства представляє:

1) об’єднання роботодавців в особі уповноважених ними органів, що об’єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць;

2) організації роботодавців в особі уповноважених ними органів, що об’єдналися в межах відповідної галузі;

3) об’єднання організацій роботодавців з всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів;

4) організації роботодавців в особі уповноважених ними органів, що об’єдналися в межах України;

5) об’єднання роботодавців в особі уповноважених ними органів, що об’єдналися в межах кількох галузей;

6) організації роботодавців в особі уповноважених ними органів, що об’єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць.

№ 158

Ким здійснюється організаційне та матеріально-технічне забезпечення роботи трудового арбітражу?

1) сторонами за домовленістю;

2) найманими працівниками;

3) власником підприємства, установи, організації;

4) органами виконавчої влади з державного бюджету;

5) стороною, винною у виникненні колективного трудового спору;

6) сторонами у рівних частках, якщо не досягнуто згоди щодо його забезпечення.

№ 159

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

№ 160

Завершіть законодавче формулювання: «Участь у страйку працівників, за винятком страйків, визнаних судом незаконними, не розглядається і не може бути підставою :

1) для притягнення до дисциплінарної відповідальності;

2) порушення прав роботодавців;

3) порушення трудової дисципліни;

4) виконання трудових обов’язків;

5) для переведення на іншу менш оплачувану роботу;

6) для відсторонення від роботи.

№ 161

Представництво професійних спілок, їх об’єднань на ведення колективних переговорів, укладення угод від імені працівників на державному, галузевому або регіональному рівні визначається:

1) за домовленістю професійних спілок, які беруть участь у колективних переговорах;

2) відповідно до статусу професійних спілок;

3) кожною професійною спілкою самостійно;

4) органами держави;

5) пропорційно до кількості членів професійних спілок, яких вони об’єднують;

6) у генеральній, галузевих, регіональних угодах.

№ 162

В яких випадках чинне законодавство України забороняє проведення страйку?

1) створення загрози довкіллю;

2) створення загрози виконанню цивільно-правових договорів;

3) виникнення форс-мажорних обставин;

4) перешкоджання ліквідації наслідків стихійного лиха;

5) перешкоджання проведенню локауту;

6) проведення страйку працівники іншого підприємства, установи, організації.

№ 163

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

1) формуються шляхом збору підписів найманих працівників;

2) формуються і затверджуються профспілковим комітетом;

3) формуються і затверджуються конференцією найманих працівників;

4) формуються і затверджуються примирною комісією;

5) формуються найманими працівниками, після чого затверджуються роботодавцем;

6) формуються спільним органом, уповноваженим на представництво найманих працівників.

№ 164

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

№ 165

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

1) суду;

2) закладів освіти;

3) органів правопорядку;

4) дошкільних установ;

5) закладів, що здійснюють обслуговування населення;

6) установ, яким присвоєно національний статус.

№ 166

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

1) прийняття рішення про відміну страйку;

2) прийняття рішення про припинення страйку;

3) прийняття рішення про відновлення страйку;

4) підписання угоди про призупинення страйку;

5) прийняття рішення про відстрочення страйку;

6) прийняття рішення про поновлення страйку.

№ 167

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

1) органи місцевого самоврядування;

2) орган, який очолює страйк;

3) транспортні організації;

4) органи місцевої державної влади;

5) спільний представницький орган;

6) постачальників.

№ 168

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

1) окремі категорії найманих працівників;

2) представник органу місцевого самоврядування;

3) народний депутат України;

4) профспілкова організація;

5) наймані працівники;

6) власник підприємства, установи, організації.

№ 169

В яких випадках утворюється трудовий арбітраж?

1) з дозволу органів державної інспекції праці;

2) неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору;

3) з дозволу органів, що здійснюють громадський контроль;

4) з дозволу органів державної виконавчої влади;

5) виникнення спору щодо виконання окремих положень колдоговору;

6) якщо незалежним посередником не прийнято рішення.

№ 170

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?

1) витрати провадяться за рахунок сторін колективного трудового спору (конфлікту) за їх домовленістю, а якщо сторони не досягли згоди – у рівних частках;

2) оплата праці провадиться за тарифами, встановленими Національною службою посередництва і примирення;

3) оплата праці провадиться з дозволу органів, що здійснюють державний нагляд за дотриманням трудового законодавства;

4) оплата праці провадиться за рахунок фонду оплати праці юридичної особи;

5) витрати провадяться за рахунок страйкового фонду, що утворюється з добровільних внесків і пожертвувань;

6) оплата праці провадиться в розмірі не менше середньомісячної заробітної плати.

№ 171

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

1) забезпечення інтересів роботодавця;

2) збереження місця праці працівників;

3) збереження заробітної плати працівників;

4) збереження торгівельних зв’язків з іншими роботодавцями;

5) додержання законності та громадського порядку;

6) забезпечення життєздатності підприємства.

№ 172

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

1) працівник відстороняється від роботи;

2) час участі працівника у страйку не зараховується до загального трудового стажу;

3) до працівника застосовуються заходи превентивного характеру;

4) прийняття на роботу іншого працівника замість того, який брав участь у страйку;

5) час страйку не оплачується;

6) роботодавець накладає штраф на працівника.

№ 173

Які повноваження Національної служби посередництва і примирення?

1) здійснення реєстрації висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);

2) прийняття з примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) ;

3) аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення;

4) ведення реєстру членів примирних комісій;

5) вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

6) прийняття законів, що встановлюють порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів).

№ 174

До компетенції Національної служби посередництва і примирення належить:

1) підготовка членів примирних комісій;

2) формування списків арбітрів та посередників;

3) звернення до міжнародних судів з питань розгляду колективних трудових спорів (конфліктів);

4) залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування;

5) законодавчої ініціативи у прийнятті законів, що встановлюють порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів) ;

6) формування складу примирних комісій.

№ 175

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

1) здійснення державного контролю;

2) нормування і оплати праці;

3) видачі дозволів за охороною праці;

4) встановлення адміністративних штрафів за невиконання колективного договору;

5) порядок розгляду колективних трудових спорів;

6) встановлення гарантій, компенсацій, пільг.

№ 176

Працюючий пенсіонер при звільненні з роботи за власним бажанням:

а) повинен попереджувати власника за 14 календарних днів;

б) має право звільнитися без такого попередження.

№ 177

Який період звільнення з моменту подання заяви про звільнення у зв’язку з переїздом на нове місце проживання:

а) 14 днів;

б) строки, передбачені трудовим договором;

в) у строк, про який просить працівник.

№ 178

Працівник, зайнятий на сезонних роботах, захворів 26 серпня 2006 року. І з 18 вересня він подав на підприємство листок непрацездатності, в якому зазначено: «продовжує хворіти». Якою найближчою датою підприємство має звільнити працівника, якщо строк трудового договору закінчився 8 вересня 2006 року:

а) 18 вересня;

б) 8 вересня.

№ 179

Працюючий пенсіонер, учасник бойових дій, 12 листопада подав заяву про звільнення з вимогою звільнити його з 15 листопада. В цьому випадку підприємство:

а) має задовольнити вимогу;

б) не зобов’язане задовольнити вимогу;

г) має право звільнити з 26 листопада.

№ 180

Наказ про звільнення працівника бува зачитаний йому об 11 годині, а о 14 годині того ж дня працівника зареєстрували на стаціонарному лікуванні. Звільнення вважається:

а) правомірним;

б) неправомірним;

в) правомірним лише у разі повної ліквідації підприємства.

№ 181

У зв’язку з тимчасовою непрацездатністю працівник протягом 4-х місяців не з’являвся на роботу. Після цього він пропрацював 2 дні й знову оформив листок непрацездатності. Через 5 днів роботодавець звільнив працівника через тривалу хворобу. Звільнення працівника на вашу думку:

а) є обґрунтованим;

б) є незаконним;

в) інша відповідь.

№ 182

Вихід працівника, який працював на умовах строкового трудового договору, на роботу наступного дня після закінчення строкового трудового договору, допуск його до роботи є юридичним фактом, в силу якого:

а) строковий трудовий договір набуває характеру безстрокового;

б) трудовий договір продовжується на 2 тижні;

в) є неправомірним і не має юридичних наслідків.

№ 183

Працівник, який не має документа про освіту та досвіду трудової діяльності, передбачених кваліфікаційними характеристиками, був прийнятий на роботу. У подальшому він:

а) може бути звільнений через невідповідність виконуваній роботі;

б) не може бути звільнений за цією підставою;

в) може бути звільнений через невідповідність виконуваній роботі, якщо не надасть диплом про освіту протягом встановленого строку.

№ 184

Якщо робота протипоказана працівнику за станом здоров’я, то працівник може бути звільнений за п.2 ст. 40КЗпП за умови:

а) що протипоказання буде виявлено після укладання трудового договору;

б) якщо медичний висновок вже був на момент укладання трудового договору;

в) якщо працівник протягом тривалого часу працював.

№ 185

Працівник, який працює на умовах ненормованого робочого часу, по закінченні робочого часу перебував у стані алкогольного сп’яніння на робочому місці. У зв’язку з цим:

а) даний працівник може бути звільнений за п.7 ст.40 КЗпП;

б) даний працівник не може бути звільнений/, оскільки згідно норм трудового розпорядку підприємства робочий час вже закінчився;

в) може бути звільнений лише за згодою профспілкового стану.

№ 186

Власник має право вимагати від громадянина, який влаштовується на роботу, такі документи:

а) тільки паспорт і трудову книжку;

б) паспорт, трудову книжку, довідку про медичний огляд для окремих працівників;

в) паспорт, трудову книжку, інші документи на вимогу власника;

г) паспорт, трудову книжку, документ про освіту для окремих працівників.

№ 187

Громадянин України має право самостійно укладати трудовий договір:

а) тільки з 16 років;

б) тільки з 14 років, в окремих випадках – з 15;

в) це питання вирішують батьки або профком;

г) з будь-якого віку, але не молодше 18 років.

№ 188

Види трудових договорів за строком:

а) на невизначений строк (безстрокові);

б) на певний строк за домовленістю сторін;

в) на строк виконання певної роботи;

г) на тимчасову та сезонну роботу;

д) на виконання роботи за сумісництвом.

№ 189

Строк випробовування не повинен перевищувати:

а) одного місяця для робітників;

б) двох тижнів;

в) шести місяців;

г) одного тижня;

д) трьох місяців, а в окремих випадках за погодженням з профкомом – шести місяців.

№ 190

Якщо працівник не витримав строку випробовування, то він звільняється:

а) за власним бажанням;

б) за згодою сторін трудового договору;

в) у зв’язку з невідповідністю виконуваній роботі;

г) у зв’язку з результатами випробовування;

д) з будь-яких зазначених підстав.

№ 191

Чи обов’язково приходять медичний огляд у разі прийняття на роботу особи молодше 18 років:

а) ні;

б) так;

в) обов’язково в разі прийняття на тимчасову й сезонну роботу;

г) обов’язково в разі прийняття на шкідливу або небезпечну роботу;

д) обов’язково в разі прийняття на будь-яку роботу.

№ 192

Власник має право розірвати трудовий договір без попередньої згоди профспілкового органу з таких підстав:

а) у разі ліквідації підприємства, установи, організації;

б) у разі незадовільного результату випробування, обумовленого під час прийняття на роботу;

в) у разі звільнення з роботи за сумісництвом, коли поновлюється працівник, який раніше виконував роботу;

г) у разі звільнення працівника, який не є членом профспілки, або коли на підприємстві немає профспілкової організації;

д) у разі звільнення керівних працівників і їх заступників, які обирались, затверджувались або призначались на посаду.

№ 193

Чи може неповнолітній працівник звільнитися з роботи за власним бажанням:

а) може, попередивши власника письмово за два тижні;

б) може за своїм розсудом;

в) може, але попередньо повідомивши комісію в справах невнолітніх;

г) може лише з дозволу профкому;

д) не може до досягнення 18/ років.

№ 194

До поважних причин розірвання трудового договору з ініціативи працівника належать:

а) вступ до вищого навчального закладу;

б) переїзд в іншу місцевість;

в) необхідність догляду за інвалідом першої групи або дитиною-інвалідом;

г) обрання на іншу посаду за конкурсом;

д) зміна умов праці, коли працівник не згодний з ними.

№ 195

Власник зобов’язаний розірвати трудовий договір у зазначений працівником строк у разі:

а) переїзду на нове місце проживання;

б) вступу до вищого навчального закладу;

в) переведення на роботу в іншу місцевість;

г) вагітності чи догляду за дитиною;

д) догляду за хворим членом сім’ї;

е) виходу на пенсію та в інших випадках.

№ 196

Забороняється укладати трудовий договір з жінками про роботу:

1) на підземних роботах, пов’язаних з санітарним чи побутовим обслуговуванням;

2) пов’язану із проходженням державної служби;

3) із шкідливими умовами праці;

4) в особливих географічних умовах;

5) на важких роботах;

6) на умовах сумісництва.

№ 197

Забороняється укладати трудовий договір з жінками про роботу:

1) на підземних роботах, пов’язаних з побутовим обслуговуванням;

2) із небезпечними умовами праці;

3) в особливих геологічних умовах;

4) пов’язаних з підвищеним інтелектуальним навантаженням;

5) пов’язаних з переміщенням важких речей маса яких перевищує встановлені для жінок норми;

6) в період вагітності.

№ 198

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

1) працівників, які виконують особливо важливі роботи;

2) працівників, зайнятих на важких роботах;

3) для працівників, зайнятих на роботах з нешкідливими умовами праці;

4) для працівників, зайнятих на роботах в громадському харчуванні;

5) працівників, зайнятих на роботах з небезпечними умовами праці;

6) з обмеженою дієздатністю.

№ 199

Термін випробування під час прийняття на роботу державних службовців встановлюється

до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ міс.

№ 200

Термін випробування для робітників встановлюється до \_\_\_\_\_ міс.

№ 201

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?

1) договір підряду;

2) колективний договір;

3) трудова угода;

4) угода про умови праці;

5) трудовий договір;

6) авторський договір.

№ 202

Роботодавець не має права переміщати працівника на інше робоче місце:

1) без погодження із виборним органом первинної профспілкової організації;

2) в інший структурний підрозділ;

3) без попередньої згоди працівника;

4) за відсутності змін в організації виробництва та праці;

5) на роботу протипоказану йому за станом здоров’я;

6) без зміни його спеціальності та кваліфікації.

№ 203

У відповідності із Постановою Пленуму Верховного Суду України №9 від 6.11.1992 року до змін в організації виробництва та праці віднесено:

1) трансформація трудового договору;

2) раціоналізація робочих місць;

3) переведення працівників на іншу роботу;

4) впровадження передових технологій;

5) зміна всіх істотних умов трудового договору;

6) впровадження пропускного контролю.

№ 204

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

1) при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою;

2) попередженні працівника про такі зміни не пізніше двох тижнів;

3) попередженні роботодавцем про такі зміни не пізніше двох місяців;

4) попередженні первинної профспілкової організації не пізніше двох місяців;

5) при продовженні роботи на тому ж робочому місці;

6) при погодженні рішення роботодавця із виборним органом первинної профспілкової організації.

№ 205

Додержання письмової форми трудового договору є обов’язковим:

1) під час укладення трудового договору з особою, звільненою у запас з військової служби;

2) під час укладення трудового договору з інвалідом;

3) для працівників, які працюють на умовах трудового договору у фермерському господарстві;

4) під час укладення трудового договору з роботодавцем, фізичною особою;

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

6) у всіх випадках укладення трудового договору.

№ 206

Термін випробування під час прийняття на роботу державних службовців встановлюється до \_\_\_ міс.

№ 207

Термін випробування для робітників встановлюється до \_\_\_\_\_\_ міс.

№ 208

Загальний термін випробування під час прийняття на роботу встановлюється до \_\_\_\_\_ міс.

№ 209

Трудовий договір укладається як правило:

1) в усній формі;

2) в письмовій формі;

3) у формі контракту;

4) визначеній правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства;

5) у формі визначеній в колективному договорі;

6) у типовій формі.

№ 210

Сфера застосування контракту визначається:

1) угодою між працівником і роботодавцем;

2) колективним договором;

3) правилами внутрішнього трудового розпорядку;

4) законами України;

5) в договірному порядку;

6) Генеральною угодою.

№ 211

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.

№ 212

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:

1) працюють за цивільно-правовим договором підряду;

2) є тимчасовими працівниками;

3) є сезонними працівниками;

4) є надомниками;

5) працюють на умовах контракту;

6) працюють вахтовим методом.

№ 213

Дозвіл на працевлаштування іноземних громадян в Україні надають:

1) міграційні служби;

2) районні центри зайнятості;

3) обласні центри зайнятості за дорученням Державного центру зайнятості;

4) органи внутрішніх справ;

5) відповідні консульські представництва;

6) територіальні інспекції праці.

№ 214

Трудові книжки не ведуться на осіб:

1) які працюють на позабюджетні кошти;

2) які працюють за трудовим договором у підприємців, що не мають прав юридичної особи;

3) що не досягли 16 р.;

4) позаштатних працівників, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню;

5) тимчасових працівників, які працюють менше одного місяця;

6) працівників, які працюють на підприємстві менше 5 днів.

№ 215

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.

№ 216

До трудової книжки не заносяться відомості:

1) про заохочення працівника;

2) про накладені на працівника стягнення;

3) про переведення працівника на іншу постійну роботу;

4) відомості про використані винаходи;

5) про дату народження працівника;

6) про премії, виплата яких має регулярний характер.

№ 217

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

1) через 5 днів після фактичного допуску до роботи;

2) через 7 днів після початку роботи;

3) після здачі першого виконаного завдання;

4) після реєстрації трудового договору в службі зайнятості;

5) після обстеження житлово-побутових умов надомників;

6) не пізніше 5 днів після прийняття на роботу.

№ 218

Роботодавець може запроваджувати обмеження спільної роботи родичів за умови якщо вони:

1) є кумами;

2) є свояками;

3) займають безпосередньо підпорядковані виборні посади;

4) безпосередньо підпорядковані один одному;

5) працюють на матеріально відповідальних посадах;

6) є державними службовцями.

№ 219

Переведення на іншу постійну роботу допускається лише:

1) в межах підприємства, установи, організації;

2) за погодженням із первинною профспілковою організацією підприємства;

3) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації підприємства;

4) за згодою працівника;

5) на роботу не протипоказану працівнику за станом здоров’я;

6) в межах структурного підрозділу підприємства.

№ 220

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

1) не є складною;

2) є легшою;

3) виконується на відкритому повітрі;

4) виключає вплив несприятливих виробничих факторів;

5) триватиме не більше чотирьох годин на день;

6) не пов’язана із виробництвом.

№ 221

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

1) у роботодавця;

2) у працівника;

3) у службі зайнятості де зареєстровано трудовий договір;

4) в місцевих органах державної виконавчої влади;

5) в профспілковій організації, членом якої є працівник;

6) за погодженням сторін трудового договору.

№ 222

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

1) письмово повідомити службу зайнятості;

2) письмово повідомити про причини такої відмови;

3) видати наказ або розпорядження про відмову;

4) запропонувати вагітній жінці іншу роботу;

5) скерувати вагітну жінку на перекваліфікацію;

6) видати їй вихідну допомогу.

№ 223

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

1) повного робочого дня;

2) 4-х годин на протязі двох днів підряд;

3) 3-х годин на день;

4) терміну визначеного трудовим договором;

5) 4-х годин на день;

6) половини місячної норми робочого часу.

№ 224

Єдиним документом, що засвідчує трудову діяльність працівника є:

1) свідоцтво про загальнообов’язкове державне соціальне страхування;

2) трудова книжка працівника;

3) листок обліку кадрів;

4) дані державної податкової адміністрації;

5) дані персоніфікованого обліку платників страхових внесків до Пенсійного фонду;

6) письмовий трудовий договір.

№ 225

У відповідності із КЗпП строковий трудовий договір укладається у випадках:

1) укладення трудового договору з фізичною особою;

2) коли трудові відносини не можуть бути укладені на невизначений строк з урахуванням умов виконання наступної роботи;

3) коли це передбачено колективним договором;

4) укладення трудового договору за сумісництвом;

5) коли трудовий договір укладається про роботу в районах з особливими геологічними умовами;

6) коли трудові відносини не можуть бути укладені на невизначений строк з урахуванням інтересів працівника.

№ 226

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

1) документи про освіту;

2) відомості про попередню трудову діяльність;

3) відомості про прописку;

4) відомості про походження;

5) документи про наявність відповідної кваліфікації;

6) відомості про відношення до військового обов’язку.

№ 227

Трудовий договір з роботодавцем-фізичною особою має бути зареєстрований:

1) працівником за місцем свого проживання;

2) у тижневий термін з моменту його укладення;

3) у тижневий термін з моменту фактичного допущення працівника до роботи;

4) в нотаріальній конторі;

5) в державній виконавчій службі;

6) в органах державної виконавчої влади.

№ 228

Записи у трудовій книжці працівників, які працюють на умовах трудового договору у фізичних осіб ведуться (\*\*), підтверджуються (\*\*) і засвідчуються печаткою органу зайнятості де зареєстровано трудовий договір:

1) роботодавцем;

2) самим працівником;

3) органом зайнятості, де зареєстровано трудовий договір;

4) підписом роботодавця;

5) підписом працівника;

6) підписом посадової особи органу зайнятості, де зареєстровано трудовий договір.

№ 229

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

1) якщо іноземець звільнений з попередньої роботи за порушення трудової дисципліни;

2) встановлено наявність фактів порушень законодавства України роботодавцем під час попередньої роботи іноземця;

3) від дати попередньої відмови у дачі дозволу минуло менше одного року;

4) у поданих для видачі дозволу документах відсутній дозвіл на в’їзд в Україну;

5) у поданому на видачу дозволу контракті розмір заробітної плати встановлений менший ніж в державі постійного проживання іноземця;

6) виявлено факти подання іноземцем свідомо неправдивих відомостей.

№ 230

На який строк може укладатися трудовий договір?

1) на час виконання певної роботи;

2) на строк який визначається за погодженням з відповідним виборним профспілковим органом;

3) на строк визначений працівником;

4) на строк, встановлений за погодженням між сторонами колективного договору;

5) на строк визначений роботодавцем;

6) на невизначений строк.

№ 231

Контрактом не може бути:

1) змінено тривалість відпустки порівняно із законом;

2) змінено режим робочого часу, порівняно із колективним договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку;

3) змінено порядок розгляду індивідуальних трудових спорів;

4) встановлено додаткові підстави його дострокового припинення, не передбачені чинним законодавством;

5) встановлено додаткові гарантії працівникові на випадок його дострокового припинення з незалежних від працівника причин.

№ 232

За яких умов роботодавець може запроваджувати обмеження спільної роботи родичів?

1) якщо вони є близькими родичами;

2) якщо вони є безпосередньо підконтрольні один одному;

3) якщо обоє працюють на матеріально відповідальних посадах;

4) якщо працівники займають безпосередньо підпорядковані виборні посади;

5) якщо вони працюють за тією ж професією;

6) якщо вони є кумами.

№ 233

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

1) громадським дорученням;

2) дисциплінарним проступком;

3) примусовою працею;

4) переведенням на іншу роботу;

5) обов’язковою працею;

6) трудовим правопорушенням.

№ 234

Трудовий договір може укладатися на строк?

1) визначений його сторонами;

2) визначений роботодавцем;

3) визначений працівником;

4) встановлений за погодженням між сторонами колективного договору;

5) невизначений;

6) який визначається за погодженням з відповідним виборним профспілковим органом.

№ 235

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

1) крім медичної практики;

2) крім роботи на невиборних посадах;

3) крім адвокатської практики;

4) крім викладацької діяльності;

5) як входити самостійно до спостережної ради, у випадках представлення інтересів держави;

6) крім виконання роботи на умовах цивільно-правового договору.

№ 236

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

1) працівників, зайнятих на сезонних роботах;

2) працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці;

3) працівників, зайнятих на роботах з безпечними умовами праці;

4) працівників, зайнятих на роботах з обслуговування населення;

5) працівників, на час випробувального терміну;

6) жінок, які мають дітей віком до 3-х років.

№ 237

Забороняється укладати трудовий договір з неповнолітнім про роботу:

1) з важкими умовами праці;

2) на умовах ненормованого режиму робочого часу;

3) на умовах неповного робочого часу;

4) на підземних роботах;

5) в період канікул;

6) в період навчання.

№ 238

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

1) у поданих для видачі дозволу документах містяться відомості, що суперечать вимогам міжнародних договорів України;

2) від дати попередньої відмови у видачі дозволу минуло більше одного року;

3) є рішення відповідних органів про видворення іноземця за межі України;

4) якщо іноземець звільнений з попередньої роботи за порушення трудової дисципліни;

5) у поданому на видачу дозволу контракті розмір заробітної плати встановлений менший ніж в державі постійного проживання іноземця;

6) у поданих для видачі дозволу документах відсутній дозвіл на в’їзд в Україну.

№ 239

Тимчасовими вважаються працівники, які прийняті:

1) для роботи на відповідний сезон;

2) на роботу, яка зазначена у переліку тимчасових робіт;

3) на роботу на строк до двох місяці;

4) на роботу на дому;

5) для заміщення тимчасово відсутніх працівників, за якими зберігається їх місце чи посада до чотирьох місяців;

6) на роботу за сумісництвом.

№ 240

Назвіть ознаки, що характеризують роботу за сумісництвом:

1) передбачає надбавку до заробітної плати за основним місцем праці;

2) робота виконується у вільний від основної роботи час;

3) робота виконується на умовах повного робочого дня;

4) із сумісниками укладається трудовий договір;

5) сумісники не мають права на щорічні основну та додаткові відпустки;

6) трудовий договір про сумісництво підлягає реєстрації за основним місцем роботи.

№ 241

Назвіть умови, за наявності яких іноземним громадянам видається дозвіл на працевлаштування в Україні:

1) на підприємствах з іноземними інвестиціями;

2) для контролю за дотриманням закуплених технологій;

3) якщо в регіоні відсутні працівники, які спроможні виконувати цей вид роботи;

4) якщо з відповідною державою є договір про взаємне працевлаштування;

5) якщо іноземний громадянин визнаний у своїй країні безробітним;

6) є достатні обґрунтування доцільності використання праці іноземних фахівців.

№ 242

Необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу вважатиметься відмова:

1) через відсутність робочого місця за відповідною спеціальністю;

2) через недостатню кваліфікацію;

3) вагітній жінці з мотивів вагітності;

4) не пов’язана з професійними якостями працівника;

5) через відсутність освіти, якщо така вимагається для зайняття відповідної посади;

6) не пов’язану з діловими якостями працівника.

№ 243

Забороняється укладати трудовий договір з неповнолітнім про роботу:

1) на сезонних роботах;

2) з шкідливим умовами праці;

3) яка носить змінний характер;

4) з небезпечними умовами праці;

5) на умовах ненормованого режиму робочого часу;

6) в період навчання.

№ 244

Забороняється укладати трудовий договір з жінками про роботу...

1) на підземних роботах, пов’язаних з санітарним чи побутовим обслуговуванням;

2) пов’язану із проходженням державної служби;

3) із шкідливими умовами праці;

4) в особливих географічних умовах;

5) на важких роботах;

6) на умовах сумісництва.

№ 245

Забороняється укладати трудовий договір з жінками про роботу...

1) на підземних роботах, пов’язаних з побутовим обслуговуванням;

2) із небезпечними умовами праці;

3) в особливих геологічних умовах;

4) пов’язаних з підвищеним інтелектуальним навантаженням;

5) пов’язаних з переміщенням важких речей, маса яких перевищує встановлені для жінок норми;

6) в період вагітності.

№ 246

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

1) працівників, які виконують особливо важливі роботи;

2) працівників, зайнятих на важких роботах;

3) для працівників, зайнятих на роботах з нешкідливими умовами праці;

4) для працівників, зайнятих на роботах в громадському харчуванні;

5) працівників, зайнятих на роботах з небезпечними умовами праці;

6) з обмеженою дієздатністю.

№ 247

Тимчасовими працівниками вважаються особи прийняті на роботу:

1) терміном до 2-х тижнів;

2) терміном до 2-х місяців;

3) для заміщення тимчасово відсутніх працівників на термін до 4-х тижнів;

4) для заміщення тимчасово відсутніх працівників на термін до 4-х місяців;

5) для заміщення тимчасово відсутніх працівників на термін до 6 місяців;

6) для заміщення вакантних посад.

№ 248

Випробовування при прийнятті на роботу може встановлюватись:

1) тимчасовим та сезонним працівникам;

2) особам, які не досягли 18 років;

3) молодим спеціалістам після закінчення вищих навчальних закладів;

4) інвалідам ІІ групи, направлених на роботу відповідно до рекомендації МСЕК;

5) державним службовцям;

6) особам, звільненим у запас з альтернативної (невійськової) служби.

№ 249

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

1) час початку працівником роботи;

2) нерозголошення конфіденційної інформації;

3) неповний робочий час;

4) випробування;

5) трудову функцію працівника;

6) режим робочого часу.

№ 250

Строковий трудовий договір вважається продовженим на невизначений строк, якщо:

1) з працівником переукладено контракт декілька разів;

2) трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення;

3) працівник відкликав заяву про звільнення за власним бажанням;

4) працівника було поновлено на роботі;

5) трудовий договір був переукладений один або декілька разів;

6) переукладено трудовий договір з сезонним працівником.

№ 251

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

1) місце роботи працівника;

2) нерозголошення комерційної таємниці;

3) додаткові порівняно із чинним законодавством пільги;

4) оплату праці;

5) роботу на умовах ненормованого робочого часу;

6) преміювання працівника.

№ 252

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

1) випробування;

2) трудову функцію працівника;

3) нерозголошення комерційної таємниці;

4) строк трудового договору;

5) матеріальне стимулювання працівника.

6) додаткові підстави припинення трудового договору.

№ 253

До факультативних умов трудового договору належать умови про:

1) час початку працівником роботи;

2) нерозголошення комерційної таємниці;

3) місце роботи;

4) розмір заробітної плати;

5) трудову функцію працівника;

6) заборону роботи за сумісництвом.

№ 254

До факультативних умов трудового договору належать умови про:

1) роботу за відповідною спеціальністю та кваліфікацією;

2) посаду працівника;

3) додаткову оплачувану відпустку;

4) місце роботи працівника;

5) час початку працівником роботи;

6) режим роботи працівника.

№ 255

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

1) про оплату праці;

2) про трудову функцію;

3) про строк трудового договору;

4) про місце роботи;

5) про час початку працівником роботи;

6) про неповний робочий час.

№ 256

Трудовий договір з роботодавцем-фізичною особою повинен бути зареєстрований у:

1) Міністерстві юстиції;

2) Департаменті по нагляду за охороною праці;

3) Державній службі зайнятості за місцем проживання працівника;

4) Державній службі зайнятості за місцем проживання роботодавця;

5) місцевому органів державної виконавчої влади;

6) Національній службі посередництва і примирення.

№ 257

Переведення працівника на іншу роботу без його згоди допускається:

1) для завершення невідкладних робіт;

2) у разі простою підприємства;

3) для відвернення обставин, які ставлять під загрозу життя людей;

4) при переведенні на легшу роботу;

5) при виконанні робіт необхідних для благополуччя підприємства;

6) для запобігання вивільнення працівників.

№ 258

На працівників, які працюють у роботодавця-фізичної особи, трудові книжки:

1) не ведуться;

2) ведуться роботодавцем, зберігаються в центрах зайнятості за місцем проживання роботодавця

3) ведуться і зберігаються у відповідних посадових осіб державної служби зайнятості;

4) ведуться працівником, зберігаються у роботодавця;

5) ведуться роботодавцем, зберігаються у працівника;

6) ведуться відповідними посадовими особами державної служби зайнятості, зберігаються у роботодавця.

№ 259

Молодий фахівець зобов’язаний прибути до місця призначення в термін:

1) не пізніше одного місяця з моменту закінчення навчання у ВУЗі;

2) вказаний у свідоцтві про закінчення навчального закладу;

3) вказаний у направленні на роботу;

4) не пізніше трьох місяців після отримання диплому про закінчення ВУЗу;

5) вказаний у трудовій книжці особи;

6) обумовлений законодавством.

№ 260

Відповідно до чинного трудового законодавства сумісництвом є:

1) педагогічна робота з погодинною оплатою праці в обсязі не більше як 240 годин на рік;

2) робота, яку виконує працівник на підставі двох трудових договорів на одному підприємстві;

3) керівництво виробничим навчанням та практикою учнів і студентів;

4) інша робота, яка виконується в тому разі, коли на основній роботі працівник працює неповний робочий день і відповідно до цього отримує неповний оклад;

5) проведення консультацій науковими працівника науково-дослідних інститутів;

6) організація та проведення екскурсій на умовах погодинної оплати праці.

№ 261

Переміщенням вважається:

1) зміна трудової функції працівника;

2) зміна робочого місця працівника, без зміни інших умов трудового договору;

3) зміна неістотних умов трудового договору;

4) доручення працівникові роботи на іншому підприємстві;

5) доручення працівникові роботи на іншому механізмі або агрегаті за межами його кваліфікації;

6) зміна істотних умов трудового договору.

№ 262

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

1) на інше підприємство;

2) на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце;

3) на тому ж підприємстві в інший структурний підрозділ у тій же місцевості;

4) на інше підприємство у тій же місцевості;

5) на іншу посаду;

6) у відокремлений структурний підрозділ підприємства.

№ 263

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.

№ 264

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:

1) протягом двох тижнів;

2) до досягнення дитиною віку трьох років;

3) на строк до одного місяця;

4) до досягнення дитиною шести років;

5) до досягнення дитиною року;

6) не більше ніж за два місяці.

№ 265

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:

1) зміною істотних умов праці;

2) переведенням на іншу роботу;

3) переміщенням на інше робоче місце;

4) примусовою працею;

5) необхідною роботою;

6) перегрупуванням кадрів.

№ 266

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 обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей.

№ 267

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

1) переведенням працівника на іншу тимчасову роботу;

2) переміщенням працівника на інше робоче місце;

3) зміною істотних умов праці;

4) розірванням трудового договору;

5) простоєм підприємства;

6) переведенням працівника на іншу постійну роботу.

№ 268

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

1) переведенням працівника на іншу постійну роботу;

2) переведенням працівника на іншу тимчасову роботу;

3) переміщенням працівника на інше робоче місце;

4) розірванням трудового договору;

5) зміною істотних умов праці;

6) переведенням у зв’язку із простоєм.

№ 269

При переведенні за станом здоров’я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом \_\_\_\_ тижнів.

№ 270

При тимчасову переведенні на іншу роботу чинним трудовим законодавством працівнику гарантується оплата праці за виконану роботу:

1) не нижче 2/3 його середнього заробітку;

2) не нижче як його середній заробіток за попередньою роботою;

3) його посадового окладу;

4) не нижче як його середній заробіток за попередньою роботою, але більше ніж за 2 тижні;

5) у подвійному розмірі;

6) у підвищеному розмірі.

№ 271

Переведення працівників на легшу роботу за станом здоров’я проводиться відповідно до:

1) медичного висновку;

2) рішення Фонду соціального страхування від нещасного випадку на виробництві;

3) за згодою працівника;

4) висновку лікуючого лікаря;

5) правил проведення медичних оглядів працівників;

6) листка непрацездатності працівника.

№ 272

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:

1) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації;

2) за погодженням з Фондом соціального страхування від нещасного випадку на виробництві;

3) на вимогу органів Міністерства праці та соціальної політики;

4) на вимогу голови обласної державної адміністрації;

5) на строк встановлений у колективному договорі;

6) у відповідності з медичним висновком.

№ 273

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

1) переміщенням;

2) зміною істотних умов праці;

3) відстороненням;

4) простоєм;

5) тимчасовим переведенням;

6) змінами в організації виробництва та праці.

№ 274

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

1) на строк до одного місяця;

2) в тій самій місцевості;

3) на весь час простою;

4) в іншій місцевості, на строк до одного місяця;

5) в іншій або тій самій місцевості на весь час простою;

6) на строк обумовлений угодою сторін, але не більше 2-х місяців.

№ 275

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

1) на строк до одного місяця;

2) за погодженням із трудовим колективом;

3) на весь час простою;

4) без згоди працівника;

5) за згодою виборного органу первинної профспілкової організації;

6) на строк до двох місяців.

№ 276

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

1) згода на звільнення працівника не надана;

2) згода на звільнення працівника надана;

3) згода на звільнення працівника потребує перегляду;

4) термін розгляду продовжено, але не більше ніж на 10 днів;

5) роботодавець повинен у 5-денний термін подати ще одне подання;

6) роботодавець вправі звернутися за згодою до вищестоячого органу.

№ 277

Зміна підпорядкованості підприємства, установи, організації:

1) трансформує безстроковий трудовий договір у строковий;

2) продовжує дію трудового договору на 1 рік;

3) припиняє дію трудового договору;

4) продовжує дію трудового договору, за умови погодження цього питання із виборним органом первинної профспілкової організації;

5) вимагає переукладення трудового договору;

6) не припиняє чинності трудового договору.

№ 278

У разі реорганізації підприємства трудовий договір:

1) припиняє свою дію;

2) не припиняється;

3) продовжує свою дію, за умови згоди виборного органу первинної профспілкової організації;

4) трансформується у безстроковий трудовий договір;

5) продовжує свою дію, але не більше ніж 1 рік;

6) повинен бути переукладений не пізніше двох місяців.

№ 279

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

1) переведення на легшу роботу;

2) нез’явлення на роботу протягом більш як двох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

3) вчинення винних дій працівником, який виконує виховні функції;

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

5) невиконання працівником своїх трудових обов’язків;

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

№ 280

Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця можливе у разі:

1) скорочення чисельності працівників;

2) скорочення штату працівників;

3) переходу на бригадну форму організації праці;

4) закінчення строку трудового договору;

5) раціоналізації робочих місць;

6) перегрупування кадрів.

№ 281

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

1) одноразового грубого порушення трудових обов’язків керівником підприємства;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір’я до нього з боку роботодавця;

3) звільнення керівних працівників, які обираються або призначаються на посади;

4) поновлення на роботі працівника;

5) незадовільного результату випробування;

6) ліквідації підприємства.

№ 282

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

№ 283

Якщо працівник відмовляється 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:

1) виявлення невідповідності працівника займаній посаді, внаслідок недостатньої кваліфікації;

2) змін в організації виробництва і праці, у тому числі скорочення чисельності або штату працівників;

3) відмови від продовження роботи у зв’язку із зміною істотних умов праці;

4) одноразового грубого порушення трудових обов’язків;

5) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує товарні цінності;

6) у зв’язку із порушенням правил прийому на роботу.

№ 284

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:

1) виявлення невідповідності працівника займаній посаді, внаслідок недостатньої кваліфікації;

2) змін в організації виробництва і праці, у тому числі скорочення чисельності або штату;

3) відмови від продовження роботи у зв’язку із зміною істотних умов праці;

4) одноразового грубого порушення трудових обов’язків;

5) відмова від укладення контракту;

6) у зв’язку із порушенням правил прийому на роботу.

№ 285

При звільненні з роботи розрахунок з працівником проводиться:

1) не пізніше трьох днів з моменту видання наказу про звільнення;

2) у день видання наказу про звільнення;

3) у день внесення останнього запису до трудової книжки;

4) у день здачі обхідного листка;

5) у день звільнення працівника;

6) через 5 днів після видання наказу про звільнення.

№ 286

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

1) чинення працівником проступку, несумісного з його діяльністю;

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

3) досягнення працівником пенсійного віку;

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

5) неналежне виконання працівником своїх трудових обов’язків;

6) вступ до громадської організації.

№ 287

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

1) вчинення працівником проступку, несумісного з його діяльністю;

2) нез’явлення на роботу протягом більш як чотирьох тижнів підряд внаслідок постійної непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах;

3) досягнення працівником пенсійного віку;

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

5) неналежне виконання працівником своїх трудових обов’язків під час відпустки;

6) вступ до громадської організації.

№ 288

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

1) звернутися до органу зайнятості з питань працевлаштування;

2) провести розрахунок;

3) написати заяву про звільнення;

4) подати свої пропозиції про працевлаштування;

5) іншу роботу, яка повинна відповідати роду діяльності працівника;

6) надати рекомендаційні листи.

№ 289

Роботодавець доводить до відома державної служби зайнятості про наступне вивільнення працівника із зазначенням його професії, спеціальності, кваліфікації та розміру оплати праці за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ міс. до вивільнення.

№ 290

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.

№ 291

Чим оформляється розірвання трудового договору?

1) поверненням трудової книжки;

2) наказом про звільнення з роботи;

3) записом особової справи;

4) згодою виборного органу первинної профспілкової організації;

5) заявою працівника;

6) проведенням розрахунку при звільненні.

№ 292

При звільненні з роботи пересилання трудової книжки поштою можливе лише:

1) за умови відсутності працівника на роботі в день звільнення;

2) за письмовою згодою працівника;

3) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації;

4) за розпорядженням роботодавця;

5) у разі смерті працівника;

6) на прохання близьких родичів.

№ 293

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

1) начальником відділу кадрів;

2) головою виборного органу первинної профспілкової організації за невиконання зобов’язань за колективним договором;

3) будь-яким працівником, який не виконує зобов’язань, передбачених трудовим договором;

4) будь-яким працівником, який порушує трудове законодавство;

5) керівником підприємства, якщо він порушує законодавство про працю і не виконує зобов’язань за колективним договором;

6) особами, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності.

№ 294

Відсторонення працівника від роботи роботодавцем допускається у разі його:

1) відмови від виконання громадських обов’язків;

2) появи на роботі у нетверезому стані;

3) не приступлення вчасно до виконання трудових обов’язків;

4) заподіяння матеріальної шкоди майну роботодавця;

5) відмови від проходження навчання з охорони праці;

6) відмови від переведення на легшу роботу.

№ 295

Відстороненню від роботи підлягають:

1) хворі на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби;

2) особи, які ухиляються від обов’язкового медичного огляду;

3) особи, які ухиляються від відшкодування прямої дійсної шкоди;

4) особи, робота з якими може негативно вплинути на атмосферу у трудовому колективі;

5) хворі, які були в контакті з тваринами;

6) особи, які позбавленні права займати відповідні посади.

№ 296

Відстороненню від роботи підлягають:

1) особи, робота з якими може негативно вплинути на атмосферу у трудовому колективі;

2) особи, які позбавленні права займати відповідні посади;

3) особи, які ухиляються від відшкодування прямої дійсної шкоди;

4) хворі на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби;

5) хворі, які були в контакті з тваринами;

6) особи, які ухиляються від обов’язкового медичного огляду.

№ 297

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

1) семиденний;

2) визначений самим працівником;

3) триденний;

4) двотижневий;

5) визначений роботодавцем;

6) обумовленим колективним договором.

№ 298

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

1) невиконання працівником своїх трудових обов’язків;

2) вступ на навчання без відриву від виробництва;

3) розірвання трудового договору з iнiцiативи працівника;

4) досягнення працівником пенсійного віку;

5) тимчасове переведення на іншу роботу;

6) закінчення строку трудового договору.

№ 299

Прогулом вважається:

1) відсутність працівника на робочому місці, без поважних причин протягом робочого дня;

2) знаходження працівника на лікарняному більше 4-х місяців;

3) відсутність працівника на робочому місці більше трьох годин сумарно протягом робочого дня;

4) відсутність працівника на роботі протягом дня з поважних причин;

5) запізнення працівника на роботу на одну годину;

6) відсутність працівника на робочому місці, без поважних причин менше трьох годин.

№ 300

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

1) були незаконно звільнені;

2) мають вищу кваліфікацію і продуктивність праці;

3) вивільнені з підприємства у зв’язку із реорганізацією (крім випадку ліквідації підприємства), якщо роботодавець провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації;

4) звільнені у зв’язку із скороченням чисельності, якщо роботодавець провадить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації;

5) незаконно відсторонені від роботи;

6) звільненні з підприємства у зв’язку із його ліквідацією.

№ 301

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

1) вчиненням працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір’я до нього з боку роботодавця;

3) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

4) звільнення з підприємства, установи, організації, де немає первинної профспілкової організації;

5) звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили;

6) появи працівника на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння.

№ 302

Підставою припинення трудового договору у зв’язку із призовом на військову службу є:

1) вступ на навчання до навчального закладу, де є військова кафедра;

2) вступ на військову службу;

3) направлення на військові збори;

4) рішення керівника військкомату;

5) призов на строкову військову службу;

6) медичний висновок про придатність працівника до військової служби.

№ 303

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

1) інвалідності працівника, яка перешкоджає роботі за трудовим договором;

2) згоди роботодавця;

3) порушення роботодавцем правил моральної поведінки;

4) порушення працівником трудової дисципліни;

5) порушення роботодавцем законодавства про працю

6) порушення роботодавцем трудової дисципліни.

№ 304

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

1) призову працівника на військову службу;

2) припиненні трудового договору у зв’язку із зміною істотних умов праці;

3) нез’явлення працівника на роботу протягом чотирьох місяців підряд;

4) виходу працівника у відпустку;

5) скороченням чисельності або штату працівників;

6) порушення роботодавцем умов трудового договору.

№ 305

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

1) звільнення працівника за власним бажанням;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації;

3) нез’явлення працівника на роботу протягом чотирьох місяців підряд;

4) виходу працівника у відпустку;

5) припинення трудового договору у зв’язку з відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством;

6) звільнення з роботи за угодою сторін.

№ 306

Виплата вихідної допомоги у розмірі одномісячного середнього заробітку за останнім місцем роботи здійснюється у випадку:

1) поновлення на роботі працівника який раніше виконував цю роботу;

2) звільнення за ініціативою профкому;

3) нез’явленні працівника на роботу протягом робочого дня;

4) виходу у відпустку;

5) порушення роботодавцем умов трудового договору;

6) скороченням чисельності або штату працівників.

№ 307

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

1) поява на роботі в стані, що дає підстави для втрати довір’я до нього з боку роботодавця;

2) невиконання працівником без поважних причин обов’язків, покладених на нього трудовим договором;

3) вчинення працівником який обслуговує грошові або товарні цінності аморального проступку;

4) вчинення за місце роботи грубого порушення трудових обов’язків;

5) виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

6) вчинення одноразового грубого порушення трудових обов’язків керівником підприємства, установи, організації.

№ 308

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

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

2) виявлення невиконання працівником своїх трудових обов’язків;

3) вчинення грубого порушення працівником своїх трудових обов’язків, передбачених трудовим договором;

4) зміна власника підприємства, установи, організації;

5) поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння;

6) вчинення винних дій працівником, який заподіяв значну шкоду майну роботодавця.

№ 309

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:

1) працівник не виконував належним чином покладені на нього обов’язки;

2) на його місце запрошено фахівця після закінчення навчального закладу;

3) питання про звільнення погоджено із виборним органом первинної профспілкової організації;

4) є рішення трудового колективу щодо звільнення працівника;

5) на його місце запрошено іншого працівника за переведенням з іншого підприємства;

6) працівник заподіяв матеріальну шкоду роботодавцю.

№ 310

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

1) невиконання працівником своїх трудових обов’язків;

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

3) розірвання трудового договору з iнiцiативи працівника;

4) досягнення працівником пенсійного віку;

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

6) закінчення строку трудового договору.

№ 311

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

1) простою підприємства;

2) його тимчасової непрацездатності;

3) перебування його за кордоном;

4) відсторонення працівника від роботи;

5) перебування його у відпустці;

6) роботи на вахті.

№ 312

Згідно закону про державну службу підставою відсторонення службовця від виконання повноважень за посадою може бути:

1) відмова виконувати розпорядження вищестоящого органу;

2) невиконання службових обов’язків, що призвело до людських жертв;

3) відмова від проходження випробування;

4) виконання службових обов'язків, якщо це призвело до перевитрат електроенергії;

5) рішення виборного органу первинної профспілкової організації;

6) відмова від проходження навчання, необхідного для підвищення кваліфікації.

№ 313

Додатковими підставами розірвання трудового договору з тимчасовими працівниками є:

1) припинення роботи на підприємстві на строк більше одного тижня з причин виробничого характеру;

2) нез’явлення на роботу протягом більше двох тижнів підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

3) закінчення строку трудового договору;

4) виявлення невідповідності працівника займаній посаді, внаслідок стану здоров’я;

5) припинення роботи на підприємстві на строк більше двох тижнів з причин скорочення робіт на підприємстві;

6) виходу на роботу іншого працівника.

№ 314

Додатковими підставами розірвання трудового договору з сезонними працівниками є:

1) припинення роботи на підприємстві на строк більше двох тижнів з причин виробничого характеру;

2) нез’явлення на роботу безперервно протягом більше одного місяця внаслідок тимчасової непрацездатності;

3) появи на роботі в нетверезому стані;

4) нез’явлення на роботу протягом чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

5) відсутності працівника на роботі, без поважних причин протягом двох днів підряд;

6) виявлення невідповідності працівника виконуваній роботі, внаслідок недостатньої кваліфікації.

№ 315

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

1) невиконання працівником своїх трудових обов’язків;

2) виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

3) розірвання трудового договору у зв’язку із направленням на примусове лікування;

4) поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння;

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

6) вступ до навчального закладу.

№ 316

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

1) раціоналізації робочих місць;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір’я до нього з боку роботодавця;

3) невиконання працівником норм виробітку;

4) зміни підпорядкування підприємства;

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

6) відсутності працівника на робочому місці протягом робочого дня, з поважних причин.

№ 317

За законом обов’язковому працевлаштуванню підлягають:

1) неповнолітні звільнених з роботи у зв’язку із ліквідацією підприємства;

2) особи, звільнені у зв’язку із виявленою невідповідністю займаній посаді, внаслідок стану здоров’я;

3) одинокі матерів при наявності дитини-інваліда у випадку їх звільнення після закінчення строкового трудового договору;

4) звільнені з роботи у зв’язку із ліквідацією підприємства одиноких жінок;

5) особи, після примусового лікування;

6) працівники з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці у разі їх звільнення з роботи.

№ 318

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

1) прогулу без поважних причин;

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

3) лiквiдацiї підприємства, установи, органiзацiї;

4) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку;

5) скорочення чисельності або штату працівників;

6) виявлення невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

№ 319

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

1) вчиненням працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку;

2) скорочення чисельності працівників;

3) незадовільного результату випробування;

4) звільнення з суміщуваної роботи у зв’язку із прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником;

5) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір’я до нього з боку роботодавця;

6) появи на роботі в нетверезому стані.

№ 320

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

1) до працівника застосовано будь-яке покарання;

2) до працівника застосовано покарання, яке виключає можливість продовжувати дану роботу;

3) до працівника застосовано виправні роботи за місцем праці;

4) працівника засуджено до позбавлення волі;

5) на працівника накладено штраф;

6) працівника за вироком суду притягнуто до дисциплінарної відповідальності.

№ 321

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

1) вступ до навчального закладу;

2) реорганізація підприємства;

3) призов на військову службу;

4) неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком;

5) вчинення працівником трудового правопорушення;

6) перепрофілювання підприємства.

№ 322

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

1) реорганізація підприємства;

2) прийняття на роботу за конкурсом;

3) вихід на пенсію;

4) призов на військову службу;

5) усунення від виконання службових обов’язків;

6) відмова від продовження роботи у зв’язку із закінченням строку трудового договору.

№ 323

Додатковими підставами припинення трудового договору з державними службовцями є:

1) досягнення граничного віку проходження державної служби;

2) неподання або подання неправдивих відомостей щодо його доходів;

3) звільнення за власним бажанням, через сімейні обставини;

4) вивільнення з державного органу;

5) ротація кадрів;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше займав цю посаду.

№ 324

Додатковими підставами припинення трудового договору з державними службовцями є:

1) вивільнення з державного органу;

2) неповна службова невідповідність;

3) відставка;

4) ротація кадрів;

5) відмова державного службовця від прийняття Присяги;

6) досягнення 25 річного стажу державної служби.

№ 325

До прогулу прирівнюються:

1) самовільне використання без погодження з роботодавцем днів відгулів;

2) залишення працівником роботи до закінчення двотижневого терміну попередження про розірвання трудового договору за власним бажанням;

3) відмова від переведення на легшу роботу, яку він потребував за станом здоров’я відповідно до медичного висновку;

4) використання вихідних днів;

5) перебування у відрядженні;

6) проходження обов’язкового медичного огляду.

№ 326

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

1) вчинення одноразового грубого порушення трудових обов’язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності;

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

3) випадку змін в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідації підприємства, установи, організації;

4) закінчення строку перебування на службі;

5) поновлення на роботі працівника, звільненого за вчинення аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи;

6) досягнення працівником пенсійного віку.

№ 327

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

1) службові особи митних органів, яким присвоєно персональні звання;

2) керівники гуртків художньої самодіяльності;

3) головні бухгалтери підприємств усіх форм власності;

4) бригадири виробничих бригад;

5) водії-далекобійники;

6) працівники, які виконують виховні функції.

№ 328

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

1) керівники гуртків художньої самодіяльності;

2) службові особи державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання;

3) бригадири виробничих бригад;

4) головні бухгалтери підприємств усіх форм власності;

5) водії-далекобійники;

6) працівники, які виконують виховні функції.

№ 329

Розірвання трудового договору за вчинення аморального проступку може бути із:

1) працівниками, які займаються виховною діяльністю;

2) керівниками підприємств, установ, організацій;

3) вихователями дошкільних закладів освіти;

4) науковими працівниками;

5) керівниками творчих груп;

6) заступником директора школи з господарських питань.

№ 330

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

1) медико-соціально експертної комісії;

2) суду;

3) прокурорсько-слідчого працівника;

4) лікаря-терапевта;

5) батьків неповнолітнього працівника;

6) уповноважених осіб органів нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

№ 331

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

1) виявлення невідповідності працівника займаній посаді, внаслідок стану здоров’я;

2) вчинення працівником, який виконує виховні функції аморального проступку;

3) появи на роботі у нетверезому стані;

4) прогулу без поважних причин;

5) ліквідації підприємства;

6) вчинення працівником за місцем роботи розкрадання.

№ 332

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

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

2) вчинення винних дій керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності, або його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками;

3) 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;

4) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи;

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

6) грубе невиконання працівником своїх трудових обов’язків.

№ 333

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

1) на роботу прийнято працівника із непогашеною судимістю;

2) на роботу прийнято працівника, якому за вироком суду, що набрав законної сили, заборонено займати певні посади;

3) внаслідок тимчасової непрацездатності сезонний працівник відсутній на роботі більше двох тижнів;

4) на роботу, пов’язану із матеріальною відповідальністю прийнято осіб, які були раніше під слідством;

5) тимчасового працівника прийнято на строк п’ять місяців;

6) працівник приступив до роботи у стані наркотичного або токсичного сп’яніння.

№ 334

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

1) звільнення працівника за угодою сторін;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації;

3) нез’явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах;

4) виходу працівника на пенсію;

5) відмова від продовження роботи у зв’язку із зміною істотних умов праці;

6) звільнення з роботи у зв’язку із поверненням працівника, який раніше виконував цю роботу, з довготривалого відрядження.

№ 335

Підставою для припинення повноважень судді може бути:

1) подання суддею заяви про відставку;

2) винесення суддею рішення, яке не відповідає інтересам найманого працівника;

3) порушення суддею вимог щодо звітності;

4) припинення його громадянства;

5) неможливості виконувати свої повноваження, внаслідок втрати довір’я до нього з боку вищестоячих органів;

6) вчинення суддею одноразового грубого порушення трудових обов’язків.

№ 336

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

1) у зв’язку із закінченням строку випробування;

2) вчиненням винних дій працівником, який порушує вимоги законодавства про працю;

3) вчиненням одноразового грубого порушення трудових обов’язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності;

4) зміни власника підприємства;

5) прогулом (в тому числі відсутності працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

6) досягнення працівником пенсійного віку.

№ 337

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

1) грубого невиконання працівником своїх трудових обов’язків;

2) вчинення винних дій керівником, якщо ці дії дають підстави для втрати довір’я до нього з боку вищестоячого органу;

3) нез’явлення на роботу протягом більш як двох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

4) невиконання працівником без поважних причин обов’язків, покладених на нього трудовим договором;

5) скорочення чисельності або штату працівників;

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

№ 338

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

1) нез’явлення працівника на роботі протягом більш як трьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір’я до нього з боку роботодавця;

3) невиконання працівником своїх трудових обов’язків;

4) систематичної невідповідності працівника займаній посаді;

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

6) грубого порушення керівником підприємства установи, організації всіх форм власності, законодавства про працю.

№ 339

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

1) вступ на іншу роботу;

2) призов або вступ на військову службу;

3) переїзд на нове місце проживання;

4) переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість;

5) вчинення працівником дрібного розкрадання;

6) ліквідації підприємства.

№ 340

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

1) вихід на пенсію;

2) догляд за хворим членом сім’ї відповідно до медичного висновку;

3) вступ до партії;

4) догляд за дитиною до досягнення нею 15 років;

5) одноразового порушення працівником трудової дисципліни;

6) втрата працівником документів про освіту.

№ 341

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

№ 342

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

1) ради трудового колективу;

2) страйкового комітету;

3) уповноваженого органів нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства;

4) виборного органу первинної профспілкової організації;

5) профспілкового представника;

6) трудового арбітражу.

№ 343

Роботодавець має право розірвати трудовий договір не пізніше як через \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ міс. з дня одержання згоди профспілкового представника.

№ 344

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

№ 345

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

1) працівникам з числа колишніх військовослужбовців контрактної служби;

2) сімейним – за наявності двох утриманців;

3) особам, звільненим у зв’язку із порушенням правил прийому на роботу;

4) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби;

5) неповнолітнім працівникам;

6) незаконно звільненим з роботи.

№ 346

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:

1) працівникам з числа колишніх військовослужбовців контрактної служби;

2) особам, звільненим у зв’язку із порушенням правил прийому на роботу;

3) сімейним – за наявності двох і більше утриманців;

4) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, – протягом двох років з дня звільнення їх зі служби;

5) неповнолітнім працівникам;

6) вагітним та жінкам, які мають дітей віком до трьох років.

№ 347

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

№ 348

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

1) до відновлення працездатності;

2) до встановлення інвалідності;

3) не більше чотирьох місяців;

4) не більше пів року;

5) до спливу строку трудового договору;

6) до прийняття роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації рішення про допуск працівника до роботи.

№ 349

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

1) не потрібно отримувати;

2) дають обидва виборних органа первинних профспілкових організацій;

3) дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся роботодавець;

4) дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої працівник вступив швидше;

5) дають загальні збори трудового колективу підприємства;

6) дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, яку обере сам працівник.

№ 350

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:

1) працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, - протягом трьох років з дня звільнення їх зі служби;

2) працівникам, які дістали на цьому підприємстві, в установі, організації трудове каліцтво або професійне захворювання;

3) особам, в сім’ї яких не більше двох працівників з самостійним заробітком;

4) працівникам, нагородженим преміями за успіхи в роботі;

5) особам з числа колишніх військовозобов’язаних;

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

№ 351

Роботодавець зобов’язаний в день звільнення:

1) видати працівникові належно оформлену трудову книжку;

2) запропонувати працівнику підходящу роботу на іншому підприємстві;

3) провести з працівником розрахунок у строки, визначені трудовим законодавством;

4) звернутися за допомогою до державної служби зайнятості з приводу працевлаштування працівника;

5) видати працівникові обхідний лист;

6) видати працівникові особову справу.

№ 352

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

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

2) звільнення керівника підприємства, установи, організації, його заступників;

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

4) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір’я до нього з боку роботодавця;

5) вчиненням працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу.

№ 353

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

1) незадовільного результату випробування

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

3) звільнення керівних працівників, які обираються або призначаються на посади;

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

5) звільнення працівника, який не є членом первинної профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації;

6) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи.

№ 354

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

1) ліквідації підприємства;

2) звільнення керівних працівників, які обираються або призначаються на посади;

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

4) прогулу (в тому числі відсутності працівника на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) незадовільного результату випробування;

6) звільнення працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили.

№ 355

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

№ 356

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

1) робочий час;

2) надурочні роботи;

3) робочий тиждень;

4) режим роботи;

5) графік робочого часу;

6) чергування змін.

№ 357

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:

1) які працюють з неповним робочим днем;

2) робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості;

3) робочий час яких передбачає систематичне залучення до надурочних робіт;

4) праця яких не піддається точному обліку в часі;

5) праця яких піддається точному обліку в часі;

6) праця яких не передбачає використання вихідних, святкових та неробочих днів.

№ 358

Ненормований робочий день – це особливий режим робочого часу:

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

2) протягом якого працівник перебуває у відрядженні понад обумовлену тривалість;

3) під час якого робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої максимальної тривалості робочого дня;

4) який встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу;

5) який застосовується до працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня;

6) при якому міра праці визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також колом обов’язків і навантаженням.

№ 359

Неповний робочий час встановлюється:

1) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації підприємства;

2) за рішенням органів місцевого самоврядування;

3) виключно у випадках, передбачених законами;

4) за угодою між працівником і роботодавцем;

5) при укладенні колективного договору на підприємстві;

6) за угодою між працівником та виборним органом первинної профспілкової організації.

№ 360

До надурочних робіт можуть залучатися тільки за їх згодою:

1) жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років;

2) жінки віком до 55 років;

3) жінки, які мають дитину-інваліда;

4) жінки, які мають дітей віком до трьох років;

5) працівники, які навчаються в загальноосвітніх школах без відриву від виробництва, в дні занять;

6) особи, молодше 18 років.

№ 361

Тривалість робочого часу учнів віком від 16 до 18 років, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати \_\_\_\_\_\_\_\_\_ год.

№ 362

Роботодавець зобов’язаний встановити неповний робочий час на прохання:

1) осіб передпенсійного віку;

2) жінки, яка має дитину-інваліда;

3) працівників, які працюють з ненормованим режимом роботи;

4) жінки, яка здійснює догляд за хворим членом сім’ї відповідно до медичного висновку;

5) особи, яка пропрацювала на підприємстві менше одного року;

6) особи, яка не має необхідного досвіду роботи на відповідній посаді.

№ 363

Нічним вважається час з \_\_\_\_\_\_\_\_ години вечора до \_\_\_\_\_\_\_\_ години ранку.

№ 364

Для працівників віком від 16 до 18 років тривалість робочого часу встановлюється \_\_\_\_ год. на тиждень.

№ 365

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:

1) не перевищувала тривалості робочого тижня;

2) не перевищувала встановленої тривалості робочого дня;

3) дорівнювала тривалості одного дня відпустки;

4) не перевищувала тривалості двох змін підряд;

5) була не більше 42 годин;

6) одвійної тривалості зміни.

№ 366

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

1) на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем;

2) при залученні працівників до надурочних робіт;

3) при застосуванні поєднання неповного робочого дня та неповного робочого тижня;

4) у безперервних виробництвах;

5) на змінних роботах при п’ятиденному робочому тижні;

6) при вахтовому методі організації робіт.

№ 367

Залучення інвалідів до надурочних робіт:

1) можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям;

2) не допускається;

3) не допускається без згоди органу місцевого самоврядування;

4) можливе лише за погодженням із органами Фонду захисту інвалідів;

5) не допускається без згоди виборного органу первинної профспілкової організації;

6) забороняється законом.

№ 368

Спеціальними режимами робочого часу є:

1) поділ робочого дня на частини;

2) п’ятиденний режим роботи;

3) шестиденний робочий тиждень;

4) вахтовий метод організації роботи;

5) загальний облік робочого часу;

6) неповний робочий час.

№ 369

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

1) при необхідності закінчити виконання передбаченої колективним договором норми праці при відрядній формі оплати праці;

2) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі громадського майна;

3) на вимогу первинної профспілкової організації підприємства з метою запобігання конфліктним ситуаціям на підприємстві;

4) необхідності виконання робіт з метою нагромадження вантажу на території підприємства;

5) при проведенні робіт, необхідних для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

6) при необхідності закінчити розпочату роботу.

№ 370

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

1) загальна тривалість роботи не перевищуватиме встановлену законодавством тривалість робочого дня;

2) робочий день ділиться на частини рівної тривалості;

3) тривалість перерв між частинами робочого дня становитиме не більше 2 годин;

4) тривалість роботи працівників до яких він застосовується не підлягає загальному обліку в часі;

5) залучення до праці відбувається лише у надурочний час;

6) тривалість роботи не перевищує 42 годин.

№ 371

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:

1) вахтовий метод організації робіт;

2) ненормований режим роботи;

3) гнучкий режим робочого часу;

4) робота змінами;

5) перервний режим роботи;

6) поєднання неповного робочого дня та неповного робочого тижня.

№ 372

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

1) вахтовий метод організації робіт;

2) загальний облік робочого часу;

3) гнучкий режим робочого часу;

4) нормальний режим робочого часу;

5) п’ятиденний робочий тиждень;

6) ненормованого режиму роботи.

№ 373

Тривалість робочого часу учнів віком від 15 до 16 років, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати \_\_\_\_\_\_\_\_ год. на тиждень.

№ 374

До робіт, що виконуються вахтовим методом, забороняється залучати:

1) осіб, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці;

2) жінок – перед пенсійного віку;

3) молодих спеціалістів;

4) жінок, які мають дітей віком від 6 до 14 років;

5) осіб старше 45 років;

6) осіб, які мають медичні протипоказання до виконання робіт вахтовим методом.

№ 375

До робіт, що виконуються вахтовим методом, забороняється залучати:

1) осіб, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці;

2) жінок – перед пенсійного віку;

3) молодих спеціалістів;

4) жінок, які мають дітей віком від 6 до 14 років;

5) осіб молодше 18 років;

6) осіб, які мають медичні протипоказання до виконання робіт вахтовим методом.

№ 376

До робіт, що виконуються вахтовим методом, забороняється залучати:

1) осіб передпенсійного віку;

2) осіб, з досвідом роботи менше одного року;

3) осіб, які мають медичні протипоказання для виконання робіт вахтовим методом;

4) вагітних жінок;

5) осіб, які поєднують роботу з навчанням;

6) жінок, які мають дітей віком від 12 до 16 років.

№ 377

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.

№ 378

Підсумований облік робочого часу запроваджується на підприємстві:

1) роботодавцем самостійно;

2) рішенням загальних зборів трудового колективу;

3) роботодавцем за погодженням із первинною профспілковою організацією;

4) виборним органом первинної профспілкової організації;

5) роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації;

6) на вимогу працівника.

№ 379

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.

№ 380

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.

№ 381

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

№ 382

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

1) осіб пенсійного віку;

2) жінок, які мають дитину-інваліда;

3) працівників, які зайняті на роботах з шкідливими умовами праці;

4) жінок, які здійснюють догляд за хворим членом сім’ї відповідно до медичного висновку;

5) працівників, які працюють в складних географічних умовах;

6) працівників, які направляються у відрядження.

№ 383

Забороняється залучати до роботи у нічний час:

1) жінок, що мають дітей віком до 3 років;

2) осіб, молодших 18 років;

3) працівників, які працюють в шкідливих умовах праці;

4) осіб, які працюють на умовах неповного робочого часу;

5) осіб, які здійснюють догляд за хворим членом сім’ї;

6) осіб, які поєднують роботу із навчанням.

№ 384

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

№ 385

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

№ 386

Вкажіть види робочого часу:

1) шестиденний робочий тиждень;

2) скорочений робочий час;

3) ненормований робочий час;

4) підсумований облік робочого часу;

5) п`ятиденний робочий тиждень;

6) нормальний робочий час.

№ 387

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

1) жінок, які мають дітей віком до трьох років;

2) вагітних жінок;

3) осіб, молодших 18 років;

4) працівників, які працюють на умовах нормального робочого часу;

5) працівників, які навчаються в професійно-технічних училищах без відриву від виробництва в дні занять;

6) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах без відриву від виробництва, в дні занять.

№ 388

Вкажіть спеціальні режими робочого часу:

1) шестиденний робочий тиждень;

2) неповний робочий тиждень;

3) вахтовий метод організації роботи;

4) ненормований робочий день;

5) п’ятиденний робочий тиждень;

6) підсумований облік робочого часу.

№ 389

Максимальна тижнева тривалість робочого часу для працівників віком від 15 до 16 років не може перевищувати \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год.

№ 390

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:

1) надходжень з державного бюджету;

2) соціальних фондів;

3) власних коштів підприємства;

4) Пенсійного фонду України;

5) дотацій органу місцевого самоврядування на території якого знаходиться підприємство;

6) профспілкових коштів.

№ 391

Режим робочого часу передбачає встановлення:

1) тривалості перерв для відпочинку і харчування;

2) тривалості відпусток та по черговість їх надання;

3) тривалості і порядку чергування змін;

4) строків виплати заробітної плати;

5) часу добирання до робочого місця з дому і назад;

6) порядок використання перерв для відпочинку і харчування.

№ 392

Вкажіть загальні режими робочого часу:

1) перерваний робочий час;

2) гнучкий графік роботи;

3) шестиденний робочий тиждень;

4) ненормований робочий час;

5) надурочні роботи;

6) підсумований облік робочого часу.

№ 393

Для учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул, тривалість робочого часу встановлюється \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год. на тиждень.

№ 394

Дозвіл на проведення надурочних робіт видається:

1) органами Державної служби зайнятості;

2) органами місцевого самоврядування;

3) територіальними управліннями Державної інспекції праці;

4) виборними органами первинної профспілкової організації;

5) загальними зборами трудового колективну;

6) органами нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.

№ 395

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

1) на підставі рішення органів місцевого самоврядування;

2) за висновками Державної інспекції праці;

3) при укладенні колективного договору;

4) за рішенням виборного органу первинної профспілкової організації;

5) за погодженням із органами Держгірпромнагляду України;

6) при укладення галузевої угоди.

№ 396

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

1) дорівнює часу денної зміни;

2) скорочується на одну годину;

3) скорочується на дві години;

4) становить нормальну тривалість робочого дня;

5) не скорочується для працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу;

6) не повинна перевищувати подвійної тривалості попередньої зміни.

№ 397

Вкажіть види робочого часу:

1) скорочений робочий час;

2) гнучкий робочий час;

3) п’ятиденний робочий тиждень;

4) ненормований робочий час;

5) підсумований робочого часу;

6) неповний робочий час.

№ 398

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

№ 399

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

№ 400

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

1) п’ятиденному робочому тижні;

2) шестиденному робочому тижні;

3) гнучкому режимі роботи;

4) ненормованому робочому дні;

5) підсумованому обліку робочого часу;

6) залученні до надурочних робіт.

№ 401

Гнучкий режим робочого часу встановлюється:

1) за угодою між працівником та виборним органом первинної профспілкової організації;

2) колективним договором для працівників, які працюють на роботах із нервово-емоційним навантаженням;

3) за угодою між працівником і роботодавцем;

4) рішенням первинної профспілкової організації;

5) на вимогу роботодавця;

6) працівникам, які працюють на умовах неповного робочого дня.

№ 402

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для працівників:

1) зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці;

2) віком від 18 до 21 року;

3) віком від 16 до 18 років;

4) яким це рекомендується з медичним висновком;

5) зайнятих обслуговуванням матеріальних цінностей;

6) працюючих виключно на підприємствах державної форми власності.

№ 403

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється для окремих категорій працівників:

1) бухгалтерів;

2) учителів;

3) зайнятих обслуговуванням матеріальних цінностей;

4) лікарів;

5) адвокатів;

6) нотаріусів.

№ 404

Вкажіть у яких виняткових випадках роботодавець може застосовувати надурочні роботи:

1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни;

2) при необхідності закінчити виконання передбаченої колективним договором норми праці при відрядній формі оплати праці;

3) для продовження роботи при нез’явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви;

4) на вимогу профспілкового органу підприємства з метою недопущення фінансових проблем на підприємстві;

5) необхідності виконання робіт з метою усунення скупчення вантажу на території підприємства;

6) у випадках передбачених трудовою угодою.

№ 405

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

1) проведення робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) проведення громадсько необхідних робіт по водопостачанню – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

3) продовження роботи при нез`явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви;

4) необхідність завершення роботи по наданню звітної інформації;

5) необхідність виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

6) необхідність виконання роботи в умовах виробничо-господарського ризику.

№ 406

Не вважається надурочною робота, яка виконується:

1) понад встановлену відповідно до законодавства скорочену тривалість робочого часу напередодні святкових днів, але в межах нормальної тривалості робочого часу на підприємстві;

2) понад встановлену відповідно до ст.51 КЗпП скорочену тривалість робочого часу для неповнолітніх працівників, але в межах нормальної тривалості робочого часу на підприємстві;

3) в порядку відпрацьовування днів відпочинку, наданих громадянам інших (неправославних) конфесій для святкування релігійних свят відповідно до частини третьої ст.73 КЗпП;

4) при проведенні робіт, необхідних для відвернення виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

5) понад встановлену тривалість зміни при нез’явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви;

6) понад встановлену тривалість робочого часу для особи, яка працює на умовах неповного робочого часу, але в межах загальновстановленої на підприємстві тривалості робочого часу

№ 407

Надурочними роботами вважаються роботи:

1) залучення до яких відбувається у вихідні та святкові дні;

2) що виконуються на умовах сумісництва;

3) понад нормальну тривалість робочого часу осіб, які працюють у режимі ненормованого робочого дня;

4) які виконуються понад встановлену графіком тривалість зміни;

5) що виконуються під час виконання громадських обов’язків;

6) які виконуються в межах одного трудового договору і визначеної сторонами тривалості робочого часу;

№ 408

У випадках, коли час початку і закінчення роботи не є постійними, графіки змінності робочого часу доводяться до відома працівників:

1) не пізніше як за два місяці до їх введення;

2) не пізніше як за місяць до введення їх у дію;

3) протягом 10 днів з часу їх прийняття;

4) не пізніше як за три тижні до введення їх у дію;

5) протягом двох тижнів з часу їх прийняття.

№ 409

Неповним робочим часом вважається:

1) час, протягом якого працівник виконує роботу за суміщенням;

2) праця почергово у ранкову та вечірню зміну протягом тижня;

3) поділ робочого дня на частини з тим, щоб загальна тривалість не перевищувала встановленої максимальної тривалості робочого дня;

4) скорочення тривалості робочого дня без скорочення кількості робочих днів у тижні;

5) залучення працівників до чергування у нічний час;

6) скорочення тривалості робочого дня та кількості робочих днів протягом тижня.

№ 410

Неповним робочим часом вважається:

1) праця почергово у першу та другу зміну протягом двох днів підряд;

2) скорочення кількості робочих днів протягом тижня;

3) поділ робочого дня на частини з тим, щоб загальна тривалість не перевищувала встановленої максимальної тривалості робочого дня;

4) залучення працівників до чергування у нічний час;

5) час, коли працівник поєднує роботу з навчанням;

6) скорочення тривалості робочого дня та кількості робочих днів протягом тижня.

№ 411

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

1) при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин;

2) скорочується на одну годину для працівників, які працюють із шкідливими і важкими умовами праці;

3) скорочується на одну годину для неповнолітніх працівників;

4) при шестиденному робочому тижні скорочується на одну годину;

5) при п’ятиденному робочому тижні не скорочується;

6) скорочується на дві години як при п’ятиденному так і при шестиденному робочому тижні.

№ 412

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

1) необхідності виконання робіт з метою нагромадження вантажу на території підприємства;

2) для продовження роботи, від завершення якої залежить престиж підприємства;

3) при необхідності закінчити виконання передбачених колективними угодами норми праці при почасовій формі оплати праці;

4) у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості працівників;

5) на вимогу керівника підприємства з метою усунення недоліків в розпочатій роботі;

6) при необхідності усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

№ 413

Вкажіть види робочого часу:

1) гнучкий робочий час;

2) розділений робочий час;

3) ненормований робочий час;

4) підсумований облік робочого часу;

5) неповний робочий час;

6) щотижневий робочий час.

№ 414

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

1) робочий час;

2) робочий тиждень;

3) графік змінності;

4) робочий день;

5) трудовий розпорядок;

6) робочий графік.

№ 415

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

1) робочий час;

2) робочий тиждень;

3) вахтовий метод організації робіт;

4) робочий день;

5) трудовий розпорядок;

6) перерви спеціального призначення.

№ 416

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.

1) мінімальну тривалість скороченого робочого часу;

2) максимальну тривалість скороченого робочого часу;

3) більше половини максимальної тривалості скороченого робочого часу;

4) менше половини максимальної тривалості скороченого робочого часу;

5) більше половини мінімальної тривалості скороченого робочого часу;

6) половини нормальної тривалості робочого часу, встановленої КЗпП.

№ 417

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.

№ 418

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

1) неповнолітніх працівників;

2) осіб, що зайняті з шкідливими умовами праці;

3) учителів;

4) жінок, які мають дітей віком до 14 років;

5) жінок, які мають дитину-інваліда;

6) вагітних жінок.

№ 419

Ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботі:

1) з неповним робочим днем;

2) зі змінним графіком;

3) з неповним робочим тижнем;

4) зі шкідливими умовами праці;

5) в сільському господарстві;

6) з підсумованим обліком робочого часу.

№ 420

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 бути дві і більше?

1) підсумований режим;

2) ненормований робочий час;

3) загальний режим роботи;

4) вахтовий метод організації робіт;

5) неповний робочий тиждень;

6) поділ робочого дня на частини.

№ 421

В умовах гнучкого режиму робочого часу тривалість робочого часу (зміни) не може перевищувати \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ годин на добу.

№ 422

Надурочні роботи як правило:

1) допускаються;

2) не допускаються;

3) забороняються;

4) дозволяються;

5) не оплачуються;

6) сумуються.

№ 423

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

1) віком від 16 до 18 років;

2) зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці;

3) віком від 15 до 16 років;

4) віком від 14 до 15 років які працюють в період канікул;

5) лікарів;

6) вагітних жінок.

№ 424

Робота на умовах неповного робочого часу оплачується:

1) залежно від виробітку;

2) як за повний робочий час;

3) пропорційно відпрацьованому часу;

4) з розрахунку не менше двох третіх середнього заробітку працівника;

5) у підвищеному розмірі;

6) у подвійному розмірі.

№ 425

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

1) умов праці;

2) фінансових можливостей роботодавця;

3) тривалості перебування працівника у трудових відносинах на одному підприємстві;

4) виробничої потреби підприємства;

5) суб’єктів, для яких він встановлюється;

6) економічної ситуації в регіоні.

№ 426

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

1) це стосується працівників, які працюють в шкідливих умовах праці;

2) працівник заперечує проти такого скорочення;

3) для працівників віком від 18 до 20 років;

4) працівник працює за сумісництвом;

5) працівник залучений до роботи дві зміни підряд;

6) це стосується працівників, які виконують невідкладні роботи.

№ 427

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

1) відпустка;

2) режим роботи;

3) робочий час;

4) перерва для відпочинку та харчування;

5) відгул;

6) вихідні дні.

№ 428

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

1) неповний робочий тиждень;

2) ненормований режим роботи;

3) п’ятиденний режим роботи;

4) шестиденний режим роботи;

5) режим підсумованого обліку робочого часу;

6) скорочений режим роботи.

№ 429

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менше як \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год.

№ 430

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

№ 431

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

№ 432

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

1) один місяць;

2) два місяці;

3) три місяці;

4) чотири місяці;

5) п’ять місяців;

6) шість місяців.

№ 433

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

№ 434

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.

№ 435

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.

№ 436

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.

№ 437

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати \_\_\_\_\_ календарних днів.

№ 438

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

№ 439

Жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, надаються відпустки у зв’язку з вагітністю і пологами тривалістю \_\_\_\_\_\_ днів до пологів і \_\_\_\_\_\_\_ днів після пологів.

№ 440

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

№ 441

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.

№ 442

Інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарних днів.

№ 443

Інвалідам III групи надається щорічна основна відпустка тривалістю \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарних днів.

№ 444

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю \_\_\_\_\_\_ календарний день.

№ 445

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.

№ 446

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.

№ 447

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

№ 448

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

№ 449

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

№ 450

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.

№ 451

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

№ 452

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

№ 453

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

№ 454

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

№ 455

Працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год.

№ 456

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.

№ 457

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

1) перерва для відпочинку і харчування;

2) перерва для обігрівання;

3) спеціальна перерва для відпочинку;

4) перерва для годування дитини;

5) змінна перерва;

6) перерва для відпочинку і обігріву.

№ 458

Яким працівникам встановлюється перерва для годування дитини?

1) жінкам, які мають дітей віком до півтора років;

2) жінкам, які мають дітей віком до трьох років;

3) жінкам, які мають дітей-інвалідів;

4) особам, які здійснюють фактичний догляд за дитиною;

5) жінкам, які мають дітей віком до шести років;

6) жінкам, які мають дітей віком до чотирнадцять років.

№ 459

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

1) додаткова відпустка у зв’язку з навчанням;

2) додаткова відпустка за особливий характер праці;

3) додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;

4) відпустка без збереження заробітної плати;

5) творча відпустка;

6) додаткова відпустка для працівників, що працюють у шкідливих умовах праці.

№ 460

З якою метою надаються творчі відпустки?

1) для завершення написання дипломної роботи;

2) для вступу у вищий навчальний заклад;

3) для написання довідника;

4) для проходження виробничої практики;

5) для освоєння новітніх засобів виробництва;

6) для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата наук.

№ 461

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

1) перерва зараховується до робочого часу;

2) працівники можуть використовувати час перерви на свій розсуд;

3) початок і завершення перерви визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку;

4) перерва не включається в робочий час;

5) тривалість перерви становить три години;

6) перерва є часом відпочинку працівника.

№ 462

Додаткова відпустка для працівників, які мають дітей, надається:

1) жінці, яка працює і має двох дітей;

2) батькові, який працює і виховує дитину без матері;

3) жінці, яка працює і має дитину-інваліда;

4) бабусі дитини, яка фактично доглядає за дитиною;

5) вагітній жінці, яка працює;

6) одному із батьків дитини, за їх вибором.

№ 463

Відкликання працівника з щорічної відпустки допускається:

1) за погодженням з державною інспекцією праці;

2) лише у випадках, прямо передбачених законодавством;

3) у разі одержання згоди працівника;

4) лише у зимовий період року;

5) у межах законодавчо дозволеної кількості відкликань працівників із щорічних відпусток;

6) у випадку, коли тривалість щорічної основної відпустки є більшою, ніж 24 календарних дня.

№ 464

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

1) збігу щорічної відпустки з відпусткою по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

2) несвоєчасного повідомлення профспілкового комітету про час настання відпустки;

3) несвоєчасної виплати роботодавцем заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки;

4) якщо надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може спричинити негативні наслідки для виробничої діяльності роботодавця;

5) якщо працівник знаходиться на стажуванні;

6) порушення роботодавцем терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки.

№ 465

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

1) якщо працівник звільняється;

2) на вимогу неповнолітніх працівників;

3) у разі смерті працівника;

4) на вимогу жінки, що має двох і більше дітей;

5) на клопотання виборного органу первинної профспілкової організації;

6) на вимогу роботодавця.

№ 466

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

1) час роботи працівника за сумісництвом;

2) час роботи працівника на умовах неповного робочого дня протягом робочого року, за який надається відпустка;

3) час знаходження працівника у частково оплачуваній відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням працівника або його переведенням на іншу роботу;

5) час навчання працівника у вищому навчальному закладі;

6) час знаходження працівника у відпустці без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку.

№ 467

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

1) час щорічної основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами;

2) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів;

3) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних закладів освіти;

4) час, коли працівник знаходиться у відпустці без збереження заробітної плати, наданої працівнику для завершення санаторно-курортного лікування;

5) час, коли працівник не працював, але йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню;

6) час навчання працівника новим професіям.

№ 468

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

1) молодим спеціалістам;

2) ветеранам праці;

3) сезонним працівникам;

4) жінкам;

5) інвалідам;

6) особам віком до 18 років.

№ 469

В яких випадках щорічна відпустка повинна бути перенесена або продовжена?

1) у разі тимчасової непрацездатності родича працівника, засвідченої у встановленому порядку;

2) у разі настання відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами;

3) у разі настання строку соціальної відпустки;

4) у разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

5) у разі звільнення працівника з ініціативи роботодавця;

6) у разі збігу щорічної відпустки з відпусткою без збереження заробітної плати.

№ 470

Відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року, не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи у зв’язку з:

1) виходом на пенсію;

2) виявленням його невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації;

3) появою на роботі у нетверезому стані;

4) вчиненням прогулу;

5) поданням заяви про звільнення за власним бажанням;

6) вчиненням дисциплінарного проступку.

№ 471

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

1) неповнолітнім;

2) вагітним жінкам;

3) державним службовцям;

4) працівникам, які зайняті на роботах з шкідливими і важкими умовами праці;

5) інвалідам;

6) особам, які одружуються.

№ 472

Яких працівників заборонено залучати до роботи у вихідні дні?

1) тимчасових працівників;

2) працівників, що навчаються;

3) сезонних працівників;

4) жінок, що мають дітей віком до трьох років;

5) одиноких матерів;

6) працівників, молодших вісімнадцяти років.

№ 473

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

1) для відвернення виробничої аварії і негайного усунення її наслідків;

2) для продовження роботи у разі нез’явлення працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви;

3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства;

4) для заміни тимчасово відсутнього працівника;

5) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни;

6) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин не могла бути закінчена в нормальний робочий час.

№ 474

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

1) орган місцевого самоврядування;

2) релігійна громада;

3) керівництво підприємств, установ, організацій;

4) місцеві державні адміністрації;

5) профспілкова організація;

6) громадські організації.

№ 475

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

1) перерва повинна надаватися, як правило, через чотири години після початку роботи;

2) перерва надається тривалістю не більше двох годин;

3) перерва не надається для працівників, які працюють за сумісництвом;

4) працівники використовують час перерви на свій розсуд;

5) на час перерви працівники можуть відлучатися з місця роботи;

6) якщо за умовами виробництва перерва не може бути надана, працівникові надається можливість приймати їжу протягом робочого часу.

№ 476

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

1) 7 січня – Різдво Христове;

2) 23 лютого – День захисника вітчизни;

3) 8 березня – Міжнародний жіночий день;

4) 9 травня – День матері;

5) 28 червня – День Конституції України;

6) 24 серпня – День незалежності України.

№ 477

Як компенсується робота у вихідний день?

1) наданням додаткових днів до щорічної основної відпустки;

2) наданням іншого дня відпочинку;

3) грошовою оплатою у потрійному розмірі;

4) оплатою у натуральній формі;

5) оплатою у грошовій формі у подвійному розмірі;

6) наданням пільг у професійному зростанні працівника.

№ 478

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

1) не надається;

2) переноситься на інший період за погодженням з профспілкою;

3) анулюється;

4) переноситься на наступний день після святкового або неробочого дня;

5) долучається до щорічної основної відпустки;

6) не переноситься.

№ 479

Святкові та неробочі дні не враховуються при визначенні тривалості:

1) щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці;

2) щорічної основної відпустки;

3) додаткової відпустки у зв’язку з навчанням;

4) відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами;

5) творчої відпустки;

6) відпустки без збереження заробітної плати.

№ 480

У відповідях під котрими номерами неправильно названо види часу відпочинку?

1) перерва для обігріву;

2) щоденний відпочинок;

3) щомісячний відпочинок;

4) вихідні дні;

5) щорічні відпустки;

6) святкові дні.

№ 481

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

1) вівторок;

2) середа;

3) четвер;

4) п’ятниця;

5) субота;

6) неділя.

№ 482

При п’ятиденному робочому тижні працівникам надається \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ вихідних днів.

№ 483

При шестиденному робочому тижні працівникам надається \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ вихідних днів.

№ 484

Які з перелічених тверджень про порядок встановлення другого вихідного дня при п’ятиденному робочому тижні не відповідають трудовому законодавству України?

1) загальним вихідним днем є неділя;

2) встановлення другого вихідного дня погоджується з органами місцевого самоврядування;

3) другий вихідний день, як правило, надається підряд з загальним вихідним днем;

4) у випадку, коли святковий день збігається з вихідним, вихідний день переноситься на наступний після святкового;

5) встановлення другого вихідного дня визначається графіком роботи місцевих органів державної виконавчої влади;

6) при п’ятиденному робочому тижні надаються два вихідні дня на тиждень.

№ 485

Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарних днів без урахування святкових і неробочих днів.

№ 486

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

№ 487

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

1) додатковий день відпочинку;

2) грошова компенсація;

3) додатковий день до щорічної основної відпустки;

4) короткотривала (не менше 15 хвилин) перерва для харчування;

5) можливість приймання їжі протягом робочого часу;

6) один день відгулу.

№ 488

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?

1) Конституція України;

2) Закон України «Про оплату праці»;

3) Закон України «Про відпустки»;

4) Закон України «Про охорону праці»;

5) Трудовий кодекс України;

6) Закон України «Про час відпочинку».

№ 489

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.

№ 490

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

1) щоденна перерва;

2) обідня перерва;

3) перерва для харчування;

4) перерва для обігріву;

5) перерва для відпочинку і харчування;

6) перерва для годування дитини.

№ 491

У святкові та неробочі дні допускаються роботи:

1) викликані необхідністю обслуговування населення;

2) які внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могли бути закінчені в нормальний робочий час;

3) характерні для виробничої діяльності підприємства;

4) необхідні для оборони підприємства;

5) для продовження роботи при нез’явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви;

6) припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації).

№ 492

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

1) Конституцією України;

2) КЗпП України;

3) Законом України «Про відпустки»;

4) генеральною угодою;

5) колективним договором;

6) правилами внутрішнього трудового розпорядку.

№ 493

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

1) страховий внесок;

2) соціальна дотація;

3) державна соціальна гарантія;

4) заробітна плата;

5) межа малозабезпеченості;

6) податковий платіж.

№ 494

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

1) місячна заробітна плата;

2) основна заробітна плата;

3) мінімальна заробітна плата;

4) додаткова заробітна плата;

5) базова заробітна плата;

6) середня заробітна плата.

№ 495

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:

1) соціальна дотація;

2) індексація грошових доходів населення;

3) мінімальна заробітна плата;

4) соціальний кредит;

5) компенсація;

6) інфляція.

№ 496

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною 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.

№ 497

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.

№ 498

Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені у колективному договорі, але через проміжок часу, що не перевищує \_\_\_\_\_\_ календарних днів.

№ 499

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.

№ 500

Про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніш як за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ міс. до їх запровадження або зміни.

№ 501

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

№ 502

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

№ 503

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

№ 504

Яке джерело (форма) трудового права визначає мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці?

1) генеральна угода;

2) трудовий договір;

3) колективний договір;

4) правила внутрішнього трудового розпорядку;

5) посадова інструкція;

6) штатний розпис.

№ 505

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

1) якщо така виплата є бажаною для працівників;

2) лише тими товарами, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України;

3) коли така виплата є еквівалентною за вартістю середній заробітній платі;

4) коли інша частина заробітної плати виплачуватиметься борговими зобов’язаннями;

5) лише для працівників, які працюють за сумісництвом;

6) за цінами не вищими собівартості товарів.

№ 506

Вкажіть складові частини тарифної системи оплати праці:

1) мінімальна заробітна плата;

2) основна заробітна плата;

3) договори про схеми посадових окладів;

4) генеральна, галузеві угоди;

5) тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники);

6) тарифні сітки.

№ 507

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

1) середньої заробітної плати;

2) вартісної величини мінімального споживчого бюджету;

3) мінімальної заробітної плати;

4) тарифної ставки робітника І розряду;

5) вартісної величини межі малозабезпеченості;

6) тарифних характеристик.

№ 508

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

1) Верховна Рада України;

2) Кабінет Міністрів України;

3) Президент України;

4) Міністерство праці та соціальної політики України;

5) Федерація профспілок України;

6) Антимонопольний комітет України.

№ 509

В яких відповідях неправильно вказано сферу державного регулювання оплати праці?

1) оподаткування доходів працівників;

2) регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, визначеним Кабінетом Міністрів України;

3) регулювання конкретних розмірів тарифних ставок працівників підприємства, установи, організації;

4) встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на комунальній формі власності;

5) встановлення умов і розмірів оплати праці працівників підприємств, що дотуються з бюджету;

6) встановлення розміру мінімальної заробітної плати.

№ 510

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

1) рішення суду;

2) трудовий договір;

3) правила внутрішнього трудового розпорядку;

4) колективний договір;

5) наукова доктрина;

6) посадова інструкція.

№ 511

Основна заробітна плата встановлюється у вигляді:

1) доплат;

2) надбавок;

3) тарифних ставок;

4) винагород за підсумками роботи;

5) компенсаційних виплат;

6) відрядних розцінок.

№ 512

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки провадиться виходячи з виплат за останні \_\_\_\_\_\_\_ календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки.

№ 513

Вкажіть відповіді, в яких неправильно зазначені виплати, що належать до основної заробітної плати?

1) гарантійні виплати;

2) тарифні оклади;

3) посадові оклади;

4) тарифні ставки;

5) відрядні розцінки;

6) премії.

№ 514

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують:

1) доплату до заробітної плати за роботу на умовах сумісництва;

2) заробітну плату у підвищеному розмірі;

3) заробітну плату за фактично виконану роботу;

4) лише основну заробітну плату за роботу на умовах сумісництва;

5) заробітну плату у підвищеному розмірі;

6) заробітну плату у розмірі, що не перевищує розмір мінімальної заробітної плати.

№ 515

Хто встановлює розмір мінімальної заробітної плати?

1) Верховна Рада України;

2) Президент України;

3) Кабінет Міністрів України;

4) Міністерство праці та соціальної політики України;

5) Прем’єр міністр України;

6) Голова парламенту.

№ 516

Протягом якого строку при переведенні працівника на іншу постійну нижчеоплачувану роботу за ним зберігається його попередній заробіток?

1) одного місяця;

2) одного тижня;

3) двох місяців;

4) двох тижнів;

5) шести місяців;

6) шести тижнів.

№ 517

Вкажіть суму чисел, 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».

№ 518

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

1) подолання фінансових труднощів на підприємстві;

2) перепрофілювання підприємства;

3) виготовлення продукції, що виявилась браком з вини працівника;

4) повна ліквідація підприємства;

5) невиконання норм виробітку з вини працівника;

6) за наявності згоди профспілки.

№ 519

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

1) законі про оплату праці;

2) генеральній угоді;

3) Кодексі законів про працю України;

4) Конституції України;

5) галузевих, регіональних угодах;

6) законі про Державний бюджет України;

№ 520

Вкажіть гарантійні виплати, передбачені трудовим законодавством?

1) виплата середнього заробітку працівникові на час виконання ним державних обов’язків у робочий час;

2) виплата працівникові, який направляється для підвищення кваліфікації з відривом від виробництва;

3) виплата добових за час перебування у відпустці;

4) виплата добових за час перебування у дорозі працівника у зв’язку з його переведенням на роботу в іншу місцевість;

5) виплата компенсації за зношування інструментів працівника, що використовуються ним для потреб підприємства;

6) виплата компенсації за амортизацію інструментів працівника, що використовуються ним для потреб підприємства.

№ 521

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.)?

1) почасова;

2) тарифна;

3) посадова;

4) преміальна;

5) відрядна;

6) погодинна.

№ 522

Вкажіть складові частини тарифної системи оплати праці:

1) тарифні схеми;

2) мінімальна заробітна плата;

3) тарифні ставки;

4) договори про посадові оклади;

5) тарифно-кваліфікаційні характеристики;

6) середня заробітна плата.

№ 523

В яких відповідях неправильно вказані складові частини тарифної системи оплати праці?

1) тарифні ставки;

2) тарифні сітки;

3) мінімальна заробітна плата;

4) тарифні схеми;

5) схеми посадових окладів;

6) тарифно-кваліфікаційні характеристики.

№ 524

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

1) міжкваліфікаційних співвідношень розмірів тарифних ставок;

2) вартісної величини мінімального споживчого бюджету;

3) мінімальної заробітної плати;

4) тарифної ставки робітника І розряду;

5) вартісної величини межі малозабезпеченості;

6) середньої заробітної плати.

№ 525

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

1) оплачується за спеціально встановленими розцінками;

2) за ним зберігається середній заробіток, якщо виникла виробнича ситуація, небезпечна для навколишнього природного середовища;

3) проводиться доплата у розмірі двох третин тарифної ставки;

4) оплачується з розрахунку не нижче від третини тарифної ставки;

5) оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки;

6) оплачується за зниженими розцінками.

№ 526

Вкажіть, на які виплати не може бути звернено стягнення?

1) надбавки за науковий ступінь;

2) вихідна допомога при звільненні працівника;

3) винагорода за винахід;

4) премії за впровадження нової техніки;

5) основна заробітна плата;

6) компенсаційні виплати.

№ 527

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

1) наступного дня;

2) у день, встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку;

3) напередодні;

4) наступного робочого дня;

5) у день, встановлений колективним договором;

6) не пізніше ніж за три дні до вихідного, святкового або неробочого дня.

№ 528

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

1) зростання за період невиплати мінімального розміру заробітної плати робітника I розряду;

2) у разі затримки виплати заробітної плати на один і більше календарних місяців;

3) зростання за період невиплати індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги більш як на один відсоток;

4) у разі затримки виплати заробітної плати на три і більше календарних місяців;

5) зростання за період невиплати мінімальної заробітної плати;

6) у разі затримки виплати заробітної плати більш ніж на шістнадцять календарних днів.

№ 529

В яких формах виплачується заробітна плата?

1) номінальній;

2) натуральній;

3) валютній;

4) грошовій;

5) реальній;

6) еквівалентній.

№ 530

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?

1) посадовій інструкції;

2) правилах внутрішнього трудового розпорядку;

3) трудовій угоді;

4) колективному договорі;

5) цивільно-правовому договорі;

6) регіональній угоді.

№ 531

Роботодавець вправі видати наказ (розпорядження) про відрахування із заробітної плати сум, зайво виплачених внаслідок лічильних помилок, не пізніше \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ міс. з дня виплати неправильно обчисленої суми.

№ 532

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

1) законодавчих актів;

2) генеральної угоди;

3) галузевої угоди;

4) колективного договору;

5) трудового договору;

6) правил внутрішнього трудового розпорядку.

№ 533

Вкажіть мету запровадження та використання тарифної системи оплати праці.

1) розподіл робіт залежно від їх складності;

2) розподіл працівників залежно від їх кваліфікації;

3) розподіл коштів з оплати праці залежно від джерел їх надходжень;

4) розподіл доплат до заробітної плати як державної соціальної гарантії;

5) розподіл роботодавців залежно від їх сфери економічної діяльності;

6) розподіл підприємств, установ, організацій залежно від їх організаційно-правової форми.

№ 534

Хто розробляє тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники), як одну з складових тарифної системи?

1) Верховна Рада України;

2) Президент України;

3) Кабінет Міністрів України;

4) Міністерство праці та соціальної політики;

5) Міністерство юстиції України;

6) Державний комітет України промислової безпеки, охорони праці та промислової безпеки.

№ 535

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

1) колективним договором;

2) трудовим договором;

3) законодавством;

4) генеральною угодою;

5) правилами внутрішнього трудового розпорядку;

6) посадовою інструкцією.

№ 536

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

1) лише у випадках, передбачених законодавством;

2) за згодою роботодавця;

3) лише у випадках, передбачених колективним договором;

4) за згодою виборного органу первинної профспілкової організації;

5) лише у випадках, передбачених трудовим договором;

6) за згодою працівника.

№ 537

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

1) є сумісництвом і оплачується за фактично виконану роботу;

2) є особливим видом робіт і оплачується за спеціальними тарифами;

3) є сумісництвом і оплачується за зниженими тарифами;

4) не є сумісництвом і оплачується на загальних підставах;

5) не є сумісництвом і оплачується у розмірі не більшому ніж мінімальна заробітна плата;

6) не регулюється трудовим законодавством України, тому оплачується в порядку, передбаченому цивільним законодавством.

№ 538

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

1) у разі невиплати належних працівникові сум з вини працівника;

2) у разі невиплати належних працівникові сум з вини роботодавця та за відсутності спору про їх розмір;

3) за наявності спору про розміри належних працівникові сум у тому разі, коли спір вирішено на користь працівника;

4) за наявності спору про розміри належних працівникові сум у тому разі, коли спір вирішено на користь роботодавця;

5) у разі невиплати належних працівникові сум у зв’язку з відмовою останнього такі одержати;

6) у разі невиплати належних працівникові сум у зв’язку з його смертю.

№ 539

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

1) за дні обстеження в закладах охорони здоров’я;

2) за дні, що передують обстеженню в закладах охорони здоров’я;

3) за день, що надається безпосередньо після обстеження в закладах охорони здоров’я;

4) за дні профілактичних обстежень;

5) за дні здавання крові для переливання;

6) за дні, що передують здаванню крові для переливання.

№ 540

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:

1) виплата посадового окладу;

2) доплата за суміщення професій (посад);

3) надбавка за сумісництво;

4) виплата тарифної ставки;

5) доплата за виконання обов’язків тимчасово відсутнього працівника;

6) надбавка за розширення зон обслуговування.

№ 541

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

1) прокурорсько-слідчих працівників;

2) працівників фермерських господарств;

3) працівників медичних установ;

4) працівників освіти;

5) керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників;

6) головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій та їх заступників.

№ 542

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

1) працівників освіти;

2) працівників фермерських господарств;

3) працівників медичних установ;

4) суддів;

5) керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників;

6) головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій та їх заступників.

№ 543

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

1) працівників освіти;

2) працівників фермерських господарств;

3) працівників медичних установ;

4) головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій та їх заступників;

5) керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників;

6) працівників залізничного транспорту.

№ 544

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

1) працівників освіти;

2) працівників фермерських господарств;

3) державних службовців;

4) головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій та їх заступників;

5) керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників;

6) працівників медичних установ.

№ 545

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

1) працівників освіти;

2) суддів господарських судів;

3) працівників фермерських господарств;

4) головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій та їх заступників;

5) керівників підприємств, установ, організацій та їх заступників;

6) працівників медичних установ.

№ 546

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

1) порушення правил прийому на роботу;

2) вчинення аморального проступку;

3) прогул без поважних причин;

4) скасування допуску до державної таємниці;

5) поява на роботі у нетверезому стані;

6) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

№ 547

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

1) порушення правил прийому на роботу;

2) вчинення аморального проступку;

3) відсутність на роботі;

4) поява на роботі у нетверезому стані;

5) систематичне невиконання працівником без поважних причин обов`язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

6) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

№ 548

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

1) порушення правил прийому на роботу;

2) вчинення аморального проступку;

3) вчинення крадіжки;

4) поява на роботі у стані наркотичного або токсичного сп`яніння;

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

6) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

№ 549

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

1) вчинення за місцем роботи дрібного розкрадання майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили;

2) вчинення аморального проступку;

3) вчинення крадіжки;

4) порушення правил прийому на роботу;

5) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації;

6) винні дії керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалась несвоєчасно.

№ 550

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

1) вчинення крадіжки;

2) вчинення аморального проступку;

3) винні дії керівника підприємства, внаслідок чого заробітна плата виплачувалась в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

4) систематичне невиконання працівником без поважних причин обов`язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувались заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

5) порушення правил прийому на роботу;

6) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

№ 551

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

1) вчинення крадіжки;

2) одноразове грубе порушення трудових обов`язків керівником підприємства;

3) вчинення аморального проступку;

4) прогулу без поважних причин;

5) порушення правил прийому на роботу;

6) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

№ 552

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:

1) виконавча дисципліна;

2) службова дисципліна;

3) трудова дисципліна;

4) зміст трудового договору;

5) дисциплінарна відповідальність;

6) виробнича дисципліна.

№ 553

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

1) три місяці;

2) чотири місяці;

3) п’ять місяці;

4) шість місяців;

5) сім місяців;

6) два місяці.

№ 554

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

№ 555

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

№ 556

Вкажіть види дисциплінарної відповідальності за трудовим правом України.

1) загальна;

2) обмежена;

3) кратна;

4) спеціальна;

5) підвищена;

6) особлива.

№ 557

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

1) сувора догана;

2) догана з переведенням на нижче оплачувану посаду;

3) догана з останнім попередженням;

4) догана;

5) звільнення;

6) звільнення з позбавленням класного чину.

№ 558

До державних службовців, крім дисциплінарних стягнень, передбачених законодавством про працю, можуть застосовуватися наступні заходи дисциплінарного впливу:

1) попередження про неповну службову відповідність;

2) звільнення з позбавленням класного чину;

3) звільнення з подальшою забороною обіймати державні посади;

4) затримка до одного року у присвоєнні чергового рангу або призначення на вищу посаду;

5) затримка до двох років у присвоєнні чергового рангу;

6) сувора догана.

№ 559

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

1) працівник звернувся до роботодавця з проханням добровільного відшкодування заподіяної шкоди;

2) роботодавцю стало відомо про наявність шкоди, заподіяної працівником;

3) видано наказ про стягнення з працівника завданих збитків;

4) працівник безпосередньо пошкодив майно роботодавця;

5) працівника ознайомлено з наказом про притягнення його до матеріальної відповідальності.

№ 560

Шкода, заподіяна працівником стягується за:

1) розпорядженням роботодавця, якщо розмір шкоди не перевищує двох місячних заробітків працівника;

2) розпорядженням роботодавця, якщо розмір шкоди не перевищує середньомісячного заробітку працівника;

3) рішенням трудового колективу;

4) рішенням профспілкового органу

5) рішенням комісії по трудових спорах;

6) розпорядженням головного бухгалтера.

№ 561

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

1) податку на прибуток;

2) норми прибутку;

3) балансової вартості;

4) розміру податку на додану вартість;

5) ринкової вартості.

№ 562

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

1) ступінь вини працівника;

2) кількість непрацездатних, які перебувають на утриманні у працівника;

3) конкретну обстановку, за якої шкоду було заподіяно;

4) заробітну плату працівника;

5) трудові обов’язки працівника.

№ 563

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

№ 564

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

1) покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за рішенням комісії по трудових спорах;

2) покриття шкоди працівниками в розмірі, що перевищує середній місячний заробіток, провадиться за рішенням суду;

3) покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує середнього місячного заробітку, провадиться за наказом начальника відділу кадрів;

4) покриття шкоди працівниками в розмірі, що перевищує середній місячний заробіток, провадиться за розпорядженням роботодавця;

5) покриття шкоди працівниками в розмірі, що перевищує середній місячний заробіток, провадиться за погодженням роботодавця та профспілкового органу.

№ 565

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:

1) дисциплінарна відповідальність;

2) цивільно-правова майнова відповідальність;

3) матеріальна відповідальність;

4) трудова дисципліна;

5) трудове правопорушення;

6) дисципліна праці.

№ 566

Видами матеріальної відповідальності працівників за трудовим правом є:

1) неповна;

2) часткова;

3) бригадна;

4) індивідуальна;

5) повна;

6) обмежена.

№ 567

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

№ 568

Метою матеріальної відповідальності за трудовим правом є:

1) забезпечення трудової дисципліни;

2) покарання винного працівника;

3) відшкодування шкоди роботодавцю, заподіяної працівником;

4) відшкодування не отриманих прибутків роботодавця внаслідок винних дій працівника;

5) дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку;

6) відшкодування не отриманих прибутків.

№ 569

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

1) позаштатні працівники;

2) тимчасові працівники;

3) сумісники;

4) неповнолітні;

5) особи, які працюють за договором підряду;

6) сезонні працівники.

№ 570

Працівники несуть матеріальну відповідальность тільки за:

1) неодержані прибутки;

2) пошкодження матеріальних та грошових цінностей у зв’язку з виробничо-господарським ризиком;

3) пряму дійсну шкоду, лише в межах і порядку, передбачених трудовим законодавством;

4) шкоду, завдану у зв’язку із крайньою необхідністю;

5) умови, коли пряма дійсна шкода заподіяна підприємству, установі, організації винними протиправними діями (бездіяльністю) працівника;

6) шкоду, лише в межах і порядку, передбачених цивільним законодавством.

№ 571

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

1) з необережності;

2) у нетверезому стані;

3) зайвими грошовими виплатами;

4) знеціненням документів;

5) у стані крайньої необхідності;

6) у нічний час.

№ 572

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

1) працівника;

2) роботодавця;

3) виборний орган первинної профспілкової організації;

4) комісію з трудових спорів;

5) правоохоронні органи.

№ 573

На працівників не може бути покладена матеріальна відповідальність за:

1) шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику;

2) шкоду, заподіяну без умислу;

3) шкоду, заподіяну в стані сильного душевного хвилювання;

4) шкоду, заподіяну працівником, що перебував у стані крайньої необхідності;

5) шкоду, добровільно покриту працівником;

6) шкоду, заподіяну під час проведення надурочних робіт.

№ 574

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

1) мінімальної заробітної плати;

2) розміру нанесеної шкоди;

3) свого середнього місячного заробітку;

4) розміру, вказаного у рішенні суду;

5) розміру, вказаного у розпорядженні роботодавця;

6) розміру завданих збитків.

№ 575

Обмежену матеріальну відповідальність несуть працівники за:

1) зіпсуття через недбалість виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні;

2) умисне знищення і зіпсуття матеріальних, грошових чи культурних цінностей;

3) зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей;

4) шкоду, завдану діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;

5) шкоду, яку завдано працівником, що був у нетверезому стані;

6) пошкодження майна та інших цінностей, які були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами.

№ 576

Обмежену матеріальну відповідальність несуть працівники за:

1) знищення майна та інших цінностей, що були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю або за іншими разовими документами;

2) умисне знищення і зіпсуття матеріальних, грошових чи культурних цінностей;

3) зберігання матеріальних, грошових чи культурних цінностей;

4) шкоду, завдану недостачею вимірювальних приладів, спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

5) шкоду, завдану працівником, який був у нетверезому стані;

6) знищення через недбалість інструментів та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування.

№ 577

Згідно з КЗпП України обмежену матеріальну відповідальність несуть:

1) службові особи, винні у появі працівника на роботі в нетверезому стані;

2) працівники за зіпсуття спеціального одягу та інших предметів, виданих підприємством, установою, організацією працівникові в користування;

3) керівники підприємств, установ, організацій, якщо шкоду заподіяно зайвими грошовими виплатами;

4) керівники за невжиття необхідних заходів до запобігання дисциплінарним правопорушенням;

5) працівники, з якими укладено письмовий договір про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих їм для зберігання або для інших цілей;

6) службові особи, винні в незаконному звільненні або переведенні працівника на іншу роботу.

№ 578

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

1) допускається лише у випадках, передбачених трудовим договором;

2) допускається за умови, що заробітна плата є середньою по галузях економіки;

3) допускається у випадках, передбачених законодавством;

4) допускається, якщо шкода перевищує середній заробіток працівника;

5) допускається, якщо така відповідальність передбачена колективним договором;

6) не допускається.

№ 579

До зайвих грошових виплат не відносяться суми:

1) стягнення штрафів;

2) своєчасно виплаченої заробітної плати;

3) заробітної плати, виплачені звільненому працівникові у зв'язку з затримкою особи видачі трудової книжки;

4) заробітної плати, виплачені звільненому працівникові у зв'язку з затримкою проведення особи видачі розрахунку;

5) заробітної плати, виплачені звільненому працівникові у зв'язку з неправильним формулюванням причин звільнення;

6) не отриманих підприємством доходів.

№ 580

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

1) шкоду заподіяно підприємству, установі, організації зайвими грошовими виплатами;

2) майно та інші цінності були одержані працівником під звіт за разовою довіреністю;

3) шкоди завдано діями працівників, які мають ознаки діянь, що переслідуються в адміністративному порядку;

4) службова особа винна в незаконному переміщенні працівника на іншу роботу;

5) шкоди заподіяно зіпсуттям або знищенням через недбалість інструментів, вимірюваних приладів;

6) між працівником і підприємством, установою, організацією укладено письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності за незабезпечення цілості майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших ціле.

№ 581

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

1) шкоди заподіяно діями керівників підприємств, установ, організацій зайвими грошовими виплатами;

2) шкоди завдано діями працівників, які мають ознаки діянь, що переслідуються в адміністративному порядку;

3) шкоди завдано не при виконанні трудових обов’язків;

4) службова особа винна в незаконному переміщенні працівника на іншу роботу;

5) шкоди завдано працівником, який був у нетверезому стані;

6) шкоди заподіяно зіпсуттям або знищенням через недбалість інструментів, вимірюваних приладів.

№ 582

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

1) згідно з законодавством на працівника покладено повну матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації при виконанні трудових обов’язків;

2) шкоди заподіяно підприємству, установі, організації зайвими грошовими виплатами;

3) шкоди завдано діями працівників, які мають ознаки діянь, що переслідуються в адміністративному порядку;

4) службова особа винна в незаконному переміщенні працівника на іншу роботу;

5) шкоди заподіяно зіпсуттям або знищенням через недбалість інструментів, вимірюваних приладів;

6) шкоди завдано недостачею, умисним знищенням або умисним зіпсуттям матеріалів, напівфабрикатів, виробів (продукції), в тому числі при їх виготовленні.

№ 583

Письмові договори про повну матеріальну відповідальність можуть бути укладені:

1) як додаток до трудового договору з будь-яким працівником;

2) якщо виконувана працівником робота безпосередньо пов’язана із зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих йому цінностей;

3) якщо працівник на момент укладення такого договору досяг 15 річного віку;

4) якщо виконувана працівником робота передбачена спеціальним переліком посад і робіт;

5) якщо працівник на момент укладення такого договору досяг 16 річного віку;

6) якщо виконувана працівником робота передбачена колективним договором.

№ 584

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

1) робота здійснюється одноособово працівником;

2) робота здійснюється спільно членами бригади;

3) коли можливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника;

4) робота виконується за цивільно-правовим договором;

5) коли з усіма працівниками бригади укладено договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність;

6) коли не погоджено укладення такого договору з виборним органом первинної профспілкової організації.

№ 585

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

1) коли не погоджено укладення такого договору з виборним органом первинної профспілкової організації;

2) робота здійснюється одноособово працівником;

3) коли неможливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника і укласти з ним договір про повну матеріальну відповідальність;

4) коли можливо розмежувати матеріальну відповідальність кожного працівника;

5) робота виконується за цивільно-правовим договором;

6) коли з усіма працівниками бригади укладено договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність.

№ 586

Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність є видом:

1) обмеженої матеріальної відповідальності;

2) неповної матеріальної відповідальності;

3) повної матеріальної відповідальності;

4) майнової відповідальності;

5) цивільної відповідальності;

6) індивідуальної повної матеріальної відповідальності.

№ 587

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

1) КТС;

2) керівником бригади;

3) виборним органом первинної профспілкової організації;

4) Держгірпромнаглядом;

5) державною інспекцією праці;

6) трудовим колективом.

№ 588

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

1) вибуття зі складу колективу(бригади) окремих працівників;

2) прийняття до колективу нових працівників;

3) зміни керівника колективу(бригади) ;

4) зміни заступника керівника бригади;

5) перепрофілювання підприємства, установи, організації;

6) вибуття з колективу бригади 1/3 її первісного складу.

№ 589

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

1) буде встановлено, що шкода заподіяна не з їх вини;

2) буде встановлено, що шкода заподіяна в робочий час;

3) шкоду заподіяно в стані алкогольного сп’яніння;

4) будуть встановленні конкретні винуватці заподіяної шкоди серед членів колективу (бригади);

5) працівник на момент встановлення шкоди перебував у відпустці;

6) неможливо встановити конкретного винуватця заподіяної шкоди.

№ 590

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

1) пропорційно місячній тарифній ставці (посадовому окладу) ;

2) пропорційно тривалості роботи на цьому підприємстві;

3) пропорційно відпрацьованому часу в період від останньої інвентаризації до дня виявлення шкоди;

4) пропорційно кількості акцій підприємства, якими володіють члени колективу (бригади);

5) пропорційно до кількості членів колективу (бригади);

6) пропорційно до тривалості щорічної основної відпустки.

№ 591

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

1) інструментів;

2) вимірювальних приладів;

3) дорогоцінних металів;

4) спеціального одягу;

5) валютних цінностей;

6) бланків.

№ 592

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

1) покриття шкоди працівниками в розмірі, що не перевищує двох середніх місячних заробітків, провадиться за розпорядженням роботодавця, керівниками підприємств;

2) покриття шкоди працівниками в розмірі, що перевищує середній місячний заробіток, провадиться за розпорядженням роботодавця;

3) розпорядження роботодавця про стягнення з працівника покриття шкоди має бути зроблено не пізніше двох тижнів з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

4) розпорядження роботодавця про стягнення з працівника покриття шкоди має бути зроблено не пізніше одного місяця з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

5) покриття шкоди працівниками в розмірі, що перевищує середній місячний заробіток, провадиться за рішенням суду;

6) працівник до обмеженої матеріальної відповідальності притягується лише за рішенням господарського суду.

№ 593

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

1) один місяць;

2) три місяці;

3) шість місяців;

4) дев’ять місяців;

5) один рік;

6) три роки.

№ 594

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?

1) у триденний строк;

2) у семиденний строк;

3) у двотижневий строк;

4) у місячний строк;

5) у шестимісячний строк;

6) у річний строк.

№ 595

Чисельність КТС підприємства, установи, організації визначається:

1) правилами внутрішнього трудового розпорядку;

2) Кодексом законів про працю України;

3) власником за погодженням з трудовим колективом;

4) загальними зборами трудового колективу;

5) колективним договором;

6) наказом роботодавця.

№ 596

Склад КТС підприємства, установи, організації визначається:

1) виборним органом профспілки;

2) загальними зборами трудового колективу;

3) власником за погодженням з трудовим колективом;

4) конференцією трудового колективу;

5) об’єднанням роботодавців;

6) наказом роботодавця.

№ 597

Голова КТС обирається:

1) загальними зборами трудового колективу;

2) комісією по трудових спорах;

3) трудовими колективами підрозділів;

4) конференцією трудового колективу;

5) профспілкою;

6) роботодавцем.

№ 598

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

1) головою КТС;

2) роботодавцем

3) заступником голови КТС;

4) секретарем КТС;

5) відділом кадрів;

6) трудовим колективом.

№ 599

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

1) більшістю голосів присутніх членів трудового колективу (делегатів конференції);

2) 2/3 голосів присутніх членів трудового колективу (делегатів конференції) ;

3) більшістю голосів присутніх за погодженням із роботодавцем;

4) роботодавцем;

5) більшістю голосів присутніх членів профспілки;

6) 2/3 голосів присутніх членів профспілки.

№ 600

Індивідуальний трудовий спір підлягає розглядові в КТС у випадку:

1) якщо працівник не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем;

2) якщо суд відмовив працівнику у задоволенні позову;

3) якщо профспілка відмовляється захищати інтереси працівника;

4) якщо працівник не є членом профспілки;

5) якщо працівник не може звернутись до іншого органу з вирішення трудових спорів;

6) якщо на підприємстві відсутня профспілка.

№ 601

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

№ 602

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

№ 603

Розгляд спору в КТС за відсутності працівника:

1) не допускається;

2) допускається за письмовою заявою працівника;

3) допускається за умови, коли в засіданні КТС бере участь представник профспілкового органу;

4) не допускається, якщо на підприємстві відсутній профспілковий орган;

5) допускається лише у випадку тимчасової непрацездатності працівника;

6) допускається за умови, коли в засіданні КТС бере участь адвокат.

№ 604

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

№ 605

Нез’явлення працівника на засідання КТС є підставою для:

1) відкладення розгляду заяви працівника на наступне засідання;

2) прийняття рішення КТС про зняття заяви з розгляду, якщо працівник не з’явився на засідання КТС без поважних причин;

3) відмови у реєстрації заяви;

4) прийняття рішення КТС про відмову у прийнятті заяви;

5) скерування заяви працівника до суду для розгляду;

6) закриття справи.

№ 606

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

№ 607

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.

№ 608

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

1) копія протоколу, що має силу виконавчого листа;

2) копія рішення, що має силу виконавчого листа;

3) посвідчення, що має силу виконавчого листа;

4) витяг з протоколу, що має силу виконавчого листа;

5) копія постанови про відкриття виконавчого провадження;

6) судове рішення.

№ 609

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

№ 610

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

1) у місячний строк;

2) у тримісячний строк;

3) у шестимісячний строк;

4) протягом року;

5) протягом трьох років;

6) без обмеження будь-яким строком.

№ 611

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

1) одного місяця з дня заподіяння працівником шкоди;

2) шести місяців з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

3) одного року з дня заподіяння працівником шкоди;

4) одного року з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

5) трьох років з дня заподіяння працівником шкоди;

6) шести місяців з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

№ 612

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

1) один місяць з дня заподіяння шкоди;

2) один місяць з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

3) шість місяців з дня заподіяння шкоди;

4) шість місяців з дня виявлення заподіяної працівником шкоди;

5) один рік з дня заподіяння шкоди;

6) один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

№ 613

Індивідуальний трудовий спір виникає з моменту:

1) звернення працівника до КТС;

2) відмови роботодавця врегулювати розбіжність;

3) звернення працівника до суду;

4) відмови в реєстрації позовної заяви в суді;

5) відмови в реєстрації заяви в КТС;

6) відмови працівника врегулювати розбіжність.

№ 614

Сторонами індивідуального трудового спору є:

1) працівник;

2) профспілка;

3) КТС;

4) суд;

5) роботодавець;

6) трудовий колектив.

№ 615

Індивідуальними трудовими спорами не є спори про:

1) виплату винагороди за вислугу років;

2) видачу лікувально-профілактичного харчування;

3) встановлення тривалості і графіку відпусток;

4)дострокове звільнення від виборної платної посади членів громадських об’єднань за рішенням органів, які їх обрали;

5) виплату допомоги на випадок безробіття;

6) звільнення.

№ 616

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.

№ 617

Органами, які розглядають індивідуальні трудові спори є:

1) КТС;

2) господарські суди;

3) товариські суди;

4) місцеві суди;

5) третейські суди;

6) рада трудового колективу.

№ 618

Вкажіть, коли засідання КТС вважається правомочним, якщо до її складу було обрано 9 чоловік? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№ 619

Вкажіть, коли засідання КТС вважається правомочним, якщо до її складу було обрано 12 чоловік? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№ 620

Вкажіть, коли засідання КТС вважається правомочним, якщо до її складу було обрано 15 чоловік? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№ 621

Вкажіть, коли засідання КТС вважається правомочним, якщо до її складу було обрано 18 чоловік? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№ 622

Вкажіть, коли засідання КТС вважається правомочним, якщо до її складу було обрано 7 чоловік? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№ 623

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

1) суддів;

2) членів громадських об`єднань, достроково звільнених від виборної платної посади за рішенням органів, що їх обрали;

3) працівників підприємств, установ, організацій, де комісії по трудових спорах не обираються;

4) прокурорсько-слідчих працівників;

5) працівників про поновлення на роботі незалежно від підстав припинення трудового договору;

6) працівників залізничного транспорту.

№ 624

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

1) одиноких та багатодітних матерів;

2) жінок, які маються трьох і більше дітей;

3) працівників, запрошених на роботу в порядку переведення з іншого підприємства, установи, організації;

4) вагітних жінок;

5) неповнолітніх;

6) осіб, яким не виповнилось 18 років.

№ 625

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

1) одиноких та багатодітних матерів;

2) жінок, які маються трьох і більше дітей;

3) молодих спеціалістів, які закінчили вищий навчальний заклад і у встановленому порядку направлені на роботу на дане підприємство, в установу, організацію;

4) неповнолітніх;

5) одиноких матерів – при наявності дитини віком до 7 років

6) одиноких матерів – при наявності дитини віком до 14 років.

№ 626

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

1) одиноких та багатодітних матерів;

2) жінок, які мають дітей віком до трьох років;

3) жінок, які маються трьох і більше дітей;

4) жінок, які мають дитину-інваліда;

5) неповнолітніх;

6) осіб, яким не виповнилось 18 років.

№ 627

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

1) виборних працівників після закінчення строку повноважень;

2) неповнолітніх;

3) працівників, яким надано право поворотного прийняття на роботу;

4) одиноких та багатодітних матерів;

5) осіб віком до 18 років;

6) жінок, які мають трьох і більше дітей.

№ 628

Порядок обрання КТС визначається:

1) правилами внутрішнього трудового розпорядку;

2) типовим положення про КТС;

3) роботодавцем за погодженням з трудовим колективом;

4) конференцією трудового колективу;

5) колективним договором;

6) роботодавцем за погодженням з профспілковим органом.

№ 629

Строк повноважень КТС визначається:

1) правилами внутрішнього трудового розпорядку;

2) Кодексом законів про працю України;

3) власником за погодженням з трудовим колективом;

4) конференцією трудового колективу;

5) колективним договором;

6) роботодавцем.

№ 630

Голова КТС обирається:

1) шляхом голосування загальними зборами трудового колективу;

2) комісією по трудових спорах;

3) колективами підрозділів;

4) більшістю голосів присутніх членів трудового колективу (делегатів конференції) ;

5) рішенням зборів (конференції)трудового колективу;

6) роботодавцем.

№ 631

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

1) за рішенням загальних зборів трудового колективу;

2) за рішенням колективу цих підрозділів;

3) за рішенням загальних зборів трудового колективу на вимогу цих підрозділів;

4) за рішенням загальних зборів за погодженням із власником;

5) у випадках, передбачених у колективному договорі;

6) за рішенням загальних зборів за погодженням із роботодавцем.

№ 632

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

1) загальними зборами трудового колективу;

2) колективами цих підрозділів;

3) загальними зборами за погодженням з власником;

4) загальними зборами за погодженням з колективом цього підрозділу;

5) в порядку, передбаченому колективним договором;

6) в порядку, передбаченому правилами внутрішнього трудового розпорядку.

№ 633

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

1) нез’явлення працівника або його представника на засідання без поважних причин три і більше рази;

2) повторного нез’явлення працівника на засідання КТС;

3) коли заяву працівника належним чином не зареєстровано;

4) вимоги профспілкового органу, що діє на підприємстві;

5) перебування працівника у відпустці;

6) вимоги роботодавця.

№ 634

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

№ 635

Рішення КТС приймаються:

1) більшістю голосів членів КТС, присутніх на засіданні;

2) 2/3 голосів її членів, присутніх на засіданні;

3) більшістю голосів членів КТС;

4) 2/3 голосів членів КТС;

5) в порядку, передбаченому регламентом КТС;

6) більшістю голосів всіх обраних членів КТС.

№ 636

Збори трудового колективу для утворення КТС вважаються правомочними, якщо:

1) на них присутні представники роботодавця та профспілкового органу і більше половини делегатів конференції;

2) присутні більше половини членів трудового колективу та колективів підрозділів підприємств, установ, організацій;

3) присутні більше половини членів трудового колективу;

4) присутні 2/3 членів трудового колективу;

5) присутні більше половини обраних делегатів;

6) присутні 7 і більше членів КТС.

№ 637

Конференція трудового колективу для утворення КТС вважається правомочною, якщо:

1) на ній присутні представники роботодавця та профспілкового органу і більше половини делегатів конференції;

2) на ній присутні більше половини членів трудового колективу та колективів підрозділів підприємств, установ, організацій;

3) на ній присутні 2/3 обраних делегатів;

4) в протоколі відображено присутність більшості делегатів та представників роботодавця;

5) на ній присутні більше половини обраних делегатів;

6) на ній присутні 7 і більше членів КТС.

№ 638

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

1) підлягає виконанню через 10 днів після його винесення;

2) підлягає виконанню негайно;

3) підлягає виконанню через 1 місяць з дня винесення;

4) підлягає виконанню з моменту поновлення працівника;

5) підлягає виконанню з дня визнання наказу роботодавця про незаконне переведення;

6) підлягає виконанню через 2 тижні з дня винесення.

№ 639

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

1) незаконного встановлення випробовування при прийнятті на роботу;

2) незаконної відмови в прийнятті на роботу;

3) незаконного переведення працівника на іншу роботу;

4) незаконного звільнення працівника;

5) відмови працівника від переведення в іншу місцевість;

6) невиплати працівникові заробітної плати.

№ 640

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

№ 641

На засідання КТС присутні 11 членів з 15 обраних. Скільки голосів необхідно набрати для вирішення питання про відвід члена КТС? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№ 642

Яке джерело (форма) трудового права встановлює види заохочень для працівників за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів з підвищення рівня безпеки та поліпшення умов праці?

1) інструкція з охорони праці;

2) статут про дисципліну праці;

3) посадова інструкція;

4) колективний договір;

5) договір про надання послуг;

6) трудовий договір.

№ 643

Охорона праці, як система заходів та засобів, спрямована на збереження:

1) засобів індивідуального захисту, що надаються працівникові у користування;

2) життя людини у процесі трудової діяльності;

3) майна роботодавця;

4) майна людини у процесі трудової діяльності;

5) здоров’я людини у процесі трудової діяльності;

6) дисципліни праці.

№ 644

Згідно з Законом України «Про охорону праці» працівник зобов’язаний:

1) володіти інформацією з питань охорони праці;

2) проходити психофізіологічну експертизу при прийнятті на роботу;

3) знати і виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці;

4) надавати інформацію з питань охорони праці профспілковій організації, членом якої є працівник;

5) користуватися засобами колективного та індивідуального захисту;

6) проходити перевірку знань.

№ 645

Якими джерелами (формами) трудового права можуть встановлюватися пільги і компенсації працівникам, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці?

1) колективними договорами;

2) правилами внутрішнього трудового розпорядку;

3) Кримінальним кодексом України;

4) Законом України «Про охорону праці» ;

5) Цивільним кодексом України;

6) Законом України «Про пільги і компенсації працівникам, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці».

№ 646

Згідно з Законом України «Про охорону праці» нормативно-правові акти з охорони праці опрацьовує та приймає:

1) Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України;

2) спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;

3) всеукраїнські об’єднання роботодавців;

4) органи прокуратури;

5) всеукраїнські профспілкові організації;

6) Конституційний Суд України.

№ 647

Система яких заходів та засобів утворює поняття охорони праці, встановлене Законом України «Про охорону праці»?

1) правових;

2) гуманітарних;

3) соціально-економічних;

4) економічних;

5) технологічних;

6) медичних.

№ 648

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

1) нормативно-правових договорів;

2) судових прецедентів;

3) правових звичаїв;

4) актів соціального партнерства;

5) нормативно-правових актів;

6) колективних угод.

№ 649

Хто зобов’язаний створити безпечні та здорові умови праці на підприємствах, в установах, організаціях?

1) виборний орган первинної профспілкової організації;

2) працівник;

3) комісія з питань охорони праці;

4) роботодавець;

5) уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці;

6) профспілка.

№ 650

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

1) охорона праці;

2) державний нагляд за дотримання законодавства про охорону праці;

3) санітарно-епідеміологічний контроль;

4) атестація робочих місць за умовами праці;

5) екологічна експертиза;

6) гігієна праці.

№ 651

За яких умов працівник має право відмовитися від дорученої роботи?

1) якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для довкілля;

2) якщо працівник негайно повідомив про небезпечну виробничу ситуацію органи прокуратури;

3) якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для державного устрою;

4) якщо працівник негайно повідомив про небезпечну виробничу ситуацію посадових осіб державної інспекції праці;

5) якщо працівник негайно повідомив про небезпечну виробничу ситуацію безпосереднього керівника;

6) якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для постачальників роботодавця.

№ 652

Хто згідно з Законом України «Про охорону праці» бере участь у підтвердженні факту наявності виробничої ситуації, небезпечної для життя чи здоров’я працівника?

1) трудовий колектив;

2) представник профспілки, членом якої є працівник;

3) працівник, який відмовився від виконання роботи;

4) уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці, якщо професійна спілка на підприємстві не створювалася;

5) спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною прац;і

6) керівник бригади.

№ 653

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

1) переважне право прийняття на роботу;

2) скорочення тривалості робочого часу;

3) переважне право переведення на іншу роботу;

4) дострокове припинення трудового договору;

5) оплата праці у підвищеному розмірі;

6) переважне право залишення на роботі.

№ 654

У разі роз’їзного характеру роботи допускається виплата грошової компенсації працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, для придбання:

1) лікувально-профілактичного харчування;

2) газованої солоної води;

3) санаторно-курортної путівки;

4) засобів колективного захисту;

5) навчальних матеріалів;

6) молока.

№ 655

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

1) зайняті на роботах, що потребують спеціального добору;

2) зайняті на роботах, пов’язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами;

3) зайняті на роботах з навчання охороні праці;

4) зайняті на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці;

5) зайняті на роботах, що виконуються у нічний час;

6) зайняті на роботах, що виконуються на умовах сумісництва.

№ 656

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

1) ведення колективних переговорів;

2) працю;

3) заробітну плату;

4) страйк;

5) здорові та безпечні умови праці;

6) відпочинок.

№ 657

Які з наведених тверджень не відповідають чинному законодавству з охорони праці?

1) працівник фінансує заходи та засоби з охорони праці;

2) умови трудового договору не можуть містити положень, що суперечать нормативно-правовим актам з охорони праці;

3) працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров’я;

4) усі працівники підлягають загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності;

5) роботодавець проходить обов’язкові медичні огляди;

6) працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавства про охорону праці;

№ 658

За підсумками розслідування професійного захворювання роботодавець складає акт за встановленою формою, один примірник якого він зобов’язаний видати потерпілому або іншій заінтересованій особі не пізніше \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ днів з моменту закінчення розслідування.

№ 659

На підприємстві з кількістю працюючих \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці.

№ 660

На підприємстві з кількістю працюючих менше \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

№ 661

Посадові особи, діяльність яких пов’язана з організацією безпечного ведення робіт, під час прийняття на роботу і періодично, один раз на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ р., проходять навчання, а також перевірку знань з питань охорони праці за участю профспілок.

№ 662

Для підприємств, незалежно від форм власності (крім тих, що утримуються за рахунок бюджету), або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ відсотка від суми реалізованої продукції.

№ 663

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються в державному або місцевих бюджетах і становлять не менше \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ відсотка від фонду оплати праці.

№ 664

Комісія з питань охорони праці підприємства створюється:

1) якщо це передбачено у договорі;

2) за рішенням роботодавця, погодженого з профспілкою;

3) за приписом посадової особи державного органу з нагляду за охороною праці;

4) на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації;

5) за рішенням найманих працівників підприємства;

6) якщо таке передбачено домовленістю сторін трудового договору.

№ 665

Хто може скасувати припис спеціаліста служби охорони праці?

1) профспілка;

2) уповноважена особа найманими працівниками з охорони праці;

3) працівник;

4) роботодавець;

5) комісія з питань охорони праці підприємства;

6) трудовий колектив.

№ 666

Який характер мають рішення, що приймаються комісією з питань охорони праці підприємства?

1) обов’язковий;

2) рекомендаційний;

3) досудовий;

4) адміністративний;

5) проектний;

6) істотний.

№ 667

Якщо працівник ухиляється від проходження обов’язкового медичного огляду, то роботодавець зобов’язаний:

1) притягнути працівника до дисциплінарної відповідальності;

2) розірвати трудовий договір з працівником;

3) відсторонити працівника від роботи;

4) притягнути працівника до матеріальної відповідальності;

5) змінити умови праці;

6) звільнити працівника.

№ 668

Кому безпосередньо підпорядковується служба охорони праці?

1) комісії з питань охорони праці підприємства;

2) державному інспектору;

3) трудовому колективу;

4) державному органові з нагляду за охороною праці;

5) роботодавцю;

6) профспілковій організації.

№ 669

З яких питань працівники повинні проходити навчання з охорони праці?

1) надання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків;

2) порядку здійснення атестації робочих місць;

3) проходження медичного огляду;

4) правил поведінки у разі виникнення аварії;

5) проведення експертизи умов праці;

6) правил поведінки у разі незаконного звільнення.

№ 670

Спеціалісти служби охорони праці у разі виявлення порушень охорони праці мають право:

1) видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов’язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків;

2) накладати штрафні санкції за порушення законодавства про охорону праці;

3) притягувати до відповідальності працівників, які порушують вимоги законодавства про охорону праці;

4) зупиняти роботу устаткування та інших засобів виробництва у разі створення загрози життю або здоров’ю працівників;

5) відсторонювати від роботи осіб, які не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу з охорони праці;

6) ліквідовувати підприємство у разі порушення законодавства про охорону праці.

№ 671

Які працівники проходять обов’язкові медичні огляди згідно з Законом України «Про охорону праці»?

1) жінки;

2) працівники, що зайняті на важких роботах;

3) інваліди;

4) усі працівники;

5) працівники, що зайняті на роботах, де є потреба у професійному доборі;

6) лише керівні працівники.

№ 672

Для якої діяльності роботодавець зобов’язаний одержати дозвіл у Держгірпромнагляді?

1) діяльності, пов’язаної з виконанням робіт підвищеної небезпеки;

2) діяльності, пов’язаної з експлуатацією об’єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки;

3) діяльності, пов’язаної з проведенням оцінки стану охорони праці на підприємстві;

4) діяльності, пов’язаної з здійсненням нагляду за дотриманням законодавства про охорону праці;

5) діяльності, пов’язаної з виконанням робіт, де є потреба у професійному доборі;

6) діяльності, пов’язаної з виконанням наперед не передбачуваних робіт з охорони праці.

№ 673

У разі відмови роботодавця скласти акт про нещасний випадок питання вирішуються:

1) безпосереднім керівником працівника;

2) комісією з питань охорони праці;

3) органами представництва найманих працівників;

4) посадовою особою органу державного нагляду за охороною праці;

5) профспілковою організацією;

6) службою охорони праці.

№ 674

Розраховуючи розмір страхового внеску для конкретного підприємства, Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України може встановити надбавку, враховуючи:

1) відсутність травматизму;

2) належний стан охорони праці;

3) високий рівень травматизму;

4) неналежний стан охорони праці;

5) наявність значної кількості працівників у роботодавця;

6) відсутність професійних захворювань.

№ 675

За характером і часом проведення інструктажі з питань охорони праці поділяються на:

1) позаплановий;

2) щоквартальний;

3) контрольний;

4) виробничий;

5) внутрішній;

6) первинний.

№ 676

Які з наведених тверджень не відповідають чинному законодавству, що регулює організацію управління охороною праці?

1) комісія з питань охорони праці створюється лише на підприємствах з кількістю працюючих 50 і більше осіб;

2) працівники, зайняті на роботах з підвищеною небезпекою, повинні проходити спеціальне навчання з охорони праці;

3) роботодавець фінансує та організовує проведення медичних оглядів працівників;

4) ліквідація служби охорони праці допускається у разі ліквідації підприємства;

5) служба охорони праці не створюється, якщо роботодавцем є фізична особа;

6) не допускаються до роботи працівники, які не пройшли навчання і перевірку знань з охорони праці.

№ 677

Максимальний розмір штрафу за порушення законодавства про охорону праці, що застосовується до роботодавця, не може перевищувати \_\_\_\_\_\_\_\_\_ відсотків місячного фонду заробітної плати.

№ 678

Несплата юридичними чи фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю, штрафу тягне за собою нарахування на суму штрафу пені у розмірі \_\_\_\_\_\_\_\_ відсотків за кожний день прострочення.

№ 679

Куди зараховуються кошти від застосування штрафних санкцій до роботодавців за порушення законодавства про охорону праці?

1) у касу підприємства;

2) у касу Держгірпромнагляду;

3) до Державного бюджету України;

4) у фонд охорони праці підприємства;

5) до місцевого бюджету;

6) у фонд оплати праці.

№ 680

В який строк може бути оскаржене у судовому порядку рішення про стягнення штрафу за порушення законодавства про охорону праці?

1) місячний;

2) трьохмісячний;

3) шестимісячний;

4) річний;

5) двохрічний;

6) трьохрічний.

№ 681

Хто здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці?

1) державний інспектор праці;

2) уповноважена найманими працівниками особа з питань охорони праці;

3) роботодавець;

4) служба охорони праці;

5) професійні спілки;

6) інспектор Держгірпромнагляду.

№ 682

Вкажіть, який суб’єкт згідно з чинним законодавством України є спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці.

1) Державний департамент з нагляду за охороною праці;

2) Державний комітет України по нагляду за охороною праці;

3) Державний комітет України промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду;

4) Комітет по нагляду за охороною праці України;

5) Державний комітет України з нагляду за охороною праці;

6) Державний департамент промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду.

№ 683

Які гарантії надаються уповноваженій найманими працівниками особі з питань охорони праці у зв’язку з виконанням нею функцій громадського контролю за додержанням законодавства про охорону праці?

1) здійснення навчання з охорони праці за рахунок роботодавця;

2) виплата заробітної плати у підвищеному розмірі;

3) забезпечення засобами соціального захисту;

4) притягнення до матеріальної відповідальності лише за згодою найманих працівників;

5) забезпечення безплатним харчуванням;

6) заборона звільнення з ініціативи роботодавця.

**Методичні вказівки до виконання модульної контрольної роботи з дисципліни «Правові основи управління персоналом»**

Метою модульної контрольної роботи з дисципліни «Правові основи управління персоналом» є моніторинг знань студентів напряму підготовки 051 «Економіка». Модульна контрольна робота розроблена на основі навчальної програми з дисципліни «Правові основи управління персоналом», затвердженої на засіданні кафедри «УП і ЕП» (протокол №\_1 від 28.08.2018). Вона включає питання до відповідних розділів і повною мірою висвітлює компетенції, які має набути студент після вивчення відповідних тем дисципліни у відповідності до освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів з «Управління персоналом і економіки праці». Модульна контрольна робота проводиться після завершення вивчення відповідних тем дисципліни.

Модульна контрольна робота складається із завдань, розподілених на три блоки. При виконанні завдань блоку 1 студент має вибрати одну правильну відповідь з чотирьох запропонованих. При виконанні завдань блоку 2 необхідно дати відповідь, логічно доповнити речення. При виконанні завдань блоку 3 необхідно установити відповідність між поняттями та визначеними категоріями. Зразок оформлення відповіді:

|  |
| --- |
| Блок 1.  1-В;  2-Г;  3-Д;  4-А;  Блок 2.  Нормальний робочий час не може перевищувати \_\_\_\_\_\_\_\_ годин на тиждень, місяць, квартал.  Блок 3.  1-Д;  2-В;  3-А;  4-Б; |

Модульна контрольна робота розрахована на одну астрономічну годину. Максимальна кількість балів – 100, з них блок 1 – 78 балів, блок 2 -12 балів, блок 3 – 10 балів. Бали переводяться у національні оцінки та оцінки за шкалою ECST відповідно до існуючої в ЖДТУ системи перерахунків («Тимчасове положення про оцінювання знань студентів денної форми навчання (рейтингова система) в умовах кредитно-модульної системи організації навчального процесу»).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| За шкалою ECTS | Іспит | Залік | Бали |
| A | Відмінно | Зараховано | 90-100 |
| B | Добре | Зараховано | 81-89 |
| C | 70-80 |
| D | Задовільно | Зараховано | 61-69 |
| E | 50-60 |
| FX | Незадовільно, з обов’язковим перескладанням окремих модулів | Не зараховано | 26-49 |
| F | Незадовільно, з обов’язковим перескладанням повного курсу | Не зараховано | 0-25 |

Модульна контрольна робота

з дисципліни «Правові основи управління персоналом»

(зразок)

**Блок 1. Визначити одну правильну відповідь: (вірна відповідь 3 бали, максимальна кількість – 78 балів)**

*1****.*** *До зайнятого населення належать:*

а) громадяни, які працюють за наймом;

б) громадяни, що перебувають на військовій службі;

в) громадяни, які навчаються в денних школах;

г) громадяни, зайняті вихованням дітей;

д) фермери та члени їхніх сімей.

*2. До державної служби зайнятості входять:*

а) навчальні заклади професійної підготовки населення;

б) інформаційно-обчислювальні центри;

в) спеціалізовані бюро зайнятості;

в) центри трудової реабілітації населення;

г) усі названі органи та Міністерство праці України.

*3. Допомога по безробіттю виплачується в розмірі:*

а) не нижче відсотків середньої зарплати, але не нижче мінімальної зарплати;

б) в розмірі відсотків мінімальної зарплати;

в) не нижче мінімальної зарплати;

г) не нижче середнього місячного заробітку;

д) у розмірі відсотків соціальної пенсії.

*4. Допомога по безробіттю не виплачується у разі:*

а) відмови громадянина або виплати йому вихідної допомоги;

б) звільнення на підставах, передбачених пп.3,4,7,8 ст.40 КЗпП України;

в) приховування відомостей про тимчасову роботу або звільнення за власним бажанням без поважних причин;

г) одержування допомогипо безробіттю шляхом порушення чинного законодавства (обману, шахрайства);

д) порушення обов’язкущодо сприяннясвоєму працевлаштуванню.

*5. Відповідна робота надається безробітному:*

а) протягом десяти календарних днів;

б) протягом трьох місяців;

в) через хворобу або з інших поважних причин строк продовжується;

г) протягом шести місяців у разі звільнення за скороченням штатів;

д) протягом календарного року у разі звільнення за прогул.

*6. Громадянин визнається безробітним:*

а) якщо йому протягом 50 календарних днів після звільнення не було запропоновано належної роботи;

б) якщо він протягом десяти календарних днів після звільнення з роботи зареєструвався в службі зайнятості;

в) після тримісячного строку, встановленого для знаходження роботи після звільнення;

г) у разі відмови від двох пропозицій відповідої роботи після звільнення;

д) за рішенням керівника центру зайнятості про надання громадянину статусу безробітного.

*7. Допомога по безробіттю виплачується:*

а) не рідше одного разу на тиждень;

б) один раз протягом місяця;

в) установами банків на основі іменних чеків, що видаються службою зайнятості;

г) Міністерство праці України має право визначити будь-який порядок виплати допомоги, виходячиз місцевих умов;

д) безробітному або іншим особам за його належно оформленням дорученням.

*8. Колективний договір є:*

а) джерелом обов’язків власника підприємства, установи чи організації;

б) джерелом обов’язків трудового колективу;

в) джерелом прав сторін;

*г) джерелом обов’язків сторін.*

*9. У колективному договорі медичної установи передбачена норма, яка забороняє участь працівників у страйках. Ця норма є:*

а) правомірною;

б) неправомірною;

в) неправомірною, але може допускатись;

г) є правомірною в окремих випадках.

*10. Включення до колективного договору умов, які виходять за межі повноважень сторін є:*

а) допустимими;

б) юридично нікчемними;

в) правомірними і тягнуть за собою юридичні наслідки;

г) недопустимими.

*11. Закінчення встановленого колективним договором строку чинності означає, що колективний договір:*

а) автоматично втрачає юридичну силу;

б) продовжує діяти, поки сторони не приймуть інший колективний договір;

в) окремі норми колективного договору не можуть втрачати юридичну силу, незалежно від закінчення строку чинності колективного договору (наприклад, тарифні ставки);

г) діє безстроково.

*12. Колективні угоди є наступних рівнів:*

а) генеральна і бригадна;

б) державна, галузева і регіональна;

в) державна і галузева;

г) на рівні підприємства, цеху, бригади.

*13. Для ведення переговорів по укладанню колективного договору профспілковим органам:*

1. згода трудового колективу потрібна;
2. згода трудового колективу не потрібна;
3. профспілка має вирішувати сама;
4. потрібна в окремих випадках.

*14. Колективний трудовий спір – це:*

а) спір між трудовим колективом найманих працівників і профспілками;

б) між профспілкою і адміністарцією;

в) між працівниками і начальником цеху;

г) між найманими працівниками і власником.

*15. Вимоги найманих працівників на виробничому рівні формуються і затверджуються шляхом:*

а) збору підписів;

б) голосування на загалних зборах трудового колективу;

в) складання вимог профспілкою;

г) складання вимог примирною комісією.

*16.* *Загальний строк розгляду власником вимог працівників підприємства не повинен перевищувати:*

а) 3-х днів;

б) 30 днів;

в) 45 днів.

*17. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність є видом:*

1) обмеженої матеріальної відповідальності;

2) неповної матеріальної відповідальності;

3) повної матеріальної відповідальності;

4) майнової відповідальності;

5) цивільної відповідальності;

6) індивідуальної повної матеріальної відповідальності.

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

1) КТС;

2) керівником бригади;

3) виборним органом первинної профспілкової організації;

4) Держгірпромнаглядом;

5) державною інспекцією праці;

6) трудовим колективом.

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

1) вибуття зі складу колективу(бригади) окремих працівників;

2) прийняття до колективу нових працівників;

3) зміни керівника колективу(бригади);

4) зміни заступника керівника бригади;

5) перепрофілювання підприємства, установи, організації;

6) вибуття з колективу бригади 1/3 її первісного складу.

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

1) буде встановлено, що шкода заподіяна не з їх вини;

2) буде встановлено, що шкода заподіяна в робочий час;

3) шкоду заподіяно в стані алкогольного сп’яніння;

4) будуть встановленні конкретні винуватці заподіяної шкоди серед членів колективу (бригади) ;

5) працівник на момент встановлення шкоди перебував у відпустці;

6) неможливо встановити конкретного винуватця заподіяної шкоди.

*21. Тривалість щорічної додаткової відпустки працівникам з ненормованим робочим днем:*

а) не більше 35 календарних днів;

б) до 5 календарних днів;

в) до 7 календарних днів;

г) до 56 календарних днів.

*22. Загальна тривалість щорічної основної та додаткових відпусток не може перевищувати:*

а) 48 робочих днів;

б) 59 календарних днів;

в) 69 календарних днів;

г) 56 календарних днів.

*23. Власник підприємства повинен письмово повідомити працівника про дату відпустки:*

а) за 1 місяць;

б) не пізніше 3-х днів;

в) не пізніше як за два тижні;

г) не пізніше як за 2 місяці.

*24. Тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу вищу освіту на заочній формі:*

а) 30 календарних днів;

б) 40 календарних днів;

в) 20 календарних днів;

г) 56 календарних днів.

*25. Тривалість додаткової оплачуваної відустки жінці, яка працює і має чотирьох дітей до 15 років:*

а) 5 робочих днів;

б) 10 календарних днів;

в) 20 робочих днів;

г) 28 календарних днів.

*26. До народження дитини жінка використала 60 календарних днів відпустки (допологових). Тривалість відпустки після пологів складатиме:*

а) 70 днів;

б) 56 днів;

в) 66 днів;

г) 28 календарних днів.

**Блок 2. Доповнити речення (4 бали за кожний)**

*27. Надурочні роботи не повинні перевищувати:*

А) по \_\_\_\_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_\_\_дні підряд;

Б) не більше \_\_\_\_\_\_\_\_ годин на рік.

*28. При шестиденному робочому тижні тривалість щотижневого відпочинку повинна бути не \_\_\_\_\_ меншою годин.*

*29. Працюючий пенсіонер при звільненні з роботи за власним юажанням повинен попередити власника за\_\_\_\_\_\_ календарних днів.*

**Блок 3. Установіть відповідність (максимальна кількість 10 балів):**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Колективний договір | А | Кабінет міністрів та спілка роботодавців України |
| 2 | Галузева угода | Б | Галузеве міністерство та профспілкт працівників даної галузі. |
| 3 | Контракт | В | Керівник державної установи та державний службовець |
| 4 | Трудовий договір | Г | Власник підприємства та працівник |
| 5 | Генеральна угода | Д | Трудовий колектив і власник підприємтва |

**МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ**

**КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ**

**для студентів заочної форми навчання**

1. Тематика контрольних робіт надається викладачем та повністю співпадає з навчальною робочою програмою.
2. Роботу слід виконувати як самостійне осмислення теоретичного матеріалу.
3. Перед вибором теми контрольної роботи слід уважно ознайомитись із змістом теоретичного матеріалу в цілому.
4. Контрольну роботу треба виконувати самостійно.
5. На поставлені питання відповідати конкретно.
6. У роботі вказувати відповідні джерела інформації.
7. Відповіді на питання передбачають наведення прикладів.
8. На поставлені питання відповідати стисло, уникаючи зайвої та несуттєвої інформації.
9. Робота оформлюється у зошиті у письмовому вигляді.

10.Обсяг роботи – 10-12 сторінок формату А4.

11. Після відповіді на кожне питання вказати використану літературу.

12. Контрольна робота перевіряється викладачем до екзамену або заліку.

13. Контрольна робота має бути підготовлена у термін, визначений викладачем.

14. Студент, що виконав роботу на "задовільно" та вищу оцінку, допускається до заліку або екзамену.

15. Якщо контрольну роботу не виконано, студент до заліку не допускається.

16. Залежно від рівня виконаної контрольної роботи, викладач може винести деякі її питання для обговорення на залік або екзамен.

17. Роботу слід оформлювати охайно, писати чітко.

18. Контрольна робота складається з трьох питань та ситуаційної задачі. Номер варіанту визначається за останньою цифрою номера залікової книжки. Якщо остання, або передостання цифра нуль, то обирається питання №10.

19. Обсяг контрольної роботи 10-12 сторінок формату А4.

***Завдання до контрольних робіт***

***Варіант 1***

1. Поняття трудового права України як галузі права.

2. Колективні переговори, розробка і укладання колективного договору.

3. Розірвання трудового договору у зв’язку зі скороченням штату працівників.

4. Задача

Гнатенко працювала в їдальні № 13 тресту їдалень Київського району калькулятором та одночасно була незвільненим головою профспілкового комітету цієї їдальні. Наказом по тресту їдалень Гнатенко за порушення трудової дисципліни була звільнена за п.3 ст.40 КЗпП України.

Вважаючи звільнення неправильним, Гнатенко звернулася до суду з позовом про поновлення на попередній посаді.

Ухвалою суду позивачці було відмовлено у прийнятті позовної заяви з тих мотивів, що вона не зверталася за вирішенням спору до комісії по трудових спорах.

*Чи законна ухвала суду?*

***Варіант 2***

1. Основні принципи трудового права.
2. Зміст колективного договору.
3. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника.

4. Задача

При затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку АТ «Ятрань» було запропоновано до переліку заходів дисциплінарних стягнень включити такі заходи: зауваження; попередження; догану; сувору догану; звільнення.

*Чи правомірна така пропозиція?*

*У якому порядку затверджуються правила внутрішнього трудового розпорядку?*

***Варіант 3***

1. Джерела трудового права.

2. Випробовування при прийнятті на роботу.

3. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників.

4. Задача

У правилах внутрішнього трудового розпорядку ТОВ «Калина» містяться пункти, що передбачають позбавлення відпустки за прогул без поважної причини, накладення штрафу в розмірі двох мінімальних заробітних плат на особу, яка з’явилася на роботі в нетверезому стані, а також за порушення трудової дисципліни позбавлення премій, передбачених системою оплати праці.

*Дайте правову оцінку вказаним положенням.*

***Варіант 4***

1. Колективний договір. Закон України «Про колективні договори і угоди».

2. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк з ініціативи працівника.

3. Час відпочинку, види відпочинку.

4*.* Задача

Токар Рябцев, що працював в ТОВ «Проммонтаж», допустив грубе порушення технологічної дисципліни, за що йому було оголошено догану, знижено кваліфікаційний розряд, а роботу над продукцією, що виявилася браком, не оплатили. Також Рябцева було притягнено до матеріальної відповідальності за заподіяну шкоду.

Рябцев звернувся до юрисконсультанта підприємства з питанням про правомірність накладення на нього одночасно чотирьох стягнень.

*Яку відповідь повинен дати юрисконсультант?*

***Варіант 5***

1. Будова та завдання Кодексу законів про працю.

2. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників

3. Укладання трудового договору

4. Задача

Водій Галкін працював на автомашині 10 годин підряд, після чого йому було наказано працювати ще три години. Галкін відмовився виконати це розпорядження, посилаючись на те, що у зв’язку з втомою він не зможе безпечно вести машину. За це Галкіну була оголошена догана.

*Дайте правову оцінку діям адміністрації.*

***Варіант 6***

1. Порядок вивільнення працівників. Закон України «Про зайнятість населення».

2. Поняття трудового договору-контракту.

3. Надурочні роботи та їх оплата.

4. Задача

Бухгалтер Курносова була відсутньою на роботі три з половиною години. Отримавши письмове пояснення Курносової, з якого було видно, що вона була відсутньою на робочому місці через особисті проблеми вдома, головний бухгалтер оголосив їй догану за прогул без поважної причини. Курносова, яка до цього не мала ніяких стягнень, більше того кілька разів заохочувалась, звернулася із заявою до КСТ про зняття накладеного дисциплінарного стягнення. Крім цього, Курносова вказувала в заяві, що прогулом вважається відсутність на роботі протягом усього робочого дня, вона ж була відсутньою на роботі тільки 3,5 години.

*Що розуміється під прогулом без поважної причини?*

*Як має бути вирішений спір?*

***Варіант 7***

1. Розірвання трудового договору з ініціативи власника.

2. Час відпочинку, види відпочинку.

3. Порядок застосування дисциплінарних стягнень.

4. Задача

Інженер машинобудівного підприємства Семкин пішов у відпустку з 1 серпня 2007 року на 26 календарних днів згідно з графіком відпусток. Однак у зв’язку з тим, що підприємство отримало вигідне замовлення, Семкина було викликано з відпустки 11 серпня. Директор підприємства пояснив, що виконання отриманого замовлення неможливе без кваліфікованих працівників.

*Чи правомірні дії директора?*

*Чи можливе перенесення відпустки на наступний рік?*

***Варіант 8***

1. Відпустки, основні і додаткові. Закон України «Про відпустки».

2. Пільги і компенсації вивільнюваним працівникам.

3. Охорона праці жінок.

4. Задача

Столяр Степко подав заяву про звільнення за власним бажанням і попросив видати йому належним чином оформлену трудову книжку. Адміністрація відмовилася у задоволенні вимоги Степка, посилаючись на те, що влаштовуючись на роботу він пред’явив не трудову книжку, а довідку з останнього місця роботи.

*Чи правомірні дії адміністрації?*

***Варіант 9***

1. Відшкодування власником шкоди працівникам у разі ушкодження їх здоров’я.

2. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників.

3. Укладання трудового договору.

4. Задача

Водій лікарні швидкої допомоги Лаптєв був затриманий працівниками ДАІ за кермом власного автомобіля в нетверезому стані, внаслідок чого його було позбавлено права на управління транспортними засобами строком на 1 рік. Наступного дня Лаптєв був звільнений з роботи за п.2 ст.40 КЗпП у зв’язку з невідповідністю займаній посаді.

Лаптєв звернувся до суду і вимагав поновлення на роботі. У позовній заяві він пояснював, що затриманий він був працівником ДАІ у вихідний день за кермом власної автомашини, отже, трудової дисципліни він не порушував; адміністрація не погодила звільнення з профкомом, не запропонувала йому іншої роботи.

*Як повинен вирішити справу суд?*

***Варіант 10***

1. Охорона праці неповнолітніх.

2. Робочий час та його види.

3. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці.

4. Задача

Столяр Іванюк був звільнений з роботи за п.3 ст.40 КЗпП України за систематичне порушення трудової дисципліни, оскільки протягом року на нього було накладено два дисциплінарних стягнення.

У суді, куди він звернувся з позовом про поновлення на роботі, було встановлено, що ніяких письмових пояснень до накладання стягнень адміністрація від нього не зажадала. Крім того, профспілковий орган не давав згоди на звільнення.

Що розуміється під систематичним невиконанням трудових обов’язків?

Чи підлягає Іванюк поновленню на роботі?

Як має суд вирішити справу?

***Питання до іспиту, заліку***

1. Поняття права людини на працю, його зміст.

2. Державні гарантії трудових прав за законодавством України.

3. Міжнародна організація праці та її нормотворча діяльність.

1. Основні принципи трудового права.
2. Метод правового регулювання трудових відносин.
3. Джерела трудового права.
4. Державно-нормативні акти трудового права України.
5. Локальні нормативні акти трудового права.

10. Загальна харектеристика законодавства Украни про працю.

11. Система трудового права.

12. Колективний договір. Закон України «Про колективні договори і угоди».

13. Зміст колективного договору.

14. Колективні переговори, розробка і укладання колективного договору.

15. Відповідальність за виконання колективного договору.

16. Поняття трудового договору-контракту.

17. Укладання трудового договору.

18. Випробовування при прийнятті на роботу.

19. Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці.

20. Тимчасове переведення на роботу.

21. Підстави припинення трудового договору.

22. Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк з ініціативи працівника.

23. Розірвання трудового договору з ініціативи власника.

24. Розірвання трудового договору у зв’язку зі скороченням штату працівників.

25. Розірвання трудового договору у зв’язку з появою в нетверезому стані.

26. Розірвання трудового договору за прогул.

27. Розірвання трудового договору за вчиненням за місцем роботи розкрадання майна власника.

28. Переважне право на залишення на роботі при вивільненні працівників.

29. Переважне право на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу.

30. Розірвання трудового договору з ініціативи власника за попередньою згодою профспілкового органу.

31. Розірвання трудового договору з ініціативи власника без попередньої згоди профспілкового органу.

32. Вихідна допомога.

33. Відсторонення від роботи.

34. Трудові книжки. Інструкція про порядок ведення трудових книжок на підприємстві.

35. Порядок вивільнення працівників. Закон України «Про зайнятість населення».

36. Гарантії забезпечення права на працю вивільнюваним працівникам.

37. Пільги і компенсації вивільнюваним працівникам.

38. Робочий час та його види.

39. Скорочена тривалість робочого часу.

40. Тривалість роботи у нічний час та його оплата.

41. Надурочні роботи та їх оплата.

42. Час відпочинку, види відпочинку.

43. Відпустки, основні і додаткові. Закон України «Про відпустки».

44. Порядок надання та оплати відпусток.

45. Тривалість відпусток.

46. Нормування праці.

47. Заробітна плата. Закон України «Про оплату праці».

48. Оплата при невиконанні норм виробітку, браку і оплата часу простою.

49. Гарантії і компенсації.

50. Обмеження відрахувань із заробітної плати.

51. Загальні підстави і умови матеріальної відповідальності працівників.

52. Випадки обмеження матеріальної відповідальності працівників.

53. Випадки повної матеріальної відповідальності.

54. Письмові договори про повну матеріальну відповідальність.

55. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.

56. Порядок покриття шкоди, заподіяної працівником.

57. Трудова дисципліна.

58. Правила внутрішнього трудового розпорядку.

59. Заохочення за успіхи в роботі.

60. Стягнення за порушення трудової дисципліни.

61. Порядок застосування дисциплінарних стягнень.

62. Зняття дисциплінарних стягнень.

63. Оскарження дисциплінарних стягнень.

64. Поняття охорони праці. Закон України «Про охорону праці». Основні принципи державної політики в галузі охорони праці.

65. Права громадян на охорону праці при укладенні трудового договору.

66. Права працівників на охорону праці під час роботи на підприємстві.

67. Права працівників на пільги та компенсації за важкі та шкідливі умови праці.

68. Відшкодування власником шкоди працівникам у разі ушкодження їх здоров’я.

69. Правила відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові.

70. Охорона праці жінок.

71. Охорона праці неповнолітніх.

72. Організація охорони праці на виробництві.

73. Фінансування охорони праці.

74. Комісія з питань охорони праці підприємства.

75. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій.

76. Застосування штрафних санкцій до підприємств, установ та організацій за порушення нормативних актів про охорону праці.

77. Відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.

78. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

79. Індивідуальні трудові спори.

80. Організація комісії з трудових спорів.

81. Порядок і строки розгляду трудового спору в комісії з трудових спорів.

82. Оскарження рішення комісії з трудових спорів.

83. Розгляд трудових спорів у районних (міських) судах.

84. Поновлення на роботу та зміна формулювання причин звільнення.

85. Оплата вимушеного прогулу при незаконному звільненні або переведенні працівника.

86. Матеріальна відповідальність службової особи, винної в незаконному звільненні або переведенні працівника.

87. Права професійних спілок.

88. Право соціального забезпечення. Закон України «Про пенсійне забезпечення».

89. Право громадян України на державне пенсійне забезпечення.

90. Види трудових пенсій.