



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

Електронне видання

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ
МАТЕРІАЛИ
ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ЛОКАЛЬНЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ»**

Харків
2019

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

Електронне видання

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ
МАТЕРІАЛИ
ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ЛОКАЛЬНЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ»**

**для студентів II курсу
господарсько-правового факультету**

другого (магістерського) освітньо-кваліфікаційного рівня
галузі знань 08 «Право»
спеціальності 081 «Право»

**Харків
2019**

Навчально-методичні матеріали для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Локальне регулювання відносин у сфері праці» для студентів II курсу господарсько-правового факультету другого (магістерського) освітньо-кваліфікаційного рівня галузі знань 08 «Право» спеціальності 081 «Право» / уклад.: Д. М. Кравцов, Н. Г. Орлова. Харків: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2019. 42 с.

У к л а д а ч і : Д. М. Кравцов,
Н. Г. Орлова

© Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого, 2019

ВСТУП

Навчальна дисципліна «Локальне регулювання відносин у сфері праці» спрямована на висвітлення питань локально-правового регулювання відносин найманої праці в Україні.

У цих матеріалах з названої вибіркової дисципліни містяться мінімальні вимоги до знань і умінь слухачів магістратури і визначається зміст і види навчальних занять та звітності.

Навчання відбувається у таких формах: лекції, практичні заняття, колоквиуми, індивідуальні навчально-дослідницькі завдання, консультації, самостійна робота студентів, які забезпечуються програмою, текстами лекцій, навчально-методичними матеріалами, завданнями, базами даних юридичної практики тощо.

Підсумковою формою контролю знань студентів у третьому семестрі є залік.

Основна мета курсу – формування знань та компетенцій, необхідних для практичного розв’язання та правового регулювання питань, що виникають у процесі розробки, прийняття і застосування локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, а також розгляду спорів, пов’язаних із їх прикладанням.

Завданнями дисципліни є набуття відомостей щодо правового регулювання порядку розробки, узгодження, прийняття (затвердження) та застосування локальних нормативних актів; вироблення практичних навичок розроблення текстів локальних нормативних актів різних видів, які використовують роботодавці; розвиток умінь, потрібних для вирішення колізійних ситуацій, що виникають при застосуванні локальних нормативних актів.

Студенти у процесі засвоєння навчальної дисципліни «Локальне регулювання відносин у сфері праці» повинні:

знати:

- основні положення Конституції України, міжна-

родних нормативно-правових актів, що гарантують право працівників на участь у локальній нормотворчості, КЗпП України, законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійний розвиток працівників» та інших законів у галузі регулювання локальної нормотворчості, підзаконних нормативно-правових актів у цій сфері, рішень Конституційного Суду України, стан судової практики;

- принципи локального регулювання відносин у сфері праці та локальної нормотворчості;
- види локальних нормативно-правових актів;
- суб'єктів локальної нормотворчості;
- процедури розробки, узгодження, прийняття (затвердження) та введення у дію локальних нормативних актів;
- особливості структури та змісту окремих локальних нормативних актів;
- співвідношення локального нормативно-правового регулювання з централізованим та індивідуальним;

уміти:

- аналізувати законодавство у сфері локальної нормотворчості та практику його прикладання при вирішенні конкретних практичних завдань;
- планувати схему розробки, узгодження, прийняття (затвердження) та введення у дію локальних нормативних актів;
- складати проекти окремих локальних нормативних актів;
- правильно застосовувати нормативно-правові акти до конкретних відносин;
- тлумачити чинне законодавство, що регулює права й обов'язки суб'єктів локальної нормотворчості;
- самостійно розбиратися у співвідношенні різноманітних джерел права, які регулюють відносини у сфері праці, з локальними нормативно-правовими актами, що діють на підприємстві; планувати та вживати необхідних заходів щодо

приведення системи інструментів регулювання трудових відносин у відповідність із чинним законодавством;

- аналізувати тенденції юридичної практики і оцінювати їх щодо узгодженості з законодавством.

До усіх тем дисципліни рекомендовано:

Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до. № 50. Ст. 375.

ЗАГАЛЬНИЙ РОЗРАХУНОК ГОДИН ЛЕКЦІЙ ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

№ п/п	Теми	Кількість годин / кредитів		
		всього за темою	аудиторних	
			лекції	практичні заняття
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Механізм локального регулювання відносин у сфері праці	4	2	2
2	Правові засади локальної нормотворчості у сфері праці	2	–	2
3	Локальне регулювання умов праці найманих працівників	4	2	2
4	Локальне регулювання трудової дисципліни та вирішення трудових спорів	4	2	2
5	Колективний договір як основне джерело локальної нормотворчості	4	2	2
6	Регулювання прав та обов'язків сторін трудових правовідносин у правилах внутрішнього трудового розпорядку	2	–	2
7	Інші локальні акти підприємства, що забезпечують захист бізнес-інтересів роботодавця	4	2	2
	Усього	24	10	14

ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

Тема 1. Механізм локального регулювання відносин у сфері праці

(колоквіум)

Питання для обговорення

1. Поняття локального регулювання відносин у сфері праці та його правова природа.
2. Принципи локального регулювання відносин у сфері праці.
3. Інструменти локального регулювання відносин у сфері праці.
4. Співвідношення локального регулювання з централізованим та індивідуальним регулюванням відносин у сфері праці.

Список нормативно-правових актів та літератури

Загальна декларація прав людини. *Права людини. Міжнародні договори України. Декларації. Документи.* Київ: Наук. думка, 1992. С. 18–24.

Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87: Конвенція, Міжнародний документ від 09.07.1948 р. № 87. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125 (дата звернення: 20.09.2018).

Витяги з норм Конвенцій МОП щодо права на участь організацій працівників у вирішенні трудових і соціально-економічних питань: Витяг, Норми, Міжнародний документ від 01.01.2008 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_522 (дата звернення: 20.09.2018).

Венедіктов С. В. Трудове право Сполучених Штатів Америки: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 168 с. URL: http://kafedr.at.ua/_bd/8/874.pdf (дата звернення: 20.09.2018).

Верес Ю. М. Принципи локального правового регулювання оплати праці. *Держава і право.* 2012. Вип. 56. С. 329–336.

Гетьманцева Н. Д. Співвідношення централізованого і локального правового регулювання трудових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 1996. 22 с.

Даниліна Ю. С. Правове регулювання соціального діалогу в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Кривий Ріг, 2018. 18 с.

Жигалкін І. П. Поєднання централізованого, локального й індивідуального правового регулювання праці. *Публічне право*. 2016. № 1. С. 233–240.

Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений. Ленинград: Вища шк., 1977. 151 с.

Лавріненко О. В. Принцип оптимального поєднання централізованого й локального правового регулювання трудових відносин: тлумачення сутності та форми його реалізації у сфері службово-трудова відносин. *Право і суспільство*. 2009. № 3. С. 32–37.

Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2011. 32 с.

Лукаш С.С. Питання централізованого та локального регулювання праці у країнах колишнього СРСР. *Публічне право*. 2011. № 3. С. 93–100.

Сичова В. В. Основні способи забезпечення локального регулювання трудових відносин. *Право та юстиція*. 2018. № 1. С. 107–115.

Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. 456 с.

Ярошенко О. М., Голобородько В. О., Журавльов Д. В. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2012. 256 с.

Т е м а 2. Правові засади локальної нормотворчості у сфері праці

Питання для обговорення

1. Локальний нормативно-правовий акт як джерело права.
2. Предмет локальної нормотворчості.
3. Суб'єкти локальної нормотворчості.
4. Процедура локальної нормотворчості.
5. Реалізація та застосування локальних нормативно-правових актів.

1. До юридичної консультації звернувся приватний підприємець, який поцікавився, чи повинен він як роботодавець мати колективний договір, складати штатний розпис, розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці, видавати накази на приймання й звільнення найманих працівників, вести табель обліку робочого часу.

Дайте обґрунтовану відповідь на поставлені питання. Хто має брати участь у розробці та затвердженні перелічених локальних актів? Яка існує для цього процедура? Яку відповідальність передбачено законодавством у разі відсутності цих актів?

2. При укладанні колективного договору ТОВ «Крок» генеральний директор, посилаючись на зайнятість, відмовив представникам трудового колективу у персональній участі у робочій групі щодо написання проекту колективного договору, делегувавши свої повноваження головному бухгалтеру підприємства. Крім того, повідомив, що у разі виникнення суперечок при узгодженні його умов для ведення переговорів буде запрошений адвокат. Представники трудового колективу не погодились із думкою генерального директора і вимагали його безпосередньої участі у переговорному процесі.

Чи порушує трудове законодавство генеральний директор? Чи буде задоволена вимога представників трудового колективу?

3. У штатному розкладі ПП «Мережа» не передбачалося посади юрисконсульта. У разі виникнення юридичних питань директор підприємства звертався за допомогою до юридичної компанії «Захист», яка надавала свої послуги на підставі цивільно-правового договору.

У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці адміністрація підприємства вирішила розробити нову редакцію правил внутрішнього трудового розпорядку. Для підготовки проекту правил директором підприємства запрошена юридична компанія «Захист», якій, у тому числі, доручено від імені директора провести всі необхідні процедури, що передбачені ст. 140, 142, 247 КЗпП України.

Чи правомірні дії директора? Які повноваження директора при призначенні свого представника? Чи може директор призначити своїм представником перед органом трудового колективу особу, яка не є працівником цього підприємства?

4. Робоча комісія з розробки проекту колективного договору ТОВ «Будмен» запропонувала включити у документ такі положення:

- за ініціативи роботодавця на строк не більше шести місяців на підприємстві може запроваджуватися тимчасовий мораторій на виконання окремих положень колективного договору;

- у разі виплати грошової компенсації, пропорційної подвійному розміру середньої заробітної плати за відповідний відпрацьований період, роботодавець за погодженням з працівниками може залучати їх до роботи з перевищенням максимальної норми тривалості робочого часу, встановленої законодавством про працю;

- для стимулювання до продуктивної праці напередодні вихідних та святкових днів співробітникам за умови виконання

ними своїх трудових обов'язків після обідньої перерви дозволяється вживання легких алкогольних напоїв;

- на робочому місці як за комп'ютером підприємства, так і за допомогою мобільних пристроїв працівникам забороняється користуватись соціальними мережами, а також доступ до корпоративної мережі Інтернет в особистих цілях;

- протягом робочого часу не дозволено палити, відповідно, кімнату для цього на підприємстві не передбачено.

Чи відповідають вказані положення чинному законодавству? Чи можна включити їх до колективного договору? Дайте обґрунтовану відповідь.

Список нормативно-правових актів та літератури

Загальна декларація прав людини. *Права людини. Міжнародні договори України. Декларації. Документи.* Київ: Наук. думка, 1992. С. 18–24.

Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87: Конвенція, Міжнародний документ від 09.07.1948 р. № 87. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125 (дата звернення: 20.09.2018).

Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року: Конвенція, Міжнародний документ від 19.06.1981 № 154. *Офіційний вісник України.* 2007. № 63. Ст. 2490.

Рекомендація щодо колективних договорів № 91: Рекомендації, Міжнародний документ від 29.06.1951 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231 (дата звернення: 20.09.2018).

Витяги з норм Конвенцій МОП щодо права на участь організацій працівників у вирішенні трудових і соціально-економічних питань: Витяг, Норми, Міжнародний документ від 01.01.2008 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_522 (дата звернення: 20.09.2018).

Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій: Постанова Держкомпраці СРСР, Правила від 20.07.1984 р. № 213. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84> (дата звернення: 20.09.2018).

Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Форма типового документа, Реєстр від 13.02.2013 р. № 115. *Офіційний вісник України*. 2013. № 16. Ст. 554.

Швайковская В. Н. Правовая природа участия работников в локальном нормативно-правовом регулировании труда. *Підприємництво, господарство і право*. 2004. № 8. С. 116–118.

Швайковская В. Н. Представительство коллективных интересов работников при осуществлении локального нормативно-правового регулирования труда. *Підприємництво, господарство і право*. 2004. № 11. С. 57–60.

Швайковская В. Н. Система локальных правовых актов в механизме локального правового регулирования труда. *Вісник Донецького університету*. 2003. № 2. С.181–187.

Швайковська В. М. Локальний нормативно-правовий акт як джерело трудового права: поняття та ознаки. *Правничий часопис Донецького університету*. 2003. № 2. С.46–50.

Ярошенко О. М. Проблемні питання прийняття локальних нормативно-правових актів у сфері праці. *Проблеми законності*. Вип. 72. Харків: Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2005. С. 57–64.

Ярошенко О. М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук України*. № 2(37). Харків: Право, 2004. С. 131–138.

Т е м а 3. Локальне регулювання умов праці найманих працівників

Питання для обговорення

1. Співвідношення централізованого та локального регулювання умов праці найманих працівників.

2. Локальне регулювання добору кадрів та атестації працівників.

3. Локальне регулювання робочого часу та часу відпочинку.

4. Локальне регулювання нормування та оплати праці.

5. Локальне регулювання охорони праці.

5. ТОВ «Форсаж» у встановленому законом порядку розроблено та затверджено графік відпусток найманих працівників. Бухгалтер Іванова за графіком має піти у відпустку з 2 жовтня, але через обставини особистого характеру 30 серпня звернулась до директора ТОВ с проханням надати їй відпустку не за графіком – з 1 вересня. Крім того, вона виявила бажання взяти її не у повному обсязі, а тривалістю лише шість календарних днів, повідомивши про намір решту днів взяти в інший період. Юрисконсульт підприємства пропонує задовольнити прохання Іванової в повному обсязі, адже роботодавець має право в індивідуально-договірному порядку врегулювати будь-які питання у відносинах з найманим працівником, якщо прохання останнього не відобразиться негативно на результатах виробництва.

Чи правильне рішення прийняв юрисконсульт?

6. Група працівників збирального цеху виробничого підприємства «Моноліт» звернулась до директора з проханням внести зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку, адже для переважної більшості працівників робочий день починався о 8.00 годині, а для них – о 7.00. Вони вбачали в цій умові ознаки дискримінації та посилались на фактичну

неможливість її виконання у зв'язку з віддаленістю підприємства від транспортної інфраструктури міста.

Вони пояснювали, що при затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, графіків змінності та інших локальних актів, що регламентують робочий час на підприємстві, особисто не були присутні. Рішення за них приймали інші люди, яким вони не надавали права представляти свої інтереси, тому ці акти не мають на них поширюватися.

Чи правомірні вимоги групи працівників? Якими актами на підприємствах, в установах і організаціях регулюється робочий час? Як вирішити питання?

7. Юрисконсульт отримав завдання керівництва підприємства розробити локальні акти, які б визначали організаційно-правове становище працівника в структурному підрозділі компанії та забезпечували умови для його ефективної праці. Юрисконсульт його виконав, але при проведенні перевірки підприємства органами нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю їх посадові особи виявили такі факти:

- на всіх працівників (у т. ч. робітників) розроблені, затверджені та введені у дію лише посадові інструкції, а робочі інструкції на підприємстві відсутні;
- посадові інструкції розроблялись не для окремої посади, а затверджувалися на кожного працівника окремо при прийнятті його на роботу. Унаслідок цього у деяких працівників на одній посаді були відмінності в обсязі та змісті обов'язків.

Чи правомірні рішення прийняв юрисконсульт при виконанні завдання? Чи існує різниця у правовому регулюванні посадових та робочих інструкцій? Чи може будь-який з вищезазначених пунктів стати причиною накладення штрафу на підприємство?

8. При розробці Угоди про охорону праці власник підприємства запропонував внести до тексту локального акта

положення:

- кожен працівник у місячний строк після фактичного допуску до роботи в позаробочий час зобов'язаний пройти попередній медичний огляд у медчастині підприємства;

- на роботах із шкідливими умовами праці видача спецхарчування може компенсуватись виплатою грошового еквівалента його вартості;

- постраждалі від нещасних випадків на виробництві мають право на отримання грошової компенсації за ушкодження здоров'я в розмірі трьох мінімальних розмірів оплати праці, що передбачено на той період чинним законодавством України, за умови відмови постраждалого від вимог про компенсацію заподіяної моральної шкоди;

- розмір компенсації моральної шкоди, заподіяної працівнику унаслідок нещасного випадку на виробництві, не може перевищувати п'яти мінімальних розмірів оплати праці, що передбачено на той період чинним законодавством України.

Чи правомірні пропозиції власника? Дайте обґрунтовану відповідь.

Список нормативно-правових актів та літератури

Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.

Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 11. Ст. 395.

Про затвердження Положення про розробку інструкцій з охорони праці (ДНАОП 0.00-4.15-98): наказ Мінпраці України та Комнаглядохоронпраці, Положення від 29.01.1998 р. № 9.

Офіційний вісник України. 1998. № 14. Ст. 557.

Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій: Постанова Держкомпраці СРСР, Правила від 20.07.1984 р. № 213. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84> (дата звернення: 20.09.2018).

Про Порядок опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві: наказ Держнаглядохоронпраці від 21.12.1993 р. № 132. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0020-94> (дата звернення: 20.09.2018).

Андріїв В., Вахонева Т. Агестація як вид оцінки професійних якостей працівників та засіб для здійснення професійної (службової) кар'єри. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2018. № 1. С. 45–50.

Бурак В. Я. Локально-правове регулювання щорічних відпусток на підприємствах. *Вісник Львівського університету*. Вип. 36. 2001. С. 378–382.

Бурнягіна Ю. М. Локальне правове регулювання оплати праці: теоретико-прикладне дослідження. Харків: Юрайт, 2014. 224 с.

Верес Ю. М. Локальне правове регулювання оплати праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2012. 20 с.

Верес Ю. М. Міжнародно-правові аспекти локального правового регулювання оплати праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Луганськ. 2011. № 21. С. 155–165.

Денисевич А. Ю. Правове регулювання оцінки професійного рівня працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2018. 19 с.

Яковлев О. А. Соціальний діалог як важливий регулятор умов праці. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2019. № 2. С. 21–25.

Т е м а 4. Локальне регулювання трудової дисципліни та вирішення трудових спорів

Питання для обговорення

1. Інструменти локального регулювання трудової дисципліни та вирішення трудових спорів.

2. Регулювання дисципліни праці у правилах внутрішнього трудового розпорядку.

3. Колективний договір як інструмент регулювання дисципліни праці.

4. Посадові інструкції працівників як інструмент забезпечення належного виконання працівниками своїх трудових обов'язків.

5. Інші локальні акти, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудової дисципліни (Положення про оплату праці, Положення про преміювання, Положення про винагороду за підсумками роботи за рік тощо).

6. Локальні акти, що забезпечують вирішення трудових спорів.

9. З метою зміцнення трудової дисципліни в АТ «LIFE» у проекті колективного договору запропоновано закріпити такі заходи впливу до осіб, які допустили порушення трудової дисципліни:

- видача заробітної плати на п'ять днів пізніше встановленого терміну;

- обов'язкове випробування строком на шість місяців для осіб, звільнених з попереднього місця роботи за порушення трудової дисципліни;

- надання щорічних відпусток переважно в осінньо-зимовий період;

- зниження оплати лікарняних листів на 50%;

- штраф за запізнення на роботу у розмірі 50 грн;

- позбавлення винагород за підсумками роботи за рік повністю або частково;

- у випадках різкого погіршення фінансового стану АТ і скорочення чисельності працюючих – запровадження надурочних робіт для порушників дисципліни.

Оцініть правомірність включення у проект колективного договору запропонованих положень.

10. Правилами внутрішнього трудового розпорядку ТОВ «Воля» за сумлінне виконання працівниками трудових обов'язків передбачено видачу грошової премії та нагородження цінним подарунком.

Трудовий колектив звернувся до керівника із пропозицією застосувати заохочення до Панфілова, який за останній рік роботи став автором винаходу нової технології, на яку ТОВ отримало авторське свідоцтво. Його загальний стаж роботи в компанії складає п'ять років, він не має жодних дисциплінарних чи громадських стягнень. Керівник відмовив, пояснюючи тим, що застосування заохочень до працівників є його правом, здійснюється на його власний розсуд та залежить від економічних можливостей підприємства. Середня заробітна плата в компанії перевищує показники в загальнодержавному масштабі, отже, виплата премії за таких умов не є його обов'язком.

Чи є правомірною відмова керівника? Які підстави та порядок застосування заохочень?

11. При розробці правил внутрішнього трудового розпорядку заводу вирішено посилити дисципліну праці шляхом включення положення, згідно з яким прогульниками слід вважати осіб, відсутніх на роботі протягом однієї години, які сплять на роботі під час зміни, загальний час відсутності яких на робочому місці за даними відеонагляду складає більше однієї години протягом робочого дня або які за даними моніторингу Інтернет-трафіку знаходяться у соціальних мережах у робочий час більше 30 хвилин.

Які види правил внутрішнього трудового розпорядку

існують? Які положення містять правила внутрішнього трудового розпорядку? Чим відрізняються статuti і положення про дисципліну від правил внутрішнього трудового розпорядку? Чи є законним закріплення вищеперелічених положень у правилах внутрішнього трудового розпорядку?

12. За зразкове виконання працівниками цеху своїх обов'язків директор заводу надав їм премію, але Янтарній та Береговому – у розмірі посадового окладу, а Собко і Тамаріну – у розмірі 50 % посадового окладу. Останні звернулися до суду, мотивуючи тим, що роботу всі виконували разом, відповідно, і заохочення мають бути застосовані до них в однаковій мірі.

Яке рішення має прийняти суд? Якими локальними актами можуть бути передбачені заохочення? Який порядок преміювання працівників на підприємстві?

Список нормативно-правових актів та літератури

Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій: Постанова Держкомпраці СРСР, Правила від 20.07.1984 р. № 213. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84> (дата звернення: 20.09.2018).

Про затвердження Типового положення про преміювання державних службовців органів державної влади, інших державних органів, їхніх апаратів (секретаріатів): наказ Мінсоцполітики України, Положення від 13.06.2016 р. № 646. *Офіційний вісник України*. 2016. № 53. Ст. 1874.

Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України: наказ Міносвіти України від 20.12.1993 р. № 455. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-94> (дата звернення: 20.09.2018).

Батченко В. Регулирование трудовой дисциплины

внутренніми документами підприємства. *Юридическая практика*. 2004. № 16. С. 20, 21.

Голобородько В. О. Внутрішній трудовий розпорядок: поєднання централізованого та локального правового регулювання. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. Київ. 2011. Вип. 51. С. 348–352.

Голобородько В. О. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ, 2012. 20 с.

Марушева О. А. Поєднання централізованого та локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2013. 19 с.

Нечаєв А. В. Колективний договір як механізм регулювання колективно-договірних відносин. *Право і безпека*. 2006. Т. 5. № 5. С. 127–131.

Христенко В. А. Етичний кодекс як засіб локально-правового регулювання в забезпеченні дисципліни праці. *Вісник прокуратури*. 2009. № 9. С. 100–102.

Т е м а 5. Колективний договір як основне джерело локальної нормотворчості

Питання для обговорення

1. Поняття і правова природа колективного договору, його значення як акта забезпечення інтересів працівників. Співвідношення колективного договору та інших локальних нормативних актів.

2. Порядок та особливості укладення колективного договору. Колективні переговори.

3. Зміст і структура колективного договору.

4. Контроль за виконанням колективного договору.

5. Відповідальність за порушення законодавства про колективні договори і угоди.

13. На новоствореному приватному підприємстві

«Wave» через два тижні після реєстрації до директора із заявою звернувся представник трудового колективу з пропозицією про укладення колективного договору.

Директор відмовив у задоволенні прохання, адже вважав, що повноваження представника трудового колективу для ведення переговорів мають бути нотаріально посвідчені. Крім того, навіть за умови підтвердження таких повноважень він не надасть начебто необхідної для вироблення умов колективного договору витребуваної інформації щодо нормування, форм, систем, розмірів оплати праці, можливих змін в організації виробництва і праці тощо, оскільки вважає її комерційною таємницею.

Колективний договір на підприємстві укладено не було. Представник трудового колективу звернувся з позовною заявою до суду з вимогою спонукати директора до колективних переговорів.

Як має бути вирішений спір? Проаналізуйте ситуацію та дайте аргументовану відповідь.

14. На заводі «Будівник» діють три первинні профспілкові організації, жодна з яких не об'єднує більше половини працівників. Кожна з них запропонувала директору заводу розпочати переговори про укладення колективного договору. Директор відмовив усім профспілкам, пояснивши, що вони не представляють інтереси більшості працівників.

Чи є правомірною відмова директора? Який порядок проведення колективних переговорів за наявності на підприємстві кількох профспілкових організацій? Аргументуйте відповідь.

15. Під час колективних переговорів між представниками роботодавця та профспілковою організацією виникли розбіжності з приводу закріплення у колективному договорі положень стосовно можливості додаткової відпустки за рахунок коштів організації. Представники роботодавця пропонували передбачити положення про надання додаткової відпустки на 12 робочих днів керівникам відділів та головним спеціалістам. Профспілкова організація наполягала на тому,

щоб її дати усім категоріям спеціалістів на строк до шести робочих днів.

Чи можливе подальше проведення колективних переговорів? Які умови та порядок надання додаткової відпустки слід закріпити у колективному договорі?

16. Робітник ремонтного цеху Вінник, дізнавшись про те, що через два місяці його буде звільнено з роботи за п. 1 ст. 40 КЗпП України, домовився із начальником цеху, щоб той дозволив йому раніше (за годину до кінця зміни) залишати роботу з тим, щоб у цей час шукати нову. У таблиці обліку робочого часу Віннику проставлявся повний робочий день. Виявивши це порушення, бухгалтерія вирахувала із заробітної плати Вінника 800 грн.

Даючи пояснення на засіданні КТС, де розглядалася скарга Вінника, начальник цеху посилався на колективний договір, згідно з яким працівникам, що звільняються за п. 1 ст. 40 КЗпП України, надається протягом двох місяців п'ять годин на тиждень для пошуку роботи з оплатою їх за середнім заробітком. На думку бухгалтерії, цей пункт не є законним, оскільки оплата може проводитись лише за фактично відпрацьований час.

Яким чином має бути вирішений спір? Аргументуйте відповідь.

17. Кречко працює у відділі охорони підприємства «Сокіл» на посаді старшого контролера контрольно-пропускного пункту. Графік чергувань Кречка: день-ніч (24 години). Графік роботи – через день (добу працює, добу відпочиває). Режим роботи Кречка – 12 годин на зміну без перерви на обід. Кречко підраховував, що упродовж місяця виникає переробіток робочого часу понад графік, і став вимагати від керівника, щоб йому збільшили заробітну плату або оплатили надурочні. Керівник відмовився, посилаючись на те, що у колективному договорі не йдеться про таку оплату.

Чи можна закріпити у колективному договорі пункт щодо такої оплати? Як вирішити спір?

Список нормативно-правових актів та літератури

Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року: Конвенція, Міжнародний документ від 19.06.1981 р. № 154. *Офіційний вісник України*. 2007. № 63. Ст. 2490.

Рекомендація щодо колективних договорів № 91: Рекомендації, Міжнародний документ від 29.06.1951 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231 (дата звернення: 20.09.2018).

Витяги з норм Конвенцій МОП щодо права на участь організацій працівників у вирішенні трудових і соціально-економічних питань: Витяг, Норми, Міжнародний документ від 01.01.2008 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_522 (дата звернення: 20.09.2018).

Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.

Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VІ. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.

Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні: Регламент, Перелік, Порядок від 23.08.2016 р. *Урядовий кур'єр*. 2016. № 172.

Про запровадження Єдиної колдоговірної кампанії «Єдині цілі, єдині дії!»: постанова Федерації профспілок України, Принципи від 23.12.2011 р. № П-9-5. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-9-5580-11> (дата звернення: 20.09.2018).

Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: постанова Кабінету Міністрів України; Порядок, Форма типового документа, Реєстр від 13.02.2013 р. № 115. *Офіційний*

вісник України. 2013. № 16. Ст. 554.

Боханова І. А. Місце колективних договорів у локальному регулюванні трудових правовідносин. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ*. 2007. Вип. 1. С. 96–103.

Венедиктов С. В. Колективний договір: укладати чи ні? *Бізнес. Бухгалтерія*. 2006. № 5 (30 січ.). С. 86, 87.

Гончарова Г. С. Колективний договір у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації: навч.-наук. посібник. Харків, 2004. 200 с.

Клочай Н. Колективний договір: особливості, переваги, правове регулювання. *Юридичний журнал*. 2005. № 7. С. 78–82.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації: монографія / О. М. Ярошенко, Г. С. Гончарова, С. О. Сільченко та ін.; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2009. 240 с.

Морозов С. Колективний договір як форма участі працівників в управлінні підприємством. *Підприємництво, господарство і право*. 2013. № 2. С. 89–92.

Рибницький Г. В. Колективний договір в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2005. 18 с.

Сімутіна Я. В. До питання визначення сфери дії колективних договорів та угод. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 2. С. 186–190.

Тищенко О. В. До питання щодо правового змісту поняття «колективний договір». *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2009. № 4 (№ 4–5). С. 126–130.

Храбатин О. Колективний договір як акт забезпечення інтересів працівників підприємства, установи, організації. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 11. С. 94–97.

Цесарський Ф. А. Розвиток уявлень про колективний договір. *Вісник Академії правових наук України*. Харків: Право, 2009. № 4 (59). С. 154–159.

Ярошенко О. М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 2 (37). С. 131–138.

Тема 6. Регулювання прав та обов'язків сторін трудових правовідносин у правилах внутрішнього трудового розпорядку

Питання для обговорення

1. Правила внутрішнього трудового розпорядку як інструмент забезпечення дотримання основних прав та обов'язків сторін трудових правовідносин.

2. Основні права сторін трудових правовідносин, що можуть бути закріплені у правилах внутрішнього трудового розпорядку.

3. Обов'язки сторін трудових правовідносин з дотримання дисципліни праці.

4. Обов'язки сторін трудових правовідносин щодо забезпечення ефективного процесу праці.

5. Обов'язки сторін трудових правовідносин з охорони праці.

6. Майнові обов'язки роботодавця згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку.

7. Особливості регулювання прав та обов'язків сторін трудових правовідносин у галузевих правилах внутрішнього трудового розпорядку.

18. Генеральний директор ТОВ «Дельта» прийняв рішення здійснювати нагляд за якістю виконання працівниками своїх трудових обов'язків за допомогою відеоспостереження та аудіопрослуховування.

Наскільки законним його рішення з погляду міжнародного та національного законодавства? Чи є такий спосіб контролю за працівниками правомірним? Запропонуйте систему заходів, за умови здійснення яких запровадження такого рішення на підприємстві не буде порушувати чинне законодавство.

19. Антоненка за декілька днів після прийняття на роботу уражено електричним струмом.

У суді роботодавець заперечував свою вину, пояснюючи, що вимоги з охорони праці розміщені на дошці оголошень та в куточку «Охорона праці» і всі працівники мають їх знати та виконувати. Крім того, на попередній роботі Антоненку оголошувалася догана за недотримання правил поведження з електроприладами, про що роботодавцю стало відомо з характеристики працівника.

Антоненко, у свою чергу, акцентував увагу на тому, що хоча Інструкція про правила безпечної роботи з електроустановками й розташована безпосередньо поряд з його робочим місцем, але його не було проінформовано про правила внутрішнього трудового розпорядку, тому вимог законодавства про охорону праці він не порушував.

Дайте правову оцінку даній ситуації. Які обов'язки були порушені сторонами трудового договору?

20. Гайовому, що працював на посаді водія, оголошено догану за запізнення на роботу на 50 хвилин. Він звернувся до КТС із заявою про зняття накладеного дисциплінарного стягнення, у якій пояснив, що це сталося через те, що роботодавцем не були виконані його обов'язки, а саме забезпечувати належне утримання автівки, на якій працює Гайовий.

Роботодавець відповів, що місяць назад ним внесені зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку, за якими встановлювався обов'язок слідкувати за технічним станом автомобіля працівником, що безпосередньо використовує його.

Як має бути вирішено спір? Які обов'язки роботодавця можуть передбачатися у правилах внутрішнього трудового розпорядку? Чи має право роботодавець своїми наказами брати участь у регулюванні внутрішнього трудового розпорядку?

21. Залишившись працювати після робочого дня, Косова виявила, що принтер, який вона використовувала в роботі, вийшов з ладу. Наступного дня Косова повідомила про це директора, який зобов'язав її провести ремонт принтера, однак

вона відмовилася, пояснюючи, що поломка сталася під час виконання завдання, яке їй дав раніше директор, а згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку роботодавець повинен забезпечувати справний стан інструментів, машин та іншого обладнання, а також нормативними запасами сировини, матеріалів та іншими ресурсами, необхідними для безперебійної і ритмічної роботи, ефективного виробництва. У той же день директор видав наказ про притягнення Косової до дисциплінарної відповідальності та відшкодування нею шкоди, завданої підприємству, за рахунок її заробітної плати. Косова звернулася із заявою до КТС.

Проаналізуйте докладно ситуацію. Чи правомірні дії директора? Як має бути вирішено спір?

Список нормативно-правових актів та літератури

Загальна декларація прав людини. *Права людини. Міжнародні договори України. Декларації. Документи*. Київ: Наук. думка, 1992. С. 18–24.

Витяги з норм Конвенцій МОП щодо права на участь організацій працівників у вирішенні трудових і соціально-економічних питань: Витяг, Норми, Міжнародний документ від 01.01.2008 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_522 (дата звернення: 20.09.2018).

Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4

Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.

Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХП. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.

Про затвердження Положення про розробку інструкцій з охорони праці (ДНАОП 0.00-4.15-98): наказ Мінпраці України та Комнаглядохоронпраці, Положення від 29.01.1998 р. № 9. *Офіційний вісник України*. 1998. № 14. Ст. 557.

Про затвердження типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ,

організацій: Постанова Держпраці СРСР, Правила від 20.07.1984 р. № 213. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84> (дата звернення: 20.09.2018).

Про Порядок опрацювання і затвердження роботодавцем нормативних актів з охорони праці, що діють на підприємстві: наказ Держнаглядохоронпраці від 21.12.1993 р. № 132. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0020-94> (дата звернення: 20.09.2018).

Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів системи Міністерства освіти України: наказ Міносвіти України від 20.12.1993 р. № 455. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0121-94> (дата звернення: 20.09.2018).

Бурнягіна Ю. М. Локальне правове регулювання оплати праці: теоретико-прикладне дослідження. Харків: Юрайт, 2014. 224 с.

Голобородько В. О. Внутрішній трудовий розпорядок: поєднання централізованого та локального правового регулювання. *Держава і право*. Юрид. і політ. науки. Київ. 2011. Вип. 51. С. 348–352.

Голобородько В. О. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ, 2012. 20 с.

Марушева О. А. Локальні акти як регулятор внутрішнього трудового розпорядку. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Луганськ. 2012. № 23. С. 371–382.

Марушева О. А. Поєднання централізованого та локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2013. 19 с.

Пилипенко Ю. П. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2012. 16 с.

Пилипенко Ю. П. Локальне правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. *Вісник Львівського університету*. Вип. 46. 2007. С. 144–151.

Форманюк В. В. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. *Актуальні проблеми держави і права*. Одеса: Юрид. літ., 2010. Вип. 53. С. 432–438.

Ярошенко О. М., Голобородько В. О., Журавльов Д. В.

Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія / за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2012. 256 с.

Тема 7. Інші локальні акти підприємства, що забезпечують захист бізнес-інтересів роботодавця

Питання для обговорення

1. Штатний розклад підприємства та посадові інструкції найманих працівників.
2. Угода про нерозголошення – NDA (non-disclosure agreement) та інші механізми захисту комерційної таємниці підприємства.
3. Положення про неконкурентність.
4. Положення про розподіл авторських прав.

22. При проведенні перевірки приватного підприємства органами державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю встановлено факти:

- у штатному розкладі підприємства передбачено декілька однакових посад з різними посадовими окладами;
- деякі працівники різної кваліфікації обіймають різні посади, але при цьому мають однакові посадові оклади;
- у більшості працівників підприємства розмір посадового окладу більше, ніж у директора підприємства.

Які з положень штатного розкладу підприємства суперечать вимогам чинного законодавства? Які зміни та в якому порядку мають бути внесені до нього для виправлення ситуації?

23. ТОВ «IT Solutions» здійснює розробку програмного забезпечення.

У штатному розкладі зазначено, що за основним місцем роботи на підприємстві працює 25 програмістів. Крім того, частина робіт для компанії здійснюється програмістами фрілансерами за господарсько-правовими договорами. Деякі штатні працівники працюють вдома за своїми комп'ютерами, використовуючи ресурси мережі Інтернет за власний кошт.

Як правильно вести облік усіх категорій працівників, що виконують роботи на замовлення товариства? Якими локальними актами має регламентуватись їх робота? Які локальні акти бажано укласти з кожною з категорій з метою захисту інтересів власника підприємства?

24. У приватному підприємстві «Сяйво» на підставі «Положення про конфіденційну інформацію та комерційну таємницю» запроваджений особливий режим збереження та поширення інформації.

Заступник начальника маркетингового відділу попросив директора підприємства видати йому копії положення про оплату праці, правил внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, табеля обліку фактично відпрацьованого ним часу за минулий робочий рік, графіка змінності, положення про пропускний режим підприємства та виписок з комп'ютерної системи обліку робочого часу за останні два місяці із зазначенням часу його щоденного виходу на роботу.

Директор підприємства відмовив у наданні витребуваних документів, посилаючись на вищеназване Положення, адже така інформація має статус комерційної таємниці. Крім того, перелічені документи безпосередньо не пов'язані із трудовою діяльністю заступника начальника маркетингового відділу.

Чи правомірна відмова директора? Визначте сферу регулювання «Положення про конфіденційну інформацію та комерційну таємницю». Розкрийте зміст права особи на інформацію в трудових правовідносинах.

25. При укладанні трудового договору програмісту Кравчуку запропоновано підписати також угоду про неконкуренцію. Незгода означала для спеціаліста відмову в прийнятті на роботу.

Кравчук попросив час на роздуми та звернувся до юридичної консультації з питаннями, чи відповідають чинному законодавству умови угоди:

- протягом трьох календарних років після припинення трудових відносин з роботодавцем працівник зобов'язується не працевлаштовуватись до компаній – конкурентів роботодавця;
- упродовж трьох календарних років після припинення трудових відносин з роботодавцем працівник зобов'язується не здійснювати діяльності, пов'язаної з програмуванням у галузі адміністрування баз даних;
- працівник зобов'язується ніколи не використовувати в подальшій професійній діяльності ідеї, методи та інше, що було ним напрацьовано під час трудових правовідносин з роботодавцем.

Дайте обґрунтовану відповідь.

Список нормативно-правових актів та літератури

Загальна декларація прав людини. *Права людини. Міжнародні договори України. Декларації. Документи.* Київ: Наук. думка, 1992. С. 18–24.

Витяги з норм Конвенцій МОП щодо права на участь організацій працівників у вирішенні трудових і соціально-економічних питань: Витяг, Норми, Міжнародний документ від 01.01.2008 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_522 (дата звернення: 20.09.2018).

Про перелік відомостей, що не становлять комерційної таємниці: постанова Кабінету Міністрів України від 09.08.1993 р. № 611. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/611-93-%D0%BF> (дата звернення: 20.09.2018).

Занфірова Т. А. Філософсько-правові аспекти проблематики локальних нормативних актів трудового права. *Часопис Київського університету права.* 2010. № 3. С. 129–133.

Клименко О. С. Штатний розпис: практика складання, внесення змін і застосування. *Бюлетень Міністерства юстиції України.* 2015. № 7. С. 20, 21.

Тичкова О. Ю. Локальні корпоративні акти. *Проблеми законності.* Вип. 74. Харків. 2005. С. 153–159.

Ярошенко О. М. Щодо природи локальних нормативно-

правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук України*. Харків: Право, 2004. № 2 (37). С. 131–138.

СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ

Відпустка – встановлена законом, колективним договором або трудовим контрактом певна кількість календарних днів безперервного відпочинку, які надаються працівникові роботодавцем у календарному році, з оплатою або без оплати їх зі збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час.

Внутрішній трудовий розпорядок – врегульована нормами трудового права система відносин, що складається всередині трудового колективу підприємства, установи, організації незалежно від форм власності при виконанні виробничих завдань, яка забезпечує здійснення суб'єктивних прав та виконання обов'язків усіма учасниками трудового процесу.

Дисципліна праці – сукупність нормативно-правових приписів, які регулюють обов'язки сторін трудових правовідносин, спрямованих на забезпечення належного процесу праці.

Заробітна плата – винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Індивідуальні трудові спори – неврегульовані суперечності між роботодавцем та працівником із питань застосування законів та інших нормативно-правових актів про працю, колективного договору, угоди, а також умов трудового договору (контракту), про які заявлено у відповідний юрисдикційний орган.

Колективний договір – угода, яка укладається для узгодження інтересів на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом

(особою), з однієї сторони, і виборними органами первинних профспілкових організацій, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих чи інших соціально-економічних відносин та нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплати, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові порівняно з законодавством трудові й соціально-побутові пільги для працівників.

Колективні переговори – усі перемовини, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з однієї сторони, та однією чи кількома організаціями працівників, з другої, з метою визначення умов праці й зайнятості та (або) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками, та/або регулювання відносин між роботодавцями чи їх організаціями та організацією чи організаціями працівників.

Колективні трудові спори (конфлікти) – неврегульовані суперечності між працівниками та роботодавцями з приводу встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

Комерційна таємниця – інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію. Комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру за винятком тих, які відповідно до закону не можуть бути віднесені до комерційної таємниці.

Локальні нормативні акти про працю – прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі, організації правила загальнообов'язкової поведінки працівників та роботодавців, що регулюють відносини у сфері праці.

Охорона праці – система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Персональні дані – відомості чи їх сукупність про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована.

Працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

Професійна спілка (профспілка) – добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами, за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка надає роботу фізичній особі на підставі трудового договору.

Робоча зміна – тривалість робочого часу (в годинах та хвилинах) протягом доби згідно з графіком (розпорядком) роботи.

Робочий тиждень – установлена законом норма тривалості робочого часу впродовж календарного тижня.

Робочий час – проміжок календарного часу, протягом якого працівник згідно з законодавством, колективним і трудовим договором з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи – роботодавця.

Системи оплати праці – засоби обчислення винагороди за працю, встановленої законодавством та локальними нормативними актами, згідно з її витратами та результатами.

Службовий твір (об'єкт, створений у зв'язку із виконанням трудового договору) – твір, створений автором у порядку виконання службових (трудових) обов'язків відповідно до службового завдання чи трудового договору (контракту) між автором і роботодавцем.

Соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Трудовий договір – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядкові, а роботодавець – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Трудовий колектив підприємства – об'єднання фізичних осіб, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту).

Угода про нерозголошення (non-disclosure agreement [NDA]) – договір, укладений між двома (у трудових відносинах) або більше сторонами (цивільно-правові, господарські) з метою нерозголошення (зберігання), взаємного обміну знаннями, матеріалами або іншою інформацією, доступ до якої обмежено третім особам, та(або) з метою зберігання (нерозголошення) конфіденційної інформації щодо третіх осіб. Цей тип угод існує для запобігання витoku будь-якої конфіденційної інформації: від виробничих секретів до персональних даних.

Час відпочинку – проміжок часу, протягом якого працівник згідно із законодавством та локальними нормативними актами вільний від виконання трудових обов'язків, і який він

має право використовувати на свій розсуд.

Щорічна відпустка – час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам зі збереженням місця роботи і заробітної плати.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ УСПІШНОСТІ СТУДЕНТІВ

Формою контролю знань студентів із навчальної дисципліни «Локальне регулювання відносин у сфері праці» є залік за результатами практичних занять:

- «зараховано» (60–100 балів),
- «не зараховано» (1–59 балів).

САМОСТІЙНА РОБОТА

Самостійна робота – вид позааудиторної роботи навчального характеру, що спрямована на вивчення певного матеріалу, під час якої студент повинен опрацювати конспекти лекцій, наукову літературу, нормативні акти, судову практику до тем, що виносяться на практичні заняття.

Формами її є:

- виконання домашніх завдань;
- доопрацювання матеріалів лекцій;
- робота в інформаційних мережах;
- ознайомлення з додатковою літературою;
- аналіз реєстрів судових рішень.

ІНДИВІДУАЛЬНА РОБОТА

Мета: допомогти у вивченні механізмів локального регулювання відносин у сфері праці для забезпечення їх законності та ефективності, набутті навичок роботи з науковими джерелами, викладенні теоретичних питань, розробці проектів локальних актів, а також у правильному застосуванні чинного законодавства.

Зміст: ознайомлення з відповідною навчальною літературою, опрацювання рекомендованих наукових джерел, чинного законодавства й практики його застосування, розкриття теми індивідуальної роботи та кола питань, які повинні бути розглянуті в її межах.

Види індивідуальної роботи:

1) *реферат* – загальний обсяг 12–15 сторінок. Наприкінці наводиться список використаної літератури та нормативних актів. Оцінюється викладачем, який веде практичні заняття. захист відбувається відповідно до вимог, які висуває викладач;

2) *стаття в наукових виданнях* – після рецензії наукового керівника оформлюється згідно з вимогами редакції збірника студентських наукових праць. Зарховується опублікування статті;

3) *участь у конкурсі студентських наукових робіт* – робота виконується відповідно до правил оргкомітету конкурсу та подається з рецензією наукового керівника;

4) *тези доповіді на студентській науково-практичній конференції* – готуються за вимогами редакції збірника і з рецензією наукового керівника передаються до неї. Зарховується участь у студентській науково-практичній конференції та опублікування тез доповіді;

5) *наукова доповідь* – загальний обсяг 30 сторінок.

Контроль здійснює науковий керівник. Слухання відбувається на засіданні гуртка трудового права;

6) *есе* – загальний обсяг до 5 сторінок; має містити ключову ідею, що розкривається у змісті роботи. Віддається викладачу, який веде практичні заняття.

ТЕМИ РЕФЕРАТІВ

1. Поняття та зміст локального регулювання відносин у сфері праці.

2. Принципи локального регулювання відносин у сфері праці.

3. Значення та місце локальних нормативно-правових актів у системі джерел трудового права.

4. Механізм локальної нормотворчості.

5. Локальні нормативно-правові акти, що передбачені законодавством України про працю.

6. Локальні нормативно-правові акти, що не передбачені законодавством України про працю.

7. Колективний договір у системі джерел трудового права.

8. Правила внутрішнього трудового розпорядку в системі джерел трудового права.

9. Регламентація локальними нормативно-правовими актами прав та обов'язків сторін трудового договору.

10. Локальні акти як інструмент стимулювання працівників.

ПРОГРАМНІ ПИТАННЯ

1. Поняття та межі локального регулювання відносин у сфері праці.
2. Функції локального регулювання відносин у сфері праці.
3. Співвідношення локального та централізованого регулювання.
4. Співвідношення локального та індивідуально-договірного регулювання.
5. Історико-правовий аналіз законодавчого забезпечення локального регулювання відносин у сфері праці.
6. Нормативно-правове забезпечення локального регулювання відносин у сфері праці.
7. Місце локальних нормативно-правових актів у системі джерел трудового права.
8. Функції локальних нормативних актів.
9. Порядок розробки та прийняття локальних нормативних актів.
10. Суб'єкти локальної нормотворчості.
11. Структура та зміст локальних нормативних актів.
12. Вимоги до оформлення локальних нормативно-правових актів.
13. Класифікація локальних нормативних актів.
14. Межі локальної нормотворчості.
15. Порядок ознайомлення працівників з локальними нормативно-правовими актами.
16. Загальна характеристика локальних актів, що перед-

бачені законодавством України про працю.

17. Загальна характеристика локальних актів, що не передбачені законодавством України про працю.

18. Локальне нормативно-правове регулювання соціального діалогу.

19. Локальне нормативно-правове регулювання окремих питань трудового договору. Локальне регулювання атестації працівників та добору кадрів.

20. Локальне нормативно-правове регулювання робочого часу та часу відпочинку.

21. Локальне нормативно-правове регулювання нормування та оплати праці.

22. Локальне нормативно-правове регулювання дисципліни праці.

23. Локальне нормативно-правове регулювання охорони праці.

24. Локальне нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів.

25. Колективний договір. Співвідношення колективного договору та інших локальних нормативних актів.

26. Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

27. Штатний розклад підприємства та посадові інструкції найманих працівників.

28. Правове регулювання положення про комерційну таємницю підприємства (про конфіденційну інформацію).

29. Правове регулювання положення про неконкурентність.

30. Правове регулювання положення про розподіл авторських прав.

З М І С Т

Вступ.....	3
Загальний розрахунок годин лекцій та практичних занять	6
Завдання до практичних занять та самостійної роботи.....	7
Словник основних термінів.....	33
Критерії оцінювання успішності студентів.....	36
Самостійна робота.....	36
Індивідуальна робота.....	37
Теми рефератів.....	38
Програмні питання.....	39

Навчальне видання

Електронне видання

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНІ
МАТЕРІАЛИ
ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
ТА ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ
З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ
«ЛОКАЛЬНЕ РЕГУЛЮВАННЯ
ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ»**

**для студентів II курсу
господарсько-правового факультету**

другого (магістерського) освітньо-кваліфікаційного рівня
галузі знань 08 «Право»
спеціальності 081 «Право»

У к л а д а ч і : КРАВЦОВ Данило Маркович,
ОРЛОВА Наталія Геннадіївна

Відповідальний за випуск *О. М. Ярошенко*

Редактор *Л. М. Рибалко*
Комп'ютерна верстка *Л. П. Лавриненко*