

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Кафедра цивільно-правових дисциплін

ЗАТВЕРДЖУЮ

**Перший проректор НАВС
полковник поліції**

Станіслав ГУСАРЄВ

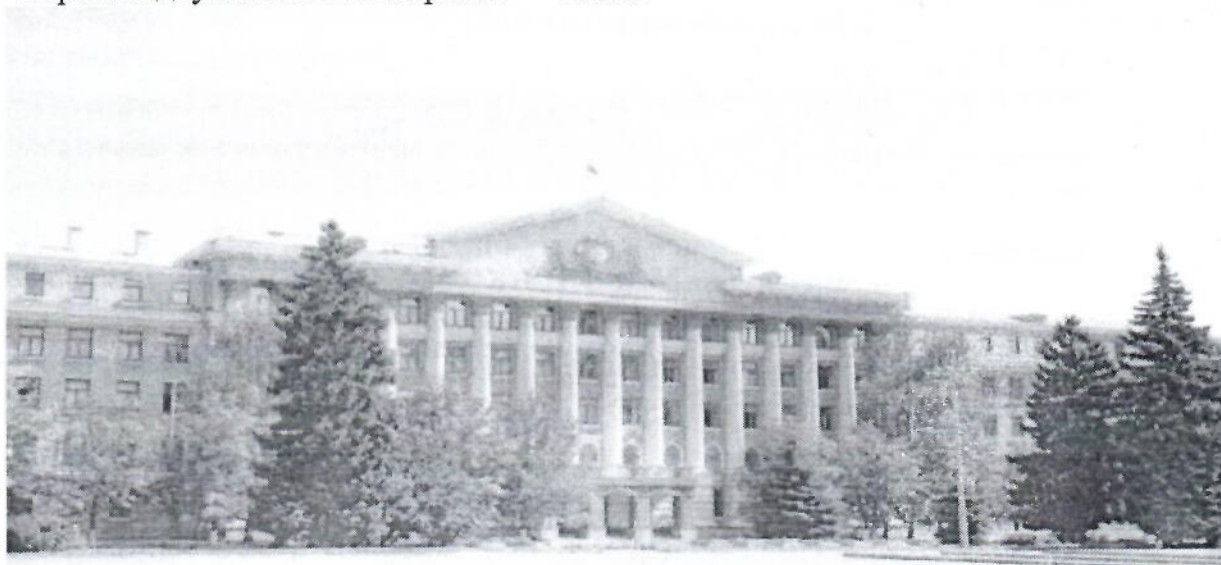
28.07.2023



РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН**

Статус дисципліни — вибіркова
Рівень вищої освіти — другий (магістерський)
Ступінь вищої освіти — магістр
Галузь знань: 08 Право
Спеціальність: 081 Право
Освітня програма: Право (ВКЗО 04)
Форми здобуття вищої освіти — денна/заочна
Мова викладання — українська
Форма підсумкового контролю — залік



Київ - 2023 рік

РОЗРОБНИКИ:

Богдан КИРДАН – доцент кафедри, кандидат юридичних наук, доцент;
 Леся ШАПОВАЛ – доцент кафедри, кандидат юридичних наук, доцент;
 Володимир БОБКО – доцент кафедри, кандидат юридичних наук, доцент;
 Лідія ГЕРАСИМЧУК – доцент кафедри, кандидат юридичних наук, доцент;
 Наталія ПОЛШКО – доцент кафедри, доктор філософії;
 Катерина КУЩИК – старший викладач кафедри, кандидат юридичних наук

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри цивільно-правових дисциплін
 Протокол від 06.07.2023 року, № 24

Завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін
 полковник поліції

Валентина МИРОНЕНКО

Схвалено науково-методичною радою НАВС
 Протокол від 28.07.2023 року, № 11.

Голова науково-методичної ради

Станіслав ГУСАРЄВ

Результати перегляду робочої програми навчальної дисципліни

Робоча програма переглянута на 20__/20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток ____).
 (потрібне підкреслити)

протокол засідання кафедри
 від __. __. 202_ № ____

протокол науково-методичної ради
 від __. __. 202_ № ____

Завідувач кафедри

Валентина МИРОНЕНКО

Голова НМР

Станіслав ГУСАРЄВ

Робоча програма переглянута на 20__/20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток ____).
 (потрібне підкреслити)

протокол засідання кафедри
 від __. __. 202_ № ____

протокол науково-методичної ради
 від __. __. 202_ № ____

Завідувач кафедри

Валентина МИРОНЕНКО

Голова НМР

Станіслав ГУСАРЄВ

Робоча програма переглянута на 20__/20__ н.р. без змін; зі змінами (Додаток ____).
 (потрібне підкреслити)

протокол засідання кафедри
 від __. __. 202_ № ____

протокол науково-методичної ради
 від __. __. 202_ № ____

Завідувач кафедри

Валентина МИРОНЕНКО

Голова НМР

Станіслав ГУСАРЄВ

Загальні відомості про навчальну дисципліну

Предметом вивчення навчальної дисципліни є поглиблені теоретичні знання у сфері правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин та формуванні у здобувачів вищої освіти практичних навичок застосування правових норм, що регламентують ці відносини.

Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни «Проблеми регулювання трудових правовідносин» є формування у здобувачів вищої освіти системи знань з актуальних питань правового регулювання відносин у сфері використання найманої праці з метою забезпечення прийняття ними обґрунтованих рішень у сфері проблем нормативної регламентації трудових правовідносин та особливостей практики застосування норм трудового права.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Проблеми регулювання трудових правовідносин» є удосконалення вміння аналізу та синтезу норм трудового законодавства; формування критичного мислення; удосконалення здатності проведення якісних наукових досліджень; формування здатності ухвалювати рішення у ситуаціях, що вимагають системного, логічного та функціонального тлумачення норм права, а також розуміння особливостей практики їх застосування.

Пререквізити:

Право Європейського Союзу; Юридична компаративістика; Правові інструменти альтернативного вирішення спорів; Приватне право: практика тлумачення і застосування; Нормотворча діяльність; Міжнародне приватне право; Іноземна мова професійного спрямування; Сучасні тенденції регулювання трудових правовідносин

Постреквізити:

Застосування стандартів Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод; Виконавче провадження в цивільному процесі; Актуальні проблеми міжнародного приватного права

Компетентності відповідно до другого рівня вищої освіти ступеня магістр зі спеціальності 081 «Право»

Інтегральна компетентність	Здатність розв'язувати задачі дослідницького та/або інноваційного характеру у сфері права
Загальні компетентності	ЗК1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. ЗК2. Здатність проводити дослідження на відповідному рівні. ЗК3. Здатність до пошуку, оброблення та аналізу інформації з різних джерел. ЗК4. Здатність до адаптації та дії в новій ситуації. ЗК7. Здатність приймати обґрунтовані рішення. ЗК8. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).
Спеціальні (фахові, предметні) компетентності	СК5. Здатність використовувати сучасні правові доктрини та принципи у правотворчості та в процесі застосовування інститутів публічного і приватного права, а також кримінальної юстиції. СК6. Здатність обґрунтовувати та мотивувати правові

	<p>рішення, давати розгорнуту юридичну аргументацію.</p> <p>СК8. Здатність застосовувати медіацію та інші правові інструменти альтернативного позасудового розгляду та вирішення правових спорів.</p> <p>СК9. Здатність застосовувати міждисциплінарний підхід в оцінці правових явищ та правозастосовній діяльності.</p> <p>СК10. Здатність ухвалювати рішення у ситуаціях, що вимагають системного, логічного та функціонального тлумачення норм права, а також розуміння особливостей практики їх застосування.</p> <p>СК11. Здатність критично оцінювати ефективність представництва і захисту прав, свобод та інтересів клієнтів.</p> <p>СК13. Здатність доносити до фахівців і нефахівців у сфері права інформацію, ідеї, зміст проблем та характер оптимальних рішень з належною аргументацією.</p> <p>СК 16. Здатність виявляти проблемні питання правозастосування та формувати пропозиції щодо їх вирішення (додаткова СК).</p>
--	---

Здобувачі другого рівня вищої освіти ступеня магістр зі спеціальності 081 «Право» повинні продемонструвати такі результати навчання:

РН4. Здійснювати презентацію свого дослідження з правової теми, застосовуючи першоджерела та прийоми правової інтерпретації складних комплексних проблем, що постають з цього дослідження, аргументувати висновки.

РН6. Обґрунтовано формулювати свою правову позицію, вміти опонувати, оцінювати докази та наводити переконливі аргументи.

РН7. Дискутувати зі складних правових проблем, пропонувати і обґрунтовувати варіанти їх розв'язання.

РН11. Використовувати передові знання і методики у процесі правотворення та правозастосування інститутів публічного та приватного права і кримінальної юстиції.

РН13. Аналізувати та оцінювати практику застосування окремих правових інститутів.

РН16. Брати продуктивну участь у розробці проектів нормативно-правових актів, обґрунтовувати суспільну обумовленість їх прийняття, прогнозувати результати їх впливу на відповідні суспільні відносини.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми здобувачі вищої освіти повинні:

знати:

- основні історичні етапи становлення та розвитку трудового законодавства;
- основи таких нових міждисциплінарних напрямів як філософія трудового права, трудо-правова політика;
- джерела міжнародно-правового регулювання праці та актуальні проблеми формується галузі міжнародного трудового права;
- дискусійні положення нормативно-правового регулювання у сфері праці;
- останні нововведення в законодавстві про працю;
- сферу дії трудового законодавства;
- особливості розробки колективних договорів і локальних нормативних правових актів у сфері праці, трудових договорів (контрактів);
- судову практику з трудових справ;
- адміністративний захист прав працівників;
- аналізувати актуальні проблеми міжнародного трудового права.

вміти:

- використовувати знання з трудового права України в юридичній практиці;
- відслідковувати зв'язки норм трудового права з нормами інших галузей права;
- в межах допустимого давати аналіз і тлумачення норм трудового права;
- аналізувати актуальні проблеми міжнародного трудового права;
- застосовувати останні нововведення в законодавстві про працю;
- визначати особливості розробки колективних договорів і локальних нормативних правових актів у сфері праці, трудових договорів (контрактів).

2. Структура навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма навчання (д/б та ксф)	заочна форма навчання (д/б та ксф)
	Рік підготовки	
Кількість кредитів ECTS - 3	I	I
	Семестр	
Загальна кількість годин – 90	II	II
	Лекції	
	8 год.	6 год.
	Семінарські заняття	
	12 год.	10 год.
	Практичні заняття	
	10 год.	4 год.
	Самостійна робота	
	60 год.	70 год.
	Вид контролю	
залік	залік	

3. Тематичний план (за кошти фізичних або юридичних осіб)

Назви розділів і тем	Кількість годин										
	денна форма					заочна форма					
	всього	у тому числі				всього	у тому числі				
		л	сем.	п	с. р.		л	сем.	п	с. р.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Тема 1. Загальнотеоретичні аспекти правового регулювання трудового права України на сучасному етапі розвитку	10	2	2			6	10	2	2		6
Тема 2. Поняття та особливості правового статусу суб'єктів трудових правовідносин	12	2	2	2		6	10		2		8
Тема 3. Особливості правового регулювання праці окремих категорій працівників	8					8	10				10
Тема 4. Порядок укладання, виконання та розірвання трудового договору (контракту)	12	2	2			8	14	2	2	2	8
Тема 5. Загальна характеристика робочого часу та часу відпочинку	10	2	2	2		6	14	2	2		10
Тема 6. Особливості правового регулювання оплати праці	10			2		6	10			2	8
Тема 7. Актуальні проблеми інституту відшкодування моральної (немайнової) шкоди в міжнародному приватному праві.	14		2	2		10	10				10
Тема 8. Проблеми вирішення трудових спорів сторонами трудових правовідносин	14		2	2		10	12		2		10
Підсумковий контроль	Залік					Залік					
Усього годин	90	8	12	10	60	90	6	10	4	70	

4. Плани проведення семінарських та практичних занять

Форма здобуття вищої освіти – денна/заочна (дб/ксф)

4.1. Плани семінарських занять

Тема 1. Загальнотеоретичні аспекти правового регулювання трудового права України на сучасному етапі розвитку

Навчальний час – 2 год.

Питання до семінарського заняття

1. Теоретичні конструкції в трудовому праві.
2. Сучасні тенденції розвитку трудового права та законодавства в Україні і зарубіжних країнах.
3. Особливості предмету трудового права. Система трудового права: основні підходи.
4. Основні напрями розвитку трудових прав.

Тема 2. Поняття та особливості правового статусу суб'єктів трудових правовідносин

Навчальний час – 2 год.

Питання до семінарського заняття

1. Правосуб'єктність у трудових правовідносинах.
2. Громадяни як суб'єкти трудових правовідносин.
3. Правосуб'єктність працівників у трудових правовідносинах.
4. Працевлаштування іноземців та осіб без громадянства на території України.
5. Поняття та види роботодавців як суб'єктів трудових правовідносин.
6. Роботодавці – фізичні особи.
7. Правовий статус роботодавців – юридичних осіб.
8. Роботодавці як державні органи.
9. Правосуб'єктність трудового колективу.

Тема 4. Порядок укладання, виконання та розірвання трудового договору (контракту)

Навчальний час – 2 год.

Питання до семінарського заняття

1. Наукові концепції щодо правової природи трудового договору.
2. Трудовий договір: поняття, види та значення.
3. Сторони та зміст трудового договору: порівняльно-правовий аналіз.
4. Гарантії прав і обмеження прав особи при укладенні трудового договору.
5. Прийняття на роботу і оформлення трудового договору: порівняльно-правовий аналіз.
6. Випробування при прийнятті на роботу.
7. Зміна умов трудового договору.
8. Припинення трудового договору: поняття та класифікація підстав

Тема 5. Загальна характеристика робочого часу та часу відпочинку

Навчальний час – 2 год.

Питання до семінарського заняття

1. Правове регулювання робочого часу в нормативних актах МОП та ООН.
2. Поняття робочого часу і сучасні проблеми гарантій у сфері робочого часу.
3. Види робочого часу: нормальна та скорочена тривалість робочого часу, неповний та ненормований робочий час.
4. Режим робочого часу та його види.
5. Облік робочого часу: поняття та види.
6. Міжнародно-правове регулювання часу відпочинку.
7. Поняття та види часу відпочинку у доктрині трудового права.
8. Відпустки, їх види та порядок надання.

Тема 7. Актуальні проблеми інституту відшкодування моральної (немайнової) шкоди в міжнародному приватному праві

Навчальний час – 2 год.

Питання до семінарського заняття

1. Поняття і загальна характеристика матеріальної відповідальності, її відмінність від цивільно-правової відповідальності.
2. Підстава та умови матеріальної відповідальності.
3. Види матеріальної відповідальності у доктрині трудового права.
4. Особливості матеріальної відповідальності роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.
5. Поняття дисципліни праці у доктрині трудового права.
6. Внутрішній трудовий розпорядок (порівняльно-правовий аналіз).
7. Способи забезпечення дисципліни праці: система організаційних, моральних та матеріальних стимулів (заохочення); заходи правового впливу; заходи громадського впливу; дисциплінарні стягнення.
8. Поняття дисциплінарного проступку у доктрині трудового права.
9. Види дисциплінарних стягнень.
10. Порядок застосування дисциплінарних стягнень. Оскарження та зняття дисциплінарного стягнення.

Тема 8. Проблеми вирішення трудових спорів сторонами трудових правовідносин

Навчальний час – 2 год.

Питання до семінарського заняття

1. Поняття та види трудових спорів (конфліктів) у доктрині трудового права.
2. Індивідуальні трудові спори: поняття, види, причини виникнення та способи вирішення.
3. Порядок вирішення трудових спорів у комісії з трудових спорів (КТС).
4. Судовий порядок розгляду трудових спорів.
5. Порядок поновлення працівника на роботі та оплата вимушеного прогулу.
6. Діяльність спеціалізованих трудових судів у зарубіжних країнах.

4.2. Завдання для розгляду на практичних заняттях

Загальні методичні поради:

Здобувачам вищої освіти в робочих зошитах пропонується розглянути та вирішити практичні ситуації та виконати завдання. Оформлення повинно містити розгорнуту обґрунтовану відповідь з обов'язковим посиланням на нормативно-правові джерела.

Перевіряється викладачем під час проведення практичних занять.

Тема 2. Поняття та особливості правового статусу суб'єктів трудових правовідносин

Навчальний час – 2 год.

Задача 1. В палаці дитячої та юнацької творчості організували новорічне свято для дітей. Іграшки робили увечері члени гуртка образотворчого мистецтва, електропроводку для освітлення ялинки зробив електрик палацу в свій робочий час. Пісні й танці біля ялинки організував організатор свят, який був запрошений адміністрацією палацу за певну плату.

В яких відносинах з палацом дитячої і юнацької творчості перебували вказані особи? Аргументуйте свою відповідь, посилаючись на законодавство.

Задача 2. На державному підприємстві між генеральним директором й виборним органом первинної профспілкової організації виникли розбіжності з приводу встановлення тарифних ставок та посадових окладів. Генеральний директор заявив, що вони встановлюються методом державного регулювання заробітної плати. Голова первинної профспілкової організації вважав, що розмір заробітної плати у вигляді тарифних ставок та посадових окладів визначається методом локального регулювання трудових відносин.

Чия думка є правильною з точки зору особливостей методу трудового права?

Задача 3. Адвоката районної юридичної консультації Яцкову за розголошення відомостей, які вона отримала від клієнта в процесі здійснення нею професійної діяльності, рішенням Дисциплінарної палати Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії припинено дію свідчення про право на зайняття адвокатською діяльністю на термін 1 рік 6 місяців.

Чи правомірне рішення Дисциплінарної палати? У чому полягають особливості правового регулювання праці адвокатів? Обґрунтуйте свою відповідь.

Задача 4. Загальні збори учасників товариства з обмеженою відповідальністю «Юнін-Трейд», створеного за участю іноземного інвестора, затвердили «Положення про персонал товариства», в якому було передбачено наступне:

- учасники товариства зобов'язані працювати в товаристві на підставі трудового договору (контракту).
- обіймання відповідної посади учасником товариства обумовлюється контрактом з генеральним директором товариства;
- для всіх учасників товариства встановлюється використання робочого часу на власний розсуд;
- учасники товариства, крім отримання дивідендів, одержують за свою роботу заробітну плату;
- праця найманих працівників регулюється трудовим законодавством України.

Проаналізуйте наведені положення з точки зору відповідальності їх чинному законодавству, в тому числі трудовому.

Задача 5. Товариство з обмеженою відповідальністю «Симсон», гр.. Дроздова та Університет економіко-правових досліджень уклали трьохсторонню угоду, згідно з якою ТОВ «Симсон» поклало на себе обов'язок оплачувати курс навчання Дроздової в Університеті, а Дроздова зобов'язалася успішно навчатися і після закінчення Університету працювати в ТОВ «Симсон» юрисконсультантом.

Чи є відносини, що склалися між Дроздовою та ТОВ «Симсон», предметом регулювання трудового права?

Задача 6. Приватна фірма «БЕНЕТОН» уклала з художником Роженко угоду терміном на 6 місяців. Згідно з цією угодою, Роженко зобов'язався оформити вітрину магазину «БЕНЕТОН» відповідно до наданих ескізів, за що фірма «БЕНЕТОН» зобов'язалася виплатити йому винагороду в сумі 60000 грн., виплачуючи її частинами щомісячно по 10000 грн. Після закінчення роботи за остаточним розрахунком Роженко зажадав, щоб крім обумовленої суми йому виплатили компенсацію за невикористану відпустку і надали оформлену належним чином трудову книжку.

Чи правомірні вимоги Роженка? Чи регулюються вищезазначені відносини трудовим правом?

Тема 5. Загальна характеристика робочого часу та часу відпочинку

Навчальний час – 2 год.

Задача 1. Працівниця друкарні Чорнишова, яка мала на утриманні двох дітей віком до 8 років, звернулася до директора з проханням установити їй на півроку неповний робочий день (3 год.) у зв'язку з частою хворобою дітей. Директор відмовив на тій підставі, що обсяг роботи збільшується, а простій обладнання призведе до зменшення доходу підприємства.

Як вирішити дане питання?

Задача 2. Група працівників авіаційного заводу, яка часто працювала в другу зміну, звернулася з проханням скоротити їм робочий час на 1 год. із збереженням заробітної плати у зв'язку з тим, що у вечірній та нічний час погано працює громадський транспорт. Директор порадив працівникам звернутися до виборного органу первинної профспілкової організації заводу.

Як вирішити дане питання?

Задача 3. Працівник заводу «ХІМОТЕКС» Слінько, який був зайнятий на роботах зі шкідливими умовами праці, мав 30-годинний робочий тиждень. Він звернувся до керівника заводу із заявою про роботу за сумісництвом на цьому ж підприємстві, але керівник заводу не задовільнив його прохання.

Чи правомірні дії керівника заводу?

Задача 4. Директор філії АКБ «БУДПРОМБАНК» у зв'язку з необхідністю строкового завершення звіту вирішив залучити до надурочної роботи бухгалтера Дмитренко, яка мала дворічного сина. Дмитренко відмовилась, посилаючись на те, що дитину необхідно вчасно забирати з дитячого садка. Наступного дня директор позбавив Дмитренко премії. Вважаючи, що її права порушено, Дмитренко звернулася до суду.

Вирішіть спір.

Задача 5. Сімнадцятирічний учень коледжу Серіков протягом року у вільний від навчання час працював кур'єром у фірмі «ЗОРЯ».

Якої тривалості мав бути його робочий час?

Задача 6. За наказом директора ЗАО «СІЛЬМАШ» за узгодженням з профспілковим комітетом 10 працівників інструментального цеху були залучені до надурочних робіт.

Чи правомірне таке залучення до надурочних робіт? Яка тривалість надурочних робіт допускається законодавством? Яка категорія працівників не може залучатися до надурочних робіт?

Задача 7. Головний бухгалтер товариства з обмеженою відповідальністю «СЕВЕН» Манько з метою своєчасного складання річного звіту протягом тижня залишалась працювати після закінчення робочого дня на 3 години.

Чи буде ця робота вважатися надурочною?

Тема 6. Особливості правового регулювання оплати праці

Навчальний час – 2 год.

Задача 1. Юрисконсультка агенції нерухомості «Стожари» Вавірш, посилаючись на ст. 94 КЗпП, звернулася до генерального директора агенції з проханням підвищити їй заробітну плату з огляду на закінчення навчання в інституті.

У яких нормативно-правових актах визначені питання державного й договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захист? Від чого залежить розмір заробітної плати працівника? Чи обмежується заробітна плата максимальним розміром? Чи тотожні терміни «заробітна плата», «оплата праці» та «винагорода за виконану роботу»?

Підготуйте відповідь Вавірш.

Задача 2. Неповнолітній Панченко влаштувався на роботу й отримав першу заробітну плату. На запитання матері про розмір його місячної заробітної плати Панченко відповів, що поки він неповнолітній, у нього скорочений робочий день і заробітну плату нараховують за відрядними розцінками, установленими для неповнолітніх, тобто без доплат за час, на який тривалість їх щоденної праці менша порівняно з тривалістю робочого дня дорослих працівників. Батьки неповнолітнього вирішили звернутися до знайомого юрисконсульта для з'ясування питання оплати праці неповнолітніх.

Проаналізуйте текст ст. 95 КЗпП і запам'ятайте визначення поняття «мінімальна заробітна плата». Яких виплат не охоплює мінімальна заробітна плата? Який мінімальний розмір заробітної плати? Наведіть нормативні акти, що регулюють індексацію оплати праці. Проаналізуйте текст ст. 194 КЗпП та назвіть особливості оплати праці неповнолітніх. Визначте правомірність установлення розміру заробітної плати неповнолітньому за умовами задачі й підготуйте стислу письмову відповідь щодо оплати праці неповнолітніх.

Задача 3. До директора заводу звернулися Сьомочкін і Криворучко зі скаргою на головного інженера заводу. Ветеран підприємства Сьомочкін скаржився на відмову головного інженера заводу підвищити йому кваліфікаційний розряд через те, що через двароки він переходить на пенсію за віком. Зокрема, просив урахувати директора заводу, що відповідно до ч. 5 ст. 96 КЗпП він має право на підвищення кваліфікаційного розряду. Робітник Криворучко скаржився на необґрунтоване зниження його кваліфікації на два розряди.

Назвіть елементи тарифної системи оплати праці. Дайте визначення термінів «тарифна ставка», «посадовий оклад», «система оплати праці». Який порядок підвищення робітників його кваліфікаційного розряду? Чи зобов'язаний директор заводу підвищити кваліфікаційний розряд робітникові? Чи можуть бути зниженими

кваліфікаційні розряди робітників? Як рішення ухвалили б ви щодо ситуації, описаної в задачі? Чи є на Вашу думку, зниження кваліфікаційного розряду дисциплінарним стягненням? Чи вповноважений директор заводу поновити працівникові знижений кваліфікаційний розряд через два місяці? Які органи можуть розглядати такі трудові спори?

Підготуйте відповідь працівникам від імені директора заводу.

Задача 4. Через аварію на виробництві на роботу були викликаними електрик і головний енергетик заводу. Наслідки аварії усували до наступного дня. З огляду на це в наказі по заводу було зазначено, що електрик працював два дні по 12 годин, а головний енергетик – два робочих дні. Під час виплати заробітної плати електрик дізнався, що йому як відрядникові роботу у святкові дні оплачують за подвійними відрядними розцінками, а головному енергетику заводу надано днів відпочинку. Вважаючи такі дії незаконними, електрик звернувся зі скаргою до директора заводу, а потім – до КТС.

Як оплачують працю у святковий і неробочий день? Чи можлива компенсація праці у святкові й неробочі дні іншим днем відпочинку? Підготуйте проєкт рішення КТС, зважаючи на заяву електрика заводу.

Тема 7. Актуальні проблеми інституту відшкодування моральної (немайнової) шкоди в міжнародному приватному праві

Навчальний час – 2 год.

Задача 1. Працівник приватної фірми «ФАНТОМ» Бережний 23 грудня 2020 р., перебуваючи у нетверезому стані, розбив принтер, вартістю 5500 грн. Директор фірми Головченко запропонував Бережному придбати новий сканер, який би коштував у середньому 6000 грн., на що Бережний дав згоду.

Чи законні вимоги директора Головченка? Яке значення буде мати згода Бережного?

Задача 2. Бригадир будівельної компанії «БУД-ІНВЕСТ» Кожухар не розпорядився і не забезпечив бригаду цементом, внаслідок чого бригада у складі 10 працівників не працювала повний робочий день. За час простою робітникам було виплачено 6000 грн. Директор будівельної компанії видав наказ про відрахування з зарплати бригадира Кожухаря всієї суми, виплаченої робітникам. Місячна ставка Кожухаря 7000 грн., а середній заробіток — 10 500 грн. Кожухар звернувся до КТС.

Чи є підстава та умови для матеріальної відповідальності бригадира? Вирішіть справу.

Задача 3. Вантажник приватного підприємства «МРІЯ» Тітов з 21 по 25 грудня 2020 року не виходив на роботу без поважних причин. 22 грудня на замовлення ПП «МРІЯ», де він працював, прибув вагон із вантажем. Оскільки іншого вантажника на підприємстві не було, вагон не був своєчасно розвантажений і за його простій підприємство заплатило залізниці штраф у сумі 10000 грн. Директор запропонував Тітову внести в касу 1000 грн. для покриття сплаченого підприємством штрафу.

Чи є підстава та умови для матеріальної відповідальності Тітова?

Задача 4. Фермерське господарство пред'явило позов до агронома Кушніра про стягнення вартості дерев, які загнили з його вини при таких обставинах: агроном Кушнір прочитав у журналі «Сад і город» про спосіб збереження дерев шляхом обмазування їх сумішшю негрола з солом'яною золою. Кушнір обмазав дерева сумішшю, а

навесні вони загинули. Заперечуючи проти позову, Кушнір пояснив, щовін намагався врятувати дерева від зіпсування їх зайцями, які кожною зимовою знищували до чверті саду.

Чи є вина Кушніра в загибелі саду? Чи нанесена матеріальна шкода фермерському господарству? Як повинен бути вирішений спір?

Задача 5. Працівник фермерського господарства Васильченко 24 травня 2021 року з'явився на роботу у нетверезому стані, внаслідок чого не було забезпечено видій корів. У зв'язку з цим підприємство не одержало 274 л молока. За наказом директора ФГ Васильченко був притягнутий до матеріальної відповідальності і з його зарплати відраховано вартість не одержаного молока з розрахунку 0,55 грн. за літр. Васильченко оскаржив наказ директора у КТС.

Чи є умови для притягнення до матеріальної відповідальності Васильченка? Яким повинно бути рішення КТС?

Задача 6. Водій агрофірми Віткалов, використовуючи службовий автомобіль для особистих потреб без дозволу адміністрації, потрапив в ДТП. Вартість ремонту склала 11600 грн. Крім цього, внаслідок дощу загинуло на току зерно вартістю 48400 грн., яке нічим було вивезти, оскільки автомобіль перебував у ремонті після ДТП. Директор агрофірми подав позов про стягнення з Віткалова 60000 грн.

Чи підлягає позов задоволенню і в якому обсязі?

Задача 7. Водію приватного підприємства «АВТОЗАПЧАСТИНИ» Мазуру було доручено поїхати на авторинок та придбати скло для встановлення у інші транспортні засоби, які були пошкоджені. Мазур завдання виконав, але по дорозі назад він вирішив заїхати до брата у селище Дергачі, яке знаходилось недалеко від авторинку. По дорозі селище сталося ДТП, внаслідок якого постраждав автомобіль ПП та розбилося придбане скло.

Чи буде притягнутий Мазур до матеріальної відповідальності? Якщо так, то у якому розмірі?

Задача 8. У слухача Манжуленко під час концерту у філармонії з гардероба зникла шуба вартістю 27000 грн. Адміністрація філармонії виплатила Манжуленку вартість шуби і запропонувала гардеробнику Юнькіну внести цю суму. Юнькін визнав свою вину, але заявив, що отримує 6 000 грн. на місяць, тому не може сплатити 27000 грн., тим більше, що договір про повну матеріальну відповідальність не було укладено. Адміністрація філармонії пред'явила позов до Юнька.

Чи підлягає позов задоволенню? Хто і в якому обсязі повинен нести матеріальну відповідальність?

Задача 9. Програміст Яненко без дозволу директора взяв додому персональний комп'ютер - ноутбук, щоб продовжити почату роботу. Відомо, що ноутбук було підмінено. Директор підприємства пред'явив позов до Яненка на суму 7500 грн.

Чи є підстава та умови для притягнення Яненка до матеріальної відповідальності? В якому розмірі Яненко повинен нести матеріальну відповідальність?

Тема 8. Проблеми вирішення трудових спорів сторонами трудових правовідносин

Навчальний час – 2 год.

Задача 1. Працівник акціонерного товариства Маслов звернувся в КТС із проханням стягнути на його користь заробітну плату в подвійному розмірі за роботу у вихідні, тому що інший день відпочинку за ці дні адміністрація акціонерного товариства відмовилася йому надати. КТС відмовила в проханні Маслова, бо він працює за контрактною формою трудового договору.

Маслов звернувся в профспілкову організацію, проте його заяви щодо вирішення трудового спору не прийняли.

Які органи розглядають трудові спори працівників? Які трудові спори розглядають у місцевому суді? Підготуйте заяву в КТС за ситуаційною задачею.

Задача 2. Науковий працівник звернувся до суду з позовною заявою про поновлення на роботі й стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. У позовній заяві він зазначив, що адміністрація грубо порушила трудове законодавство, звільнивши його без попередньої згоди профспілкового органу.

У суді науковому працівникові було відмовлено в розгляді позову.

Чому суд відмовив у розгляді позову наукового працівника? Які особливості розгляду трудових спорів прокурорсько-слідчих працівників? Як вирішити цей спір?

Задача 3. Слюсар приватного підприємства звернувся із заявою в КТС про стягнення різниці в заробітку за два попередні роки. У заяві він зазначив, що працювати на заводі почав, коли йому виповнилося 16 років. До 18 років йому проводилася доплата до тарифної ставки робітника відповідного розряду. Проте, як йому стало відомо, цю оплату проводили щомісяця на 8 грн менше.

КТС відмовилася прийняти заяву, мотивуючи тим, що в цьому випадку могло йтися про задоволення грошових вимог лише за три місяці, що передують зверненню за розглядом спору. Проте він уже п'ятий місяць одержує ставку дорослого робітника і за цей період ніяких претензій щодо оплати праці не заявив.

Отже, КТС заяву прийняти не може, оскільки вона задоволенню не підлягає.

Чи може КТС відмовити у прийомі заяви щодо розгляду трудового спору, якщо не вбачає предмета спору? Які органи вирішують трудові спори працівників? Як вирішити цей спір?

Задача 4. За систематичний випуск бракованої продукції громадянину Криворуку було оголошено догану. Крім того, за наказом директора із заробітної плати Криворука було утримано 100 грн. Ця сума становила вартість зіпсованих матеріалів. Криворук звернувся в КТС із заявою, у якій просив скасувати наказ про стягнення частини заробітку, оскільки, він уже поніс покарання у вигляді догани.

КТС винесла рішення залишити наказ директора в силі, оскільки гроші вже утримані, але просити директора підприємства скасувати догану, щоб не притягати до відповідальності Криворука двічі.

Упродовж якого часу працівник може звернутися до КТС? Який порядок і терміни розгляду трудових спорів у КТС? Вирішіть цей трудовий спір. Підготуйте протокол засідання КТС щодо трудового спору.

Задача 5. Внаслідок отриманого трудового каліцтва працівник став інвалідом, і йому була призначена пенсія, що не покривала середнього заробітку, який він одержував до каліцтва.

З проханням відшкодувати матеріальний збиток, заподіяний через ушкодження здоров'я, працівник звернувся до КТС. Проте комісія відмовилася прийняти його заяву,

порадивши звернутися безпосередньо до суду. Але й у суді працівникові відмовили в прийомі заяви, тому що він не надав доказів щодо врегулювання трудового спору з організацією, до якої він пред'явив позов.

Які органи й у якому порядку повинні вирішити цей спір? Якій термін і порядок розгляду трудового спору в КТС?

5. Завдання для самостійної роботи

5.1. Підготовка рефератів

Загальні методичні рекомендації: реферат (доповідь) оформлюється у вигляді письмової роботи в обсязі 5-7 сторінок. Представляється на папері та електронному носії.

Приблизна тематика рефератів, доповідей (відповідно до структури навчальної дисципліни):

1. Актуальні питання рівності прав і заборони дискримінації як принципу трудового права.
2. Основні віхи розвитку трудового права на теренах сучасної України.
3. Відмежування трудового права від суміжних галузей права: цивільного, адміністративного, права соціального захисту.
4. Міжнародна організація праці та її роль у забезпеченні права на працю як одного з фундаментальних прав людини.
5. Правовий статус суб'єктів трудового права: суб'єктивні права та юридичні обов'язки, відповідальність суб'єктів трудового права.
6. Актуальні питання соціального партнерства як принципу правового регулювання трудових відносин.
7. Поняття колективного договору та його юридична природа.
8. Система прав та державних гарантій у сфері зайнятості.
9. Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості в Україні.
10. Нестандартні форми зайнятості.
11. Право громадян на працевлаштування за законодавством України.
12. Актуальні питання правового статусу безробітного в Україні.
13. Надання послуг із працевлаштування під час воєнного стану.
14. Особливості працевлаштування громадян України за кордоном.
15. Зарубіжний досвід вирішення проблеми безробіття.
16. Актуальні питання трудового договору з молодим спеціалістом.
17. Особливості трудового договору з працівником-мігрантом.
18. Контракт як особливий вид трудового договору.
19. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом.
20. Порівняльна характеристика трудових договорів про дистанційну та надомну роботу.
21. Правове регулювання відсторонення від роботи.
22. Призупинення дії трудового договору.
23. Особливості укладення та припинення трудових договорів під час воєнного стану.
24. Особливості припинення трудового договору з ініціативи працівника.
25. Припинення трудового договору з ініціативи роботодавця.
26. Актуальні питання правового регулювання відпусток за законодавством України.
27. Співвідношення понять «час відпочинку», «вільний від роботи час», «неробочий час».
28. Режим ненормованого робочого часу: загальна характеристика.

29. Порядок надання відпусток без збереження заробітної плати.
30. Робочий час і час відпочинку в особливий період.
31. Державні гарантії щодо оплати праці.
32. Договірне регулювання заробітної плати в Україні.
33. Співвідношення понять «оплата праці», «заробітна плата», «винагорода за працю».
34. Загальна характеристика систем оплати праці.
35. Порівняльна характеристика загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності.
36. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.
37. Кратна (підвищена) матеріальна відповідальність: умови, підстави, порядок притягнення.
38. Особливості визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню працівником.
39. Матеріальна відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах.
40. Правове забезпечення охорони праці.
41. Загальна характеристика організаційно-правових форм забезпечення охорони праці:
42. Правова охорона праці жінок.
43. Правова охорона праці осіб з інвалідністю.
44. Правова охорона праці неповнолітніх.
45. Розслідування і облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.
46. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.
47. Комісія з трудових спорів (порядок створення, структура, компетенція, порядок роботи, винесення рішення і його виконання).
48. Способи вирішення колективних трудових спорів.
49. Право на страйк як крайній засіб вирішення колективних трудових спорів.
50. Медіація у трудових спорах.

5.2. Орієнтовні тестові завдання для перевірки засвоєння теоретичного матеріалу

Загальні методичні рекомендації: тестові завдання виконуються шляхом надання лише однієї правильної відповіді на запропоноване питання. Декілька правильних відповідей на питання не допускається.

В який термін до закінчення строку дії колективного договору, угоди одна із сторін повинна письмово повідомити іншу сторону про початок переговорів щодо укладення нового колективного договору

- а) не раніш як за три місяці або у строки, визначені цим договором
- б) не раніш як за шість місяців або у строки, визначені цим договором
- в) не раніш як за один місяць або у строки, визначені цим договором

Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників не надається...

- а) професійним спілкам
- б) об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів
- в) службовим особам органів виконавчої влади

Кар'єрний радник – це..?

а) фахівець служби зайнятості, який шукає працівників за запитом роботодавців серед незайнятого населення та осіб, які в силу певних умов не можуть користуватися послугами центрів зайнятості в повному обсязі, так як не мають статусу безробітних;

б) співробітник центру зайнятості, який забезпечує організацію надання послуг особам, які шукають роботу, зареєстрованим безробітним, здійснює супровід таких осіб з метою їх подальшого працевлаштування;

в) суб'єкт господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні, або ж забезпечує здійснення найму працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні у інших роботодавців.

Якщо працівник не витримав строку випробування, то він звільняється:

- а) за власним бажанням;
- б) за угодою сторін трудового договору;
- в) у зв'язку з невідповідністю виконуваній роботі.

Якими методами здійснюється правове регулювання заробітної плати?

- а) методом державного регулювання та методом договірною регулювання;
- б) методом галузевого регулювання та методом регіонального регулювання;
- в) методом комплексного регулювання.

З якою метою законодавство передбачає індексацію грошових доходів і заощаджень?

- а) підтримання певного рівня життя населення у зв'язку зі зростанням вартості життя;
- б) встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
- в) нормування оплати праці.

Чи мають право підприємства і організації при укладенні колективного договору встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в КЗпП?

- а) мають право
- б) не мають права
- в) мають право зі згоди профспілкового комітету

На підприємстві з кількістю працюючих...

а) 100 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці;

б) 25 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці;

в) 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці відповідно до типового положення, що затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці;

5.3. Створення презентацій у PowerPoint

Загальні методичні рекомендації: мультимедійна презентація містить текстові матеріали, фотографії, малюнки, слайдшоу, звукове оформлення і дикторський супровід, аудіо та відеофрагменти і анімації.

1. При оформленні мультимедійної презентації необхідно дотримуватися єдиного стилю подання інформації.

2. Всі слайди презентації повинні бути виконані в програмі Microsoft PowerPoint будь-якої версії в єдиному стилі.
3. Розмір файлу повинен бути не більш ніж 2Мб, кількість слайдів 10-15.
4. Має бути титульний, інформаційний та підсумковий слайди.
5. Титульний слайд повинен відображати тему презентації і хто її виконав (прізвище, ім'я, навчальна група, курс, факультет).
6. На підсумковому слайді вказується список використаних джерел та стислий висновок роботи.
7. Формат слайдів. Параметри сторінки: - розмір слайдів - екран; орієнтація - альбомна; ширина - 24 см.; висота - 18см.; нумерація слайдів з «1».
8. Формат видачі слайдів - «Презентація на екрані».
9. Оформлення слайдів: шрифти для використання: TimesNewRoman, Arial, ArialNarrow. Не дозволяється змішувати різні типи шрифтів в одній презентації.
10. Написання: звичайний, курсив, напівжирний; колір і розмір шрифту має бути підібраний так, щоб всі надписи чітко читати на обраному полі слайду.
11. У титульному і підсумковому слайді використання анімаційних об'єктів не допускається.
12. Слайди не переповнювати текстом.
13. Використовувати прості слова та речення.
14. Вимоги до інформації: науковість, логічність, доступність, однозначність, лаконічність, завершеність, достовірність, сучасність, достатність.
15. Недопустимість граматичних та інших помилок.
16. На одному слайді не рекомендується використовувати більш ніж 3 кольори: один для фону (світлий), другий для заголовку, третій для тексту.
17. Таблична інформація вставляється до слайду як таблиця текстового процесора MS Word або табличного процесора MS Excel. Але не слід використовувати таблиці з великою кількістю даних.
18. Діаграми готуються з використанням майстра діаграм табличного процесора MS Excel.
19. Надписи до ілюстрованого матеріалу повинні відповідати його змісту.
20. Файлу мультимедійної презентації надати ім'я та розширення ppt. Наприклад: Петренко А. С- petrenko_as.ppt або as_petrenko.ppt

Примітка: у презентації розміщувати тільки оптимізовані (стислі) високої якості зображення.

Приблизна тематика (напрямок розробки) презентацій у PowerPoint, що пропонуються (відповідно до структури навчальної дисципліни):

1. Загальна характеристика законодавства про зайнятість населення.
2. Організація надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.
3. Професійна підготовка і перепідготовка незайнятих громадян.
4. Безробітний: правовий статус за національним законодавством.
5. Скорочений робочий час: поняття та підстави встановлення.
6. Ненормований робочий день та його характерні риси.
7. Гнучкий режим робочого часу: поняття, правове регулювання.
8. Дистанційна робота як форма організації праці.
9. Надомна робота: особливості організації та контролю.
10. Вахтовий метод організації роботи як специфічна форма організації робіт.
11. Режим робочого часу під час відрядження.
12. Регламентація часу відпочинку впродовж робочого дня: зарубіжний досвід.
13. Особливості надання додаткової відпустки за особливий характер праці.
14. Відпустки при народженні дитини: новели законодавства.
15. Захист прав працівника у разі банкрутства підприємства.

16. Відрядна система оплати праці та її види.
17. Оплата праці за результатами індивідуальних і колективних робіт.
18. Преміювання як окремий елемент системи оплати праці.
19. Співвідношення понять «нагляд» і «контроль» за дотриманням трудового законодавства.
20. Конституційно-правові засади нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

5.4. Підготовка наукових досліджень (рукопис) тез доповідей для участі в наукових заходах

Загальні методичні рекомендації: підготовка наукових досліджень здійснюється відповідно до Методичних рекомендації щодо підготовки наукових досліджень здобувачами вищої освіти у Національній академії внутрішніх справ (*Методичні рекомендації щодо підготовки наукових досліджень здобувачами вищої освіти у Національній академії внутрішніх справ / Н.В. Стратулат, М.С. Галій, Г.П. Проценко, В.Ю. Рябок; Національна академія внутрішніх справ. Київ, 2019. 50 с. URL: <https://www.naiu.kiev.ua/naukova-diyalnist/naukova-diyalnist-pereminnogo-skladu/metodychni-rekomendacii-190320.pdf>*).

Приблизна тематика (напрямок) наукових досліджень:

1. Розвиток системи трудових прав в умовах глобалізації.
2. Соціальна нормативність трудових прав.
3. Зміст та нормативна основа (соціальний і правовий характер) трудових прав.
4. Колективні трудові права в колективно-договірній сфері регулювання трудових відносин.
5. Трудові права - головний та визначальний чинник розвитку міжнародного співробітництва.
6. Вплив міжнародних та європейських стандартів на розвиток трудових прав в Україні.
7. Проблема реформування трудового законодавства України
8. Роль трудового права у формуванні соціального права.
9. Внесок українських вчених у формування трудового права незалежної України.
10. Проблеми поняття «сфера чинності трудового законодавства».
11. Дія трудового законодавства у просторі.
12. Фактори, які обумовлюють диференціацію трудового законодавства.
13. Двоаспектний характер нормативної основи трудових прав працівників.
14. Основні етапи формування трудового законодавства України.
15. Проблеми понятійного апарату трудового права України.
16. Проблеми доцільності використання оціночних понять у трудовому праві.
17. Колізії у трудовому праві: поняття, види, шляхи запобігання та усунення.
18. Прогалини у правовому регулюванні трудових відносин: поняття та шляхи подолання.
19. Нетипові нормативні приписи у трудовому праві: поняття та види.
20. Аксиоми у трудовому праві.
21. Презумпції трудового права України.
22. Фікції трудового права України.
23. Поняття, види та основні завдання локальних норм у трудовому праві. Умови законності локальних актів.
24. Проблеми оптимального поєднання централізованого і локального регулювання трудових відносин.
25. Генеза правового регулювання оплати праці.

26. Система та зміст принципів оплати праці.
27. Проблеми вдосконалення законодавства про оплату праці та практики його застосування.
28. Проблеми визначення підстав та умов юридичної відповідальності у трудовому праві.
29. Проблеми правового регулювання порядку притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності.
30. Пряма дійсна шкода як складова трудового майнового правопорушення.
31. Проблеми правового регулювання притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності.
32. Санкції в трудовому праві: поняття, види, доктринальні підходи.
33. Штрафи у трудовому праві: проблеми запровадження в Україні.
34. Тенденції розвитку законодавства про дисциплінарну відповідальність в Україні.
35. Тенденції розвитку законодавства про матеріальну відповідальність в Україні.

6.Індивідуальні завдання

Відповідно до навчального плану із навчальної дисципліни «Проблеми регулювання трудових правовідносин» індивідуальні завдання у вигляді курсових робіт не передбачені.

7. Методи навчання

Під час освітнього процесу використовуються наступні методи навчання:

1) Інтерактивні методи: відповіді на запитання і опитування думок студентів у форматі полілогу або групової бесіди; аналіз історій і ситуацій; дискусії, дебати, полеміки; мозковий штурм; відпрацювання навичок; ігрове перевтілення.

2) Активні методи: моделювання професійної діяльності; навчання інших; метод активних ігор.

3) Інноваційні методи: компетентнісний (відповідно до ОПП ЗВО); інтегровані методи навчання (безпосередньо такі - заняття-ділова зустріч, заняття-навчальна конференція, заняття-інсценування); проєктно-дослідницький метод; робота з інформацією (відеоогляд, сторітелінг - за конкретно заданим напрямком).

4) Практичні методи: практичні роботи; вправи; творчі роботи.

5) Методи дистанційного навчання: відеоконференції в форматі лекцій або семінарів (зв'язок студентів з викладачем забезпечують різноманітні сучасні платформи, такі як: Zoom, Moodle); онлайн дискусії; індивідуальне і групове консультування (викладач дає додаткові роз'яснення щодо виконання завдань через чати та e-mail-надсилання); віддалені практикуми і тестування; відеозаписи лекцій; вікторини, бліц-опитування, квізи.

8. Форми та методи контролю, критерії оцінювання результатів навчання

Основними критеріями, що характеризують рівень компетентності здобувача вищої освіти при оцінюванні результатів поточного та підсумкового контролів, є такі:

- виконання всіх видів навчальної роботи, що передбачені робочою програмою навчальної дисципліни;

- глибина і характер знань навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься в основних та додаткових рекомендованих нормативних та доктринальних джерелах;
- вміння аналізувати явища, що вивчаються, у їх взаємозв'язку і розвитку;
- характер відповідей на поставлені питання (чіткість, лаконічність, логічність, послідовність тощо);
- вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач;
- вміння аналізувати достовірність одержаних результатів.

8.1. Оцінювання результатів поточної роботи (завдань, що виконуються на семінарських, практичних та консультаціях, результати самостійної роботи осіб, що навчаються) рекомендується проводити за критеріями:

Завдання, задачі, роботи (у % від кількості балів, виділених на завдання із заокругленням до цілого числа):

- 0% - завдання не виконано;
- 40% - завдання виконано частково або невчасно, а відповідь містить суттєві помилки методичного характеру;
- 60% - завдання виконано повністю, але невчасно, а відповідь містить суттєві помилки у розрахунках або в методиці;
- 80% - завдання виконано повністю і вчасно, проте відповідь містить окремі несуттєві недоліки (розмірності, висновки, оформлення тощо);
- 100% - завдання виконано правильно, вчасно і без зауважень.

8.2. Ситуаційні вправи, конкретні ситуації та інші завдання творчого характеру (% від кількості балів, виділених на завдання із заокругленням до цілого числа):

- 0% - завдання не виконано;
- 40% - завдання виконано частково, висновки не аргументовані і не конкретні, звіт підготовлено недбало;
- 60% - завдання виконано повністю і вчасно, висновки містять окремі недоліки, судження особи, що навчається не достатньо аргументовані, звіт підготовлено з незначним відхиленням від вимог;
- 80% - завдання виконано повністю і вчасно, проте висновки містять окремі несуттєві недоліки несистемного характеру;
- 100% - завдання виконано правильно, вчасно і без зауважень.

8.3. Рейтингова система оцінювання результатів навчання

8.3.1. Нормативне підґрунтя встановлення рейтингу компетентності здобувачів

Нормативним підґрунтям встановлення рейтингу компетентності є Закон України «Про вищу освіту». Відповідно до статті 50 Закону України «Про вищу освіту» формами організації освітнього процесу є: 1) навчальні заняття; 2) самостійна робота; 3) практична підготовка; 4) контрольні заходи.

Розподіл балів, з яких формується рейтинг компетентності здобувача, відбувається між поточним контролем (60 балів) та підсумковим контролем (40 балів).

8.3.2. Рейтинг компетентності здобувачів з навчальної дисципліни

Рейтинг компетентності з навчальної дисципліни, що забезпечуються кафедрою включає *рейтинг компетентності з навчальної роботи* (аудиторна робота та самостійна робота) та *рейтинг компетентності з підсумкового контролю* (контрольні заходи). Що відповідає пропорції за 100-бальною шкалою.

Якщо здобувач виявляє бажання займатися науковою роботою то йому додатково до підсумкового рейтингу компетентності з дисципліни можуть бути зараховані *бали наукової роботи*. У разі зарахування додаткових балів за результатами наукової роботи загальний рейтинг компетентності здобувача з навчальної дисципліни не може перевищувати 100 балів¹.

Якщо сумарний рейтинг компетентності здобувача складає менше 60 балів він вважається таким, що має академічну заборгованість.

8.3.3. Рейтинг з навчальної роботи здобувача

Відповідно до структури навчального плану навчальна робота складається з *аудиторної роботи* (лекційні, семінарські, практичні заняття) і *самостійної роботи*.

Оцінювання компетентності з навчальної роботи здобувача з дисципліни здійснюється шляхом встановлення відповідного рівня знань за кожне навчальне заняття та виставлення балів від 2 до 5 (табл. 1).

Таблиця 1

Накопичення балів з тем за усі види робіт								Підсумковий контроль - залік	Підсумкова кількість балів
Max 60%								Max 40%	Max 100%
Тема 1.	Тема 2.	Тема 3.	Тема 4.	Тема 5.	Тема 6.	Тема 7.	Тема 8.	Самостійна робота	Залік
5	5	5	5	5	5	5	5		

Важливо пам'ятати, що бали це не число, що отримуються в результаті вимірювань і обчислень, а приписане оціночне судження. Виставляючи бали, науково-педагогічний працівник має їх обґрунтувати, керуючись логікою та існуючими критеріями (табл. 2).

Таблиця 2

Характеристика оцінювання рівня компетентності здобувача

Бали	Критерій оцінювання компетентності
2 ²	Незадовільний рівень компетентності. У здобувача <i>відсутні знання</i> навчального матеріалу або він відмовляється відповідати на запитання, передбачені робочою програмою навчальної дисципліни. Здобувач має <i>фрагментарні знання</i> , що базуються на попередньому досвіді. Не здатен формулювати визначення понять, класифікаційні критерії та тлумачити їхній зміст. Не може використовувати знання при вирішенні практичних завдань.
3	Достатній рівень компетентності. Здобувач має <i>базові знання</i> з навчальної дисципліни. Формулює юридичні поняття, класифікаційні критерії, але допускає інтерпретаційні помилки. Може виокремити ознаки явища та їх охарактеризувати (риси, властивості, аспекти). Відповідь надається за одним джерелом навчальної літератури. При

¹Тобто даний рейтинг є додатковим і у разі перевищення 100 бальної шкали зменшується на ту кількість балів які її перевищують. Наприклад, *рейтинг компетентності з навчальної роботи* (аудиторна робота та самостійна робота) – 55 балів, *рейтинг компетентності з підсумкового контролю* (контрольні заходи) – 35 балів, *рейтингові бали за наукову роботу* – 20 балів, сума 55+35+20=110, *загальний рейтинг компетентності* здобувача вищої освіти - 100 балів.

²Здобувачу слід пам'ятати, що отримання зазначеного балу негативно впливає на загальний рейтинг компетентності і може привести до академічної заборгованості.

	відтворенні знань застосовує репродуктивний тип мислення, відсутнє системне викладення навчального матеріалу. Не вміє доказово обґрунтовувати свої судження, допускає неточності при використанні знань для вирішення практичних завдань.
4	Добрий рівень компетентності. Здобувач має <i>грунтовні знання</i> навчального матеріалу, але під час відповіді допускає незначні помилки. Володіє категоріально-понятійним апаратом та здатен використовувати знання для вирішення практичних завдань. Може охарактеризувати склад (зміст) явища (або внутрішню побудову явища) та його елементів. Може обґрунтувати призначення явища, яке конкретизується у його функціях (напрямах впливу на інші явища). Може навести подібність та відмінність з іншими спорідненими та протилежними явищами. Відповідь надається за декількома джерелами навчальної літератури, з посиланням на нормативно-правові акти та наведенням прикладів. При відтворенні знань застосовує продуктивний тип мислення.
5	Відмінний рівень компетентності. Здобувач має <i>системні знання</i> глибоко і повно засвоїв увесь навчальний матеріал, в якому легко орієнтується, володіє категоріально-понятійним апаратом, вміє пов'язувати теорію з практикою, вирішувати практичні завдання, висловлювати і обґрунтовувати свої судження. Може навести особливості інтерпретації правових явищ в різних теоріях, загальне та відмінне в різних позиціях вчених, як в національному так і в міжнародному та європейському праві (в межах часу, предмету, простору). Здатен обґрунтувати перспективи розвитку правових явищ в Україні. Відповідь надається на основі знань державних програм, концепцій, проектів нормативно-правових актів, а також наукових досліджень вітчизняних та закордонних вчених. Даний рівень компетентності передбачає грамотний, логічний виклад відповіді (як в усній, так і в письмовій формі), якісне зовнішнє оформлення. При відтворенні знань застосовує евристичний тип мислення.

Рейтинг компетентності з навчальної роботи здобувача з дисципліни, визначається шляхом встановлення середньоарифметичного балу здобувача, отриманого на семінарських та практичних заняттях з урахуванням роботи на лекційних заняттях та самостійної роботи протягом опанування навчальної дисципліни та помноженого на коефіцієнт K_1 ($K_1=60:5=12$) з округленням результату до цілого числа.

Середній бал здобувача визначається шляхом додавання усіх балів отриманих на семінарських та практичних заняттях з урахуванням роботи на лекційних заняттях та самостійної роботи протягом опанування навчальної дисципліни, поділених на кількість відповідей здобувача з округленням результату до десятих (наприклад 3,8 або 4,5)³. При визначенні середнього балу здобувача необхідною умовою його зарахування є те, що відповідні бали мають бути отримані здобувачем не менше як на 50% занять з навчальної роботи. У разі не виконання зазначеної умови або коли середньоарифметичний бал здобувача менший 2,5 здобувач вважається таким, що має академічну

³Наприклад, з дисципліни навчальним планом передбачено 5 семінарських та практичних занять. Для того щоб не мати академічної заборгованості здобувач має відповідати більше ніж на 50% занять тобто на 3 парах. Отже, виконуючи зазначену вимогу він працював на першому занятті і отримав 3 бали, на другому занятті він не підготувався і отримав 2 бали (які в подальшому пересклав на 4), на третьому занятті здобувач був відсутній з поважної причини, отримав «Н», яку в подальшому пересклав на 3 бали, на останньому – 4 бали. Середньоарифметичний бал складає загальна сума балів поділена на кількість оцінок $(3+2+4+3+4):5=3,2$. Відповідно рейтинг компетентності з навчальної роботи здобувача буде $3,2 \times 12 = 38,4 \approx 38$.

заборгованість яку зобов'язаний ліквідувати шляхом відпрацювання тем програми навчальної дисципліни з яких не має відповідних балів.

8.3.4. Рейтинг з підсумкового контролю здобувачів

Відповідно до навчального плану підсумковий контроль із навчальної дисципліни «Проблеми регулювання трудових правовідносин», що забезпечуються кафедрою передбачений у формі заліку (для денної та заочної форм навчання).

Підсумковий контроль із перевірки компетентності з навчальних дисциплін, що забезпечуються кафедрою складається письмово або усно за білетами підсумкового контролю які пропонуються здобувачу. Максимальна кількість балів з підсумкового контролю здобувачів становить 40 балів.

Кількість білетів підсумкового контролю має перевищувати кількість здобувачів у навчальній групі не менше ніж на 5 одиниць. Кількість питань в білеті підсумкового контролю з навчальних дисциплін визначається кафедрою з урахуванням специфіки дисципліни⁴.

Оцінювання компетентності здобувача під час підсумкового контролю здійснюється шляхом встановлення відповідного рівня знань за кожне питання. Виставляючи рівень компетентності, науково-педагогічний працівник має його обґрунтувати, керуючись логікою та існуючими критеріями (табл. 2).

Рейтинг компетентності з підсумкового контролю здобувача визначається шляхом встановлення середньоарифметичного балу здобувача отриманого за кожне питання білету підсумкового контролю помножене на коефіцієнт K_2 ($K_2=40:5=8$) з округленням результату до цілого числа.

Середньоарифметичний бал здобувача з підсумкового контролю визначається шляхом додавання усіх балів отриманих за кожне питання білету підсумкового контролю поділених на кількість питань білету з округленням результату до десятих (наприклад 3,8 або 4,5)⁵.

8.3.5. Рейтинг наукової роботи здобувача

За результатами семестрової наукової роботи здобувача його рейтинг компетентності з дисципліни може бути підвищений з урахуванням рівнів результативності такої роботи.

Рейтингові бали за наукову роботу здобувачів нараховуються з урахуванням рівнів результативності цієї роботи. Відповідні значення рівнів та додаткові бали визначаються згідно з таблицею (табл. 3).

Таблиця 3

Характеристика оцінювання рівня творчих досягнень здобувача

Результати творчої роботи здобувача	Рівень результативності та додаткові бали
Стаття у факультетському (інститутському) збірнику, призове місце на конкурсі наукових робіт здобувачів (здобувачів, студентів) факультету (інституту), приз за експонат на виставці здобувачських	I рівень, факультетський (інститутський) – 5 балів

⁴Наприклад, два теоретичних питання, одне практичне, одне питання з переліку питань що виноситься на самостійну роботу.

⁵Наприклад, здобувач відповідаючи на білет підсумкового контролю за перше питання отримав 3 бали, за друге 4 бали, за третє 5 балів, за четверте 2 бали. Відповідно його загальний рейтинг з підсумкового контролю за результатами складання екзамену буде $((3+4+5+2):4) \times 8 = 28$. Або інший приклад, здобувач відповідаючи на білет підсумкового контролю за перше питання отримав 3 бали, за друге 4 бали, за третє 5 балів. Відповідно його загальний рейтинг з підсумкового контролю за результатами складання екзамену буде $((3+4+5):3) \times 8 = 32$. Або ще приклад, здобувач відповідаючи на білет підсумкового контролю за перше питання отримав 4 бали, за друге 5 балів. Відповідно його загальний рейтинг з підсумкового контролю за результатами складання екзамену буде $((4+5):2) \times 8 = 36$.

Результати творчої роботи здобувача	Рівень результативності та додаткові бали
(студентських) робіт, доповідь на факультетській (інститутській) науковій конференції та ін.	
Ті ж досягнення на заходах академічного рівня, прийняття до розгляду заявки на патент та ін.	II рівень, академічний – 10 балів
Ті ж досягнення на заходах міжвузівського рівня чи МОН, МВС декілька досягнень II рівня, участь у республіканських виставках, національних олімпіадах, отримання державного патенту, заявка на закордонне патентування.	III рівень, міністерський, міжвузівський – 15 балів
Статті в міжнародних збірниках та журналах, доповіді на міжнародних конференціях і семінарах, участь у міжнародних олімпіадах, конкурсах та виставках, отримання закордонного патенту.	IV рівень, міжнародний – 20 балів

8.3.6. Фіксація результатів компетентності здобувача

Для занесення результатів компетентності здобувача у відомість обліку успішності, залікову книжку здобувача використовується таблиця співвідношення між рейтингом здобувача та ECTS оцінками (табл. 4).

Таблиця 4

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Оцінка в балах	Оцінка за національною шкалою	Оцінка за шкалою ECTS	
		Оцінка	Пояснення
90-100	відмінно	A	відмінне виконання
85-89	добре	B	вище середнього рівня
75-84		C	загалом хороша робота
66-74	задовільно	D	непогано
60-65		E	виконання відповідає мінімальним критеріям
35-59	незадовільно	Fx	необхідне перескладання
1-34		F	необхідне повторне вивчення курсу

9. Інструменти, обладнання та програмне забезпечення, використання яких передбачає дисципліна та з урахуванням дистанцій

9.1. Під час проведення занять в очному (offline) режимі використовуються наступні засоби програмного забезпечення:

інтерактивні, мультимедійні проектори, комп'ютери, планшети, інтерактивна дошка.

9.2. Під час проведення занять в змішаний (blended) режимі використовуються наступні засоби програмного забезпечення:

доступ до дистанційних навчальних курсів дисциплін на офіційному вебпорталі НАВС через мережу Інтернет.

9.3 Під час проведення занять без очної складової в дистанційному режимі (online) за вибором викладача використовується:

програмне забезпечення через мережу Інтернет.

10. Перелік питань для підсумкового контролю з навчальної дисципліни

Перелік контрольних питань формується відповідно до структури програми навчальної дисципліни і містить наступні питання:

1. Право на працю як одне з фундаментальних прав людини.
2. Особливості поняття трудового права.
3. Проблемні питання відмежування трудового права від інших галузей права.
4. Основні принципи та джерела трудового права України, форма їх вираження.
5. Особливості та зміст правосуб'єктності сторін трудового договору.
6. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин.
7. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин.
8. Трудовий колектив як суб'єкт трудових правовідносин.
9. Правовий статус профспілок у сфері трудових правовідносин.
10. Поняття колективного договору.
11. Актуальні питання та сфера укладання колективних угод.
12. Соціальне партнерство в Україні.
13. Становлення інституту працевлаштування у національному законодавстві про працю: загальний огляд.
14. Характеристика основних прав та державних гарантій у сфері зайнятості населення.
15. Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості в Україні.
16. Поняття зайнятості, її види.
17. Проблеми правового регулювання зайнятості.
18. Правове регулювання нестандартних форм зайнятості.
19. Державна служба зайнятості: структура та повноваження.
20. Організаційно-правові основи забезпечення зайнятості та працевлаштування громадян.
21. Правове регулювання посередництва у сфері зайнятості населення.
22. Особливості працевлаштування громадян України за кордоном.
23. Працевлаштування окремих категорій громадян (особи з інвалідністю, неповнолітні, особи пенсійного віку і т.д.): сучасний стан, проблеми та способи їх вирішення.
24. Проблематика безробіття у глобальному та національному масштабах.
25. Загальна характеристика правового статусу безробітного в Україні. Порядок визнання громадян безробітними.
26. Соціальний захист безробітних: проблеми та перспективи їх вирішення.
27. Особливості поняття трудового договору та його відмінність від цивільно-правових угод про працю.
28. Юридична природа трудового договору.
29. Правові аспекти укладення окремих видів трудових договорів.
30. Практичні питання переведення на іншу постійну роботу і переміщення.
31. Підстави припинення трудового договору: проблеми та шляхи їх вирішення.
32. Поняття робочого часу у законодавстві України, його ознаки, нормативи.
33. Встановлення неповного робочого часу: проблемні питання.
34. Загальна характеристика режимів робочого часу.
35. Особливі (спеціальні) режими робочого часу: новели правового регулювання.
36. Особливості обліку робочого часу.
37. Правове регулювання надурочних робіт як гарантія захисту прав працівників.
38. Теоретико-правове визначення поняття часу відпочинку.
39. Перерви впродовж робочого дня: види, особливості надання та контролю.
40. Нормативно-правове регулювання права громадян на відпустку.
41. Види відпусток: загальна характеристика, новели національного законодавства.
42. Порядок і умови надання відпусток: основні положення.

43. Право працівника на оплату праці та її захист: аналіз національного та міжнародного законодавства.
44. Державно-нормативне та договірне регулювання оплати праці.
45. Співвідношення понять «оплата праці», «заробітна плата», «винагорода за працю».
46. Структура заробітної плати.
47. Система гарантійних та компенсаційних виплат за законодавством про працю.
48. Мінімальна заробітна плата: поняття, соціально-правове значення.
49. Загальна характеристика систем оплати праці.
50. Особливості становлення та розвитку трудової дисципліни в сучасному трудовому праві.
51. Правові методи забезпечення трудової дисципліни.
52. Актуальні питання реалізації положень внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах в установах та організаціях.
53. Особливості застосування заохочень та їх види.
54. Проблемні питання притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників.
55. Проблеми галузевої належності матеріальної відповідальності за моральну школу, заподіяну сторонам трудових правовідносин.
56. Характеристика матеріальної відповідальності та її відмінність від цивільно-правової відповідальності.
57. Трудове майнове правопорушення як підстава притягнення працівника до матеріальної відповідальності: поняття та склад.
58. Особливості видів матеріальної відповідальності працівників.
59. Окремі проблеми притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності.
60. Умови та підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.
61. Особливості колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників.
62. Особливості правового забезпечення охорони праці.
63. Загальні гарантії прав працівників на охорону праці.
64. Проблеми невідповідності нормативно-правової бази з охорони праці та промислової безпеки сучасним вимогам і законодавству Європейського Союзу.
65. Спеціальні гарантії прав на охорону праці працівників, які працюють у важких і шкідливих умовах праці.
66. Спеціальні гарантії права на охорону праці жінок, неповнолітніх осіб та осіб з пониженою працездатністю.
67. Поняття нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства у сфері охорони праці.
68. Організація нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства: аналіз норм національного законодавства та міжнародно-правових актів.
69. Державний нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства України.
70. Правовий статус Державної служби України з питань праці.
71. Порядок проведення перевірок, що здійснюються Державною службою України з питань праці.
72. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства України.
73. Відповідальність за порушення трудового законодавства.
74. Поняття і класифікація трудових спорів.
75. Індивідуальні трудові спори та причини їх виникнення.
76. Теоретичні та практичні проблеми розгляду індивідуальних трудових спорів.
77. Теоретичні та практичні проблеми розгляду колективних трудових спорів.

78. Особливості загального та спеціального порядку вирішення індивідуальних трудових спорів.
79. Роль діяльності комісії по трудових спорах (КТС) як первинного органу з розгляду індивідуальних трудових спорів.
80. Порядок розгляду спорів у КТС та виконання ухвалених нею рішень.
81. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів судами.
82. Проблеми поновлення на роботі незаконно звільнених працівників.
83. Особливості вирішення трудових спорів деяких категорій працівників.
84. Застосування процедури медіації під час вирішення трудових спорів.
85. Шляхи вирішення колективних трудових спорів: загальна характеристика.
86. Історичні передумови становлення і розвитку міжнародно-правового регулювання праці.
87. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу.
88. Всесвітні (універсальні) міжнародні стандарти праці.
89. Міжнародна організація праці та її нормотворча діяльність
90. Європейські міжнародні стандарти праці.

11. Рекомендована література

Нормативно-правові акти

1. Конституція України: Конституція, Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)
3. Цивільний кодекс України: Кодекс України, Закон від 16.01.2003р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)
4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. №504/96-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-ВР> (дата звернення: 01.07.2023 р.)
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)
6. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)
7. Про збір і облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-У. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)
8. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 01.07.2023 р.)
9. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19.10.2000 р. № 2050-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14> (дата звернення: 01.07.2023 р.)
10. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)
11. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)
12. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

13. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

14. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. №1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

15. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

16. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівників в електронній формі: Закон України від 05.02.2021 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

18. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України від 15.07.2021 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

19. Про організацію трудових відносин в період воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

20. Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

21. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19.07.2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#n17> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

22. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 № 170 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/170-94-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

23. Порядок формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2013 р. № 400 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/400-2013-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

24. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 30.03.2023 р. № 446. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

25. Положення про Державну службу зайнятості, затверджене наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16.12.2020 р. № 2663. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text> (дата звернення: 01.07.2023 р.)

Основна

1. Гетьманцева Н. Д., Козуб І. Г. Трудове право: навчально-методичний посібник. Чернівці, 2014. 850 с.

2. Іванов Ю. Ф., Іванова М. В. Трудове право України: навч. посіб. К. 2016. 244 с.

3. Теоретичні засади трудового права України: підручник /за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.

4. Трудове право в державах Європи: підручник. Венедіктов С. В., Спіцина Г. О. Київ: Ніка-Центр, 2017. 183 с.
5. Трудове право України в схемах і таблицях: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Прилипка С. М., Ярошенко О. М., Костюченко О. Є., Підкопай Д. С. Х. : ФІНН, 2014. 557 с.
6. Трудове право України. Академічний курс: Підручник / за ред. Пилипенка П. Д. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2015. 552 с.
7. Трудове право України: практикум. Кучма О. Л., Сіньова Л. М., Черноус С. М.; М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ: Освіта України, 2017. 149 с.
8. Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. Нац. ун-т внутр. справ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.
9. Трудове право України : навчальний посібник. Львів : «Галицька видавнича спілка», 2022. 312 с.
10. Трудове право [Електронний ресурс]: мультимедійний посібник / Мироненко В.П. та ін. Київ. НАВС, 2022. URL: https://arm.naiiau.kiev.ua/books/trudove_pravo/index.html

Додаткова

1. Біліченко І. С. Теоретичні та практичні засади правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 19 с.
2. Боева О. С. Деякі аспекти розмежування судових юрисдикцій при захисті трудових прав. *Держава і право. Серія «Юридичні науки»*. Вип. 75. 2017. С. 251-262.
3. Боняк В. О., Коломоєць Ю. О. Конституційне право на страйк в Україні: теоретичний і прикладний аспекти: моногр. Дніпро: Дніпроп. держ. унт внутр. справ, 2019. 168 с.
4. Бориченко К. В. Співвідношення права на соціальний захист та права на соціальне забезпечення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. №1. С. 101-104. URL: http://www.lsej.org.ua/1_2019/28.pdf.
5. Бориченко К. В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: проблеми теорії та практики: монографія. Одеса: Фенікс, 2019. 552 с.
6. Бортник С. М. Поняття «трудові правовідносини з поліцейськими». *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2017. № 2 (77). С. 11-18.
7. Бортник С. М. Спеціальна трудова правосуб'єктність поліцейських. *Право і безпека*. 2017. № 1 (64). С. 84-88.
8. Вахонєва Т. М. Теоретичні та практичні засади реалізації прав на результати інтелектуальної (творчої) праці в трудових правовідносинах: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 403 арк.
9. Гетьманцева Н. Правова природа трудового та цивільного договорів. *Підприємництво, господарство і право*. Київ, 2020. № 8 (294). С. 100-106.
10. Дрозд О. Ю. Правове регулювання проходження державної служби в Україні: проблеми співвідношення норм трудового та адміністративного права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05, 12.00.07. Київ, 2017. 40 с.
11. Кайда Н. Я. Концептуальні засади адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС: монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 359с.
12. Кириченко Т. Оптимізація правового регулювання трудових відносин в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. Київ, 2020. № 11 (297). С. 66-72.
13. Косьмій Л. Р. Особливості трудових відносин в умовах карантину. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. Івано-Франківськ, 2020. С. 52-58.
14. Куцик К. В. Реалізація права на працю в умовах пандемії COVID–19: національний аспект. *Приватно-правові механізми захисту прав людини: матеріали*

міжкафедрального науково-теоретичного круглого столу (м. Київ, 10 груд. 2021 р.). / [редкол.: С. С. Чернявський, В. П. Мироненко, К. В. Куцик та ін.]. Київ : Національна академія внутрішніх справ, 2021. С. 69–75.

15. Куцик К. Перспективи застосування медіації при врегулюванні трудових спорів (конфліктів). *Медіація як спосіб вирішення приватно- та публічно-правових спорів* : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 30 листоп. 2021 р.). Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2022. С. 186–189.

16. Куцик К. Нормативне регулювання права на відпочинок в умовах воєнного стану. *Регулювання приватно-правових відносин в умовах воєнного стану в Україні*: матеріали міжвузівської науково-практичної конференції (Київ, 29 верес. 2022 р.). / [редкол.: С. Д. Гусарев, С. С. Чернявський, В. П. Мироненко та ін.]. Київ : Національна академія внутрішніх справ, 2022. С. 145 – 149.

17. Куцик К. Особливості охорони праці при дистанційній роботі. *Проблеми та перспективи забезпечення цивільного захисту*: матеріали міжнародної науково-практичної конференції молодих учених (20-21 квіт. 2023 р.). Харків: НУЦЗУ, 2023. С. 417.

18. Кирдан Б.В. Особливості реалізації права працівника на відпустку в умовах воєнного стану в Україні. Вплив інтеграційних тенденцій на розвиток національного права: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (Одеса, 31 березня 2023 р.) / редкол. В.П. Маковій та ін. Одеса: ОДУВС, 2023. С. 103–104.

19. Обушенко Н. М. Правозастосування та його місце в трудовому праві: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2015. 197 с.

20. Олійник О. О. Соціальна відповідальність у трудовій сфері: галузевий аспект. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2017. С. 135-139.

21. Остапенко Ю. О. Правове регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 19 с.

22. Остапенко Ю.О. Моделі періодизації правового регулювання трудових прав працівників в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2019. Випуск 2. Том 1. С. 166-171

23. Пасечник О. В. Поняття та предмет колективного трудового спору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Випуск 1 (26). Том 2. С. 36-40.

24. Пасечник О. В. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України, Республіки Білорусь і Республіки Молдова. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2019. №38. С. 192-195.

25. Пасечник О. В. Примирна процедура вирішення колективних трудових спорів за законодавством України та окремих зарубіжних країн. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2020. №6 (volume 2). P. 13-18.

26. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.

27. Савчук В. Бум на трудове право. *Юридична газета*. Київ, 2020. 9 червня (№ 11). С. 40.

28. Шурина О. А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2017. 20 с.

29. Юшко А.М. Мобінг у трудових відносинах. *Право та інновації: науково-практичний журнал*. Харків, 2020. № 4 (32). С. 13-19.

30. Krystyna Rezvorovych, Pavlo Gorinov, Mariia Sokol, Kateryna Kutsyk, Roman Opatskiy. Peculiarities of the legislative regulation of the protection of rights of workers on the background of Russian military aggression (the Ukrainian experience). *Review of Economics and Finance*. 2023. Vol. 21, No. 1. P. 584-591 URL: https://refpress.org/wp-content/uploads/2023/05/Rezvorovych_REF.pdf

Інформаційні ресурси

1. <http://zakon1.rada.gov.ua> – Законодавство України
2. <http://rada.gov.ua> – офіційний веб-сайт Верховної Ради України
3. <http://www.president.gov.ua/> - Президент України
4. <http://www.kmu.gov.ua> – Урядовий портал (Кабінет Міністрів України)
5. <http://www.minjust.gov.ua> – Міністерство юстиції України
6. <https://ccu.gov.ua/index.php>- Конституційний суд України
7. <http://www.scourt.gov.ua> - інформаційний сервер Верховного Суду України
8. <http://reyestr.court.gov.ua/> - Єдиний державний реєстр судових рішень
9. <http://court.gov.ua/sudy/> - Судова влада України
10. <https://unba.org.ua/> - Національна асоціація адвокатів України
11. <http://npu.ua> – Нотаріальна палата України
12. <http://nbuv.gov.ua> - Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського
13. <https://nlu.org.ua/> - Національна бібліотека України імені Ярослава Мудрого
14. <http://www.univ.kiev.ua> – бібліотека КНУ ім. Тараса Шевченка
15. <http://www.library.ukma.kiev.ua> – наукова бібліотека Національного університету «Києво-Могилянська академія»
16. http://irbis-nbuv.gov.ua/info_law.html - Юридичні інформаційні ресурси

Розробники:

Доцент кафедри
к.ю.н., доцент



Богдан КИРДАН

Доцент кафедри
к.ю.н., доцент



Леся ШАПОВАЛ

Доцент кафедри
к.ю.н., доцент



Володимир БОБКО

Доцент кафедри
к.ю.н., доцент



Лідія ГЕРАСИМЧУК

Доцент кафедри
доктор філософії



Наталія ПОЛШКО

Старший викладач кафедри
к.ю.н.



Катерина КУЦИК