

**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

**ТРУДОВЕ ПРАВО: СУЧАСНІ АСПЕКТИ
ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ**

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:

Андрій ПЕТРОВСЬКИЙ – доцент кафедри, кандидат юридичних наук, доцент;
Богдан КИРДАН – доцент кафедри, кандидат юридичних наук, доцент
Леся ШАПОВАЛ – доцент кафедри, кандидат юридичних наук, доцент;
Катерина КУЦИК – 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 ГУСАРЕВ

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 ГУСАРЕВ

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 ГУСАРЕВ

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 ГУСАРЕВ

1. Загальні відомості про навчальну дисципліну

Предметом вивчення навчальної дисципліни є система знань про сучасні аспекти правозастосування у сфері найманої праці, та інших відносин, що тісно пов'язані з трудовими, які відображають основні концепції науки трудового права, а також тенденції розвитку досліджень у зазначеній сфері в Україні та на міжнародному рівні.

Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни «Трудове право: сучасні аспекти правозастосування» є надання здобувачам цілісної системи знань щодо основних принципів правозастосування норм трудового права у сфері регулювання трудових відносин з метою формування професійних юридичних знань та навичок. Підготовка кваліфікованих фахівців, формування творчого правового мислення у здобувачів; підготовка до практичної діяльності висококваліфікованих спеціалістів із всебічним знанням трудового права, здатності застосовувати такі знання при розв'язанні комплексних проблем у сфері трудового права при здійсненні професійної та (або) дослідницько-інноваційної діяльності, а також усвідомлення важливості вдосконалення норм трудового права та в подальшому вироблення наукових підходів у зазначеній сфері та власної моделі правового регулювання трудових правовідносин.

Основними завданнями вивчення дисципліни «Трудове право: сучасні аспекти правозастосування» є формування у здобувачів вищої освіти системи науково-теоретичних та практичних знань, ознайомлення з основними питаннями правозастосування трудового законодавства України, формування уміння користуватися відповідними нормативними актами, розкриття змісту основних категорій та інститутів, вироблення уміння вирішувати конкретні практичні питання, пов'язані із застосуванням норм трудового права.

Пререквізити:

юридична компаративістика; право Європейського Союзу; правові інструменти альтернативного вирішення спорів; нормотворча діяльність; приватне право: практика тлумачення і застосування; сучасні тенденції регулювання трудових правовідносин.

Постреквізити:

застосування стандартів Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод; міжнародне приватне право; особливості розгляду окремих категорій цивільних справ; сучасні аспекти цивільного права та процесу; сучасні аспекти цивільно-правової відповідальності; проблеми регулювання трудових правовідносин; сучасні аспекти права соціального забезпечення.

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.

	<p>ЗК7. Здатність приймати обґрунтовані рішення.</p> <p>ЗК8. Здатність спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів економічної діяльності).</p>
Спеціальні (фахові, предметні) компетентності	<p>СК5. Здатність використовувати сучасні правові доктрини та принципи у правотворчості та в процесі застосовування інститутів публічного і приватного права, а також кримінальної юстиції.</p> <p>СК6. Здатність обґрунтовувати та мотивувати правові 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 <i>(додаткова СК)</i>.</p>

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

РН 4. Здійснювати презентацію свого дослідження з правової теми, застосовуючи першоджерела та прийоми правової інтерпретації складних комплексних проблем, що постають з цього дослідження, аргументувати висновки.

РН 6. Обґрунтовано формулювати свою правову позицію, вміти опонувати, оцінювати докази та наводити переконливі аргументи.

РН 7. Дискутувати зі складних правових проблем, пропонувати і обґрунтовувати варіанти їх розв'язання.

РН 11. Використовувати передові знання і методики у процесі правотворення та правозастосування інститутів публічного та приватного права і кримінальної юстиції.

РН 13. Аналізувати та оцінювати практику застосування окремих правових інститутів.

РН 16. Брати продуктивну участь у розробці проектів нормативно-правових актів, обґрунтовувати суспільну обумовленість їх прийняття, прогнозувати результати їх вливу на відповідні суспільні відносини.

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

знати:

- стан основних проблем науки трудового права, тенденції розвитку законодавства України та наукової доктрини з питань трудового права;
- сутність та значення трудового права;
- чинне трудове законодавства;

- правовий статус суб'єктів трудового права;
- правове регулювання укладення колективних договорів (угод);
- порядок укладення і припинення різних видів трудових договорів;
- правове регулювання робочого часу та часу відпочинку;
- особливості правового регулювання оплати праці;
- особливості дисциплінарної та матеріальної відповідальності за трудовим законодавством;
- порядок вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

вміти:

- застосовувати норми законодавства про працю;
- узагальнювати практику використання трудового законодавства та робити відповідні висновки за результатами узагальнення;
- правильно застосовувати роз'яснення судових та інших органів у процесі застосування норм трудового права;
- проводити роз'яснення трудового законодавства серед населення.

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. Структура залікового кредиту (тематичний план)

Назви розділів і тем	Кількість годин									
	денна форма					заочна форма				
	всього	у тому числі				всього	у тому числі			
		л	сем.	п. з.	с. р.		л	сем.	п. з.	с. р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тема 1. Сучасні проблеми трудового права України	14	2	2	2	8	14	2	2	-	10
Тема 2. Проблеми єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин	8	-	2	-	6	10	-	2	-	8
Тема 3. Проблеми індивідуальних та колективних відносин в трудовому праві України	12	2	-	2	8	12	2	-	2	8
Тема 4. Проблеми охорони праці в трудовому праві України	8	-	-	2	6	8	-	-	2	6
Тема 5. Проблеми гендерної рівності в трудовому праві України	10	-	2	-	8	10	-	2	-	8
Тема 6. Проблеми гармонізації трудового права України з правом Європейського Союзу	10	-	2	-	8	10	-	2	-	8
Тема 7. Проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві України	14	2	2	2	8	14	2	-	-	12
Тема 8. Актуальні проблеми у сфері трудових спорів (конфліктів) і порядок їх вирішення. Сучасна практика розгляду трудових спорів	14	2	2	2	8	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. Сучасні проблеми трудового права України

Навчальний час – 2 год.

Питання до семінарського заняття:

1. Історичні передумови розвитку галузі трудового права на території України.
2. Етапи формування галузі трудового права.
3. Реформування трудового законодавства.
4. Порівняльний аналіз проектів Трудового кодексу України.
5. Принципи кодифікації.
6. Новели трудового законодавства.

Тема 2. Проблеми єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин

Навчальний час – 2 год.

Питання до семінарського заняття:

1. Поняття, ознаки та особливості трудової правосуб'єктності згідно чинного законодавства.
2. Особливості та зміст трудової правосуб'єктності сторін трудового договору.
3. Проблеми правосуб'єктності інших суб'єктів трудового права.
4. Категорія «домашні працівники» у сучасних трудових правовідносинах.
5. Розвиток правового регулювання щодо участі працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями.

Тема 5. Проблеми гендерної рівності в трудовому праві України

Навчальний час – 2 год.

Питання до семінарського заняття:

1. Права жінок у сфері зайнятості.
2. Попередження і реагування на випадки сексуальних домагань на роботі і за місцем навчання.
3. Аналіз досвіду інших країн щодо впровадження юридичних механізмів забезпечення рівної оплати праці.
4. Вплив стереотипів на практику правозастосування в трудових правовідносинах.
5. Процедури Human Rights Due Diligence щодо забезпечення гендерної рівності.
6. Практика застосування судами України законодавчих положень, спрямованих на забезпечення гендерної рівності.

Тема 6. Проблеми гармонізації трудового права України з правом Європейського Союзу

Навчальний час – 2 год.

Питання до семінарського заняття:

1. Сучасні аспекти впровадження в юридичну практику норм трудового законодавства України до законодавства ЄС.

2. Використання європейських стандартів та зарубіжного досвіду в правовому регулюванні трудових правовідносин.
3. Проблеми механізму адаптації трудового законодавства України з міжнародним правом.
4. Європейські традиції захисту трудових прав працюючих та їх імплементація у трудове законодавство України.
5. Аналіз деяких Конвенцій РЄ та МОП у сфері праці.

Тема 7. Проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві України

Навчальний час – 2 год.

Питання до семінарського заняття:

1. Трудове майнове правопорушення як підстава притягнення працівника до матеріальної відповідальності: поняття та склад.
2. Санкції у трудовому праві.
3. Проблематика правового регулювання порядку притягнення працівника до відповідальності за трудові правопорушення.
4. Проблемні аспекти притягнення окремих категорій працівників до дисциплінарної відповідальності.
5. Методика визначення виду матеріальної відповідальності працівника.
6. Окремі проблеми притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності.
7. Умови та підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.
8. Проблеми галузевої належності матеріальної відповідальності за моральну шкоду, заподіяну сторонам трудових правовідносин.

Тема 8. Актуальні проблеми у сфері трудових спорів (конфліктів) і порядок їх вирішення. Сучасна практика розгляду трудових спорів

Навчальний час – 2 год.

Питання до семінарського заняття:

1. Поняття та види трудових спорів.
2. Причини й обставини виникнення трудових спорів.
3. Принципи розгляду трудових спорів.
4. Індивідуальні трудові спори та органи, що їх розглядають.
5. Підходи до врегулювання колективних трудових спорів: аналіз.
6. Право на страйк і його обмеження.
7. Гарантії та правове становище працівників у зв'язку з проведенням страйку.
8. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори.
9. Застосування альтернативних способів вирішення трудових спорів.

4.2. Плани практичних занять:

Тема 1. Сучасні проблеми трудового права України

Навчальний час – 2 год.

Завдання до практичного заняття

- Здійснити підбір нормативно-правових актів за темою, а також наукової літератури, опублікованої протягом останніх трьох років. Проаналізувати основні

положення / напрямки досліджень. Визначити проблемні питання та сформулювати шляхи їх вирішення.

• **Вирішити задачі**

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.

Чи є 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 свідоцтва 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» юрисконсультом.

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 3. Проблеми індивідуальних та колективних відносин в трудовому праві України

Навчальний час – 2 год.

Завдання до практичного заняття

- **Здійснити підбір нормативно-правових актів за темою, а також наукової літератури, опублікованої протягом останніх трьох років. Проаналізувати основні положення / напрямки досліджень. Визначити проблемні питання та сформулювати шляхи їх вирішення.**

- **Вирішити задачі**

Задача 1. Позивач Біляївський районний центр зайнятості звернувся до суду із позовом, в якому просив суд стягнути з ТОВ «Агрофірма «Дружба народів» штраф у розмірі 30380,00 гривень. В обґрунтування позовних вимог позивач посилається на те, що на підприємстві ТОВ «Агрофірма «Дружба народів» був працевлаштований громадянин Республіки Молдова Петрицький В.Г., який працював на посаді тракториста за наказом про прийняття на роботу від 18.06.2019 року № 20. При перевірці було встановлено, що у Петрицького В.Г. відсутня посвідка на постійне місце проживання, та не отримано дозволу на використання праці іноземця.

Чи мають право на зайнятість в Україні іноземці та особи без громадянства? На якій підставі підприємства, установи та організації мають право на застосування праці іноземців та осіб без громадянства на території України? За якої умови роботодавцю дозволяється застосувати працю іноземця або особи без громадянства? На які посади не можуть призначатись або якою трудовою діяльністю не можуть займатись іноземці та особи без громадянства на території України? Чи порушені вимоги законодавства щодо працевлаштування іноземців на території України? Якщо так, то які? Як суд повинен вирішити справу?

Задача 2. Громадянин Петров А.А. згідно рішення Харківського районного суду зобов'язаний до виплат аліментів на користь Петрової В.Г., на утримання неповнолітньої дитини – Петрової М.А., у розмірі 1/2 частини заробітку (доходу) щомісячно, але не менше ніж 30 % прожиткового мінімуму на дитину відповідного віку, починаючи з 09.08.2013 р. і до досягнення дитиною повноліття. Петров А.А. діючи умисно, маючи намір на ухилення від сплати аліментів, будучи працездатним і достовірно знаючи про необхідність щомісячно сплачувати аліменти на утримання дитини, не працевлаштувався, на обліку в Харківському районному центрі зайнятості з метою працевлаштування та отримання стабільної заробітної плати і можливості сплати аліментів, не перебував. Матеріальної допомоги на дитину не надавав, участі у його вихованні не приймав, на виклики державних виконавців не з'являвся, відомості про сплату заборгованості та поточних платежів до виконавчої служби Харківського району не надав.

Які особи вважаються працевдатними? Які існують заходи щодо сприяння зайнятості населення? На що спрямовуються заходи щодо сприяння зайнятості населення?

Який порядок реєстрації осіб, які шукають роботу? Чи повинен Харківський районний центр зайнятості самостійно працевлаштувати Петрова А.А.? Чи можна Петрова А.А. притягнути до кримінальної відповідальності?

Практичне завдання до задачі: складіть заяву про надання статусу безробітного від імені Петрова А.А.

Задача 3¹. Директор підприємства наказом затвердив положення про мотивацію працівників до покращених показників праці та оприлюднив його серед працівників по електронній пошті.

Голова виборного органу первинної профспілкової організації, прочитавши даний наказ, розіслав по електронній пошті повідомлення працівникам, що даний наказ слід розглядати як проект додатку до колективного договору і на зборах трудового колективу вони його розглянуть.

Керівник юридичного відділу пояснив директору, що наказ є чинним, дане положення може бути а може і не бути в колективному договорі (за бажанням директора), і якщо директор бажає, щоб дане положення було самостійним локальним документом, то думка трудового колективу, профспілки може мати тільки рекомендаційний характер, а голову виборного органу первинної профспілкової організації можна провчити, оголосивши йому догану за введення в оману працівників підприємства та дії, які підривають авторитет керівництва підприємства.

Здійсніть оцінку ситуації

Задача 4. Засновники Товариства у розмові із директором Товариства дізналися, що два роки тому директор підписав колективний договір із представниками трудового колективу. Обурені тим, що директор підписав договір, без відома засновників (та і зміст договору не сподобався) засновники подали позов до суду про визнання недійсним рішення загальних зборів Товариства, на якому був підписаний протокол, яким був прийнятий в цілому колективний договір, який був задоволений. Оскільки на підставі даного рішення суду в райдержадміністрації відмовилися скасовувати реєстрацію колективного договору, засновники подали новий позов про визнання недійсним колективного договору та скасування його державної реєстрації, мотивуючи тим, що директор підписав договір без попереднього затвердження загальними зборами учасників і визнано судом недійсним рішення загальних зборів.

Трудовий колектив, щоб не псувати стосунки із керівництвом, не заперечував проти позову, райдержадміністрація поклалася на розсуд суду.

Здійсніть оцінку ситуації

Задача 5. Голова профспілкового комітету первинної професійної спілки Підприємства звернувся до територіальної інспекції праці із заявою, в якій просив дати оцінку правомірності дій адміністрації Підприємства по внесенню змін до колективного договору без участі і без згоди Профспілки (проект змін до колективного договору запропонувала адміністрація Підприємства, на зборах трудового колективу за дане рішення проголосували 87 % від кількості працівників і на цих же зборах уповноважили працівника (не члена профспілки) підписати зміни до колективного договору від імені трудового колективу).

Здійсніть оцінку ситуації

¹ Задачі 3-5 - Трудове право України. Практикум для студентів юридичного факультету. – Київ: «Освіта України», 2017. – 146 с

Тема 4. Проблеми охорони праці в трудовому праві України

Навчальний час – 2 год.

Завдання до практичного заняття

- Здійснити підбір нормативно-правових актів за темою, а також наукової літератури, опублікованої протягом останніх трьох років. Проаналізувати основні положення / напрямки досліджень. Визначити проблемні питання та сформулювати шляхи їх вирішення.

- Виступіть у ролі юриста підприємства і підготуйте наступні пакети документів:

1. Виберіть вид та профіль діяльності Вашого підприємства і підготуйте теку з усіма необхідними нормативно-правовими актами в сфері охорони праці.

2. Підготуйте графік проведення атестації робочих місць на поточний рік і розробіть основний алгоритм проведення атестації (з врахуванням запровадженого режиму воєнного стану).

3. Підготуйте алгоритм дій та організаційно-правовий супровід розслідування нещасного випадку на виробництві.

Тема 7. Проблеми юридичної відповідальності в трудовому праві України

Навчальний час – 2 год.

Завдання до практичного заняття

- Здійснити підбір нормативно-правових актів за темою, а також наукової літератури, опублікованої протягом останніх трьох років. Проаналізувати основні положення / напрямки досліджень. Визначити проблемні питання та сформулювати шляхи їх вирішення.

- **Вирішити задачі**

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 сплатило 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 загинули 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, що він намагався врятувати дерева від зіпсування їх зайцями, які кожної зими 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 неoderжаного 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 у селище сталася ДТП, внаслідок якої 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. Вдома 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. Актуальні проблеми у сфері трудових спорів (конфліктів) і порядок їх вирішення. Сучасна практика розгляду трудових спорів

Навчальний час – 2 год.

Завдання до практичного заняття

- Здійснити підбір нормативно-правових актів за темою, а також наукової літератури, опублікованої протягом останніх трьох років. Проаналізувати основні положення / напрямки досліджень. Визначити проблемні питання та сформулювати шляхи їх вирішення.

- **Вирішити задачі**

Задача 1. Східне відділення Національної служби посередництва і примирення в інтересах трудового колективу житлово-експлуатаційної дільниці № 3 державного комунального підприємства м. Луцька звернулося до суду із позовною заявою до цього підприємства щодо несвоєчасної виплати заробітної плати працівникам і перерахування 86 тис. 500 грн. для погашення заборгованості по заробітній платі. Заява мотивувалася тим, що Національною службою посередництва й примирення в інтересах трудового колективу було зареєстровано колективний трудовий спір, однак вжиті службою заходи не призвели до виконання відповідачами вимог найманих працівників.

Чи має право пред'являти позов до суду Національна служба посередництва і примирення в інтересах трудового колективу? Назвати види трудових спорів.

Задача 2. Громадянка Загорська звернулася в КТС акціонерного товариства «Сервіс фірма Наш Дім» про визначення за нею прав акціонера, стягнення вартості частки в майні акціонерного товариства та відшкодування моральної шкоди. Вона зазначала, що є співзасновником товариства і бажає вийти з нього та одержати свої грошові кошти, вкладені у розвиток товариства і статутний фонд, які дорівнюють вартості 15 акцій. Загорська просила задовольнити її вимоги.

Яке рішення може прийняти КТС у цій справі?

Задача 3. Ігнатенко працювала кухарем на підприємстві громадського харчування. Наказом по підприємству Ігнатенко була звільнена з цієї посади за порушення трудової дисципліни на підставі п.3 ст.40 КЗпП України. Вважаючи своє звільнення незаконним, Ігнатенко звернулася до суду з позовом про поновлення її на роботі. Ухвалою суду позивачці було відмовлено у прийнятті позовної заяви з тих мотивів, що вона не зверталась за вирішенням спору до комісії по трудових спорах.

Чи законною є ухвала суду?

Задача 4. Лаборант кафедри соціології Панченко був звільнений з посади 1 грудня 2019 року на підставі п.1 ст. 40 КЗпП України у зв'язку зі скороченням штату. Вважаючи своє звільнення незаконним, Панченко звернувся до суду 20 січня 2020 року. В судовому засіданні позивач пояснив, що його не було письмово за два місяці повідомлено про майбутнє вивільнення, а також не було запропоновано іншої посади в університеті. Пропуск строку звернення до суду Панченко обґрунтував тим, що він звертався зі скаргами про його незаконне звільнення до міської прокуратури та обласної федерації профспілок освіти.

Чи мають місце порушення трудового законодавства у даному випадку? Яке рішення, на вашу думку, має прийняти суд?

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. Актуальні питання соціального партнерства як принципу правового регулювання трудових відносин.
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.

1. Кодекс законів про працю України було затверджено...

- А) 12 грудня 1972 року;
- Б) 1 грудня 1971 року;
- В) 10 грудня 1971 року.

2. Трудове право – одна з галузей в системі права України, що регулює ...

- А) трудові відносини, які виникають між роботодавцем та найманим працівником у процесі реалізації останнім його конституційного права на працю;
- Б) трудові відносини, які виникають між роботодавцем, найманим працівником і профспілками у процесі реалізації працівником його права на працю;
- В) трудові та інші, тісно з ними пов'язані суспільні відносини, які виникають між роботодавцем та найманим працівником у процесі реалізації останнім його конституційного права на працю;

3. Організаційно-управлінські відносини охоплюють:

- А) умови й оплату праці, застосування норм трудового права, в тому числі локальних; вони регулюють питання захисту прав та інтересів працівників, встановлення додаткових пільг;
- Б) суспільні відносини, що виникають у зв'язку з працевлаштуванням, а також відносини у зв'язку з професійною підготовкою кадрів і підвищення кваліфікації на виробництві;
- В) суспільні відносини, що виникають у зв'язку з працевлаштуванням.

4. У науці трудового права виділяють такі основні функції:

- А) виробничу; виховну; захисну; колективну;
- Б) захисну, виховну, соціальну, комунікативну;
- В) виробничу; виховну; захисну; соціальну.

5. Найбільший зв'язок трудове право має з ...

- А) конституційним, сімейним, адміністративним;
- Б) конституційним, адміністративним та кримінальним правом;
- В) конституційним, адміністративним та цивільним правом;

6. В окремих випадках трудова правоздатність настає з:

- А) 12 років
- Б) 14 років
- В) 16 років

7. Трудова правосуб'єктність не включає в себе:

- А) стан здоров'я
- Б) вік
- В) психічний стан

8. Що, не є одним з видів суб'єктів трудових правовідносин:

- А) державна служба зайнятості
- Б) громадяни
- В) підприємство

9 Роботодавець як фізична особа може бути з:

- А) 14 років
- Б) 16 років
- В) 18 років

10. 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

11. Яке поняття не може складати зміст колективного договору

- А) зміна в організації виробництва і праці
- Б) режим роботи, тривалості робочого часу і відпочинку
- В) умови і порядок прийому на роботу

12. Порядок реєстрації колективних договорів визначається.....

- А) Кабінетом Міністрів України
- Б) Президентом України
- В) Міністерством праці та соціальної політики

13. 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

14) Безробітними вважаються особи:

- а) які не мають професії і вперше шукають роботу;
- б) у віці до 70 років, які не мають доходів як джерела існування та здатні приступити до роботи;
- в) працездатного віку, які працювали та були звільнені.

15) Розмір державної допомоги по безробіттю залежить від:

- а) страхового стажу і тривалості безробіття;
- б) від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом на певний період;
- в) трудового стажу.

16) Облік особи, яка шукає роботу, припиняється у разі:

- а) укладення нею трудового договору;
- б) реєстрації її як безробітної;
- в) відмови від двох пропозицій підходящої роботи за направленням державного центру зайнятості.

17) Спеціальним державним органом, який виконує функції щодо забезпечення працевлаштування населення є:

- а) державна служба зайнятості;
- б) Міністерство соціальної політики України;
- в) Державний центр зайнятості.

18) До зайнятого населення не відносяться:

- а) іноземці та особи без громадянства, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту);
- б) іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем – нерезидентом;
- в) особи, які на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості.

19) 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.

20) 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.

21) Яка тривалість щотижневого безперервного відпочинку?

- а) не може бути меншою 42 годин;
- б) до 36 годин;

в) не може бути меншою 48 годин.

22) Гнучкий графік роботи – це..:

а) форма організації робочого часу, при якій для окремих працівників або колективів підрозділів допускається саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня;

б) особлива форма організації робіт, що ґрунтується на використанні трудових ресурсів поза місцем їх постійного проживання за умов, коли щоденне доставлення працівників до місця роботи і назад до місця постійного проживання неможлива;

в) встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу.

23) Не вважається надурочною:

а) робота, яка виконується на основі трудового договору в порядку сумісництва;

б) робота, яка виконується працівниками з ненормованим робочим днем;

в) всі відповіді вірні.

24) Працівникам у разі складання випускних іспитів в основній школі:

а) надається додаткова оплачувана відпустка на період складання іспитів;

б) надається додаткова відпустка;

в) надається відгул.

25) Оплата роботи в надурочний час компенсується:

а) наданням відгулу за бажанням працівника;

б) в подвійному розмірі;

в) 50 % преміюванням.

26) Шестиденний робочий тиждень запроваджується:

а) у навчальних закладах із специфічними умовами навчання;

б) у державних спецустановах;

в) на підприємствах, де за характером виробництва п'ятиденний робочий тиждень є недоцільним.

27) Робота в нічний час оплачується:

а) в підвищеному розмірі, але не нижче 20 % тарифної ставки за кожен годину роботи в нічний час;

б) в подвійному розмірі тарифної ставки;

в) в розмірі тарифної ставки та наданням відгулу.

28) Чи може скорочена тривалість робочого часу встановлюватися за рахунок власних коштів підприємства, установ, організацій?

а) лише для жінок, які мають дітей віком до 14 років;

б) ні;

в) так.

29) Види відпусток згідно із Законом України «Про відпустки»:

а) основні і додаткові;

б) щорічні, додаткові, соціальні;

в) щорічні, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі, соціальні, відпустки без збереження заробітної плати.

30) Оплата праці – це..:

а) встановлена угодою сторін (не нижче державного мінімуму) та передбачена колективними договорами, угодами систематична винагорода працівника за виконану роботу відповідно до трудового договору;

б) винагорода в грошовій формі, яку власник або уповноважений ним орган зобов'язаний виплачувати працівникам за працю за кінцевими результатами роботи по заздалегідь встановлених нормах за рахунок коштів, зароблених трудовим колективом, без обмеження її максимальними межами;

в) винагорода за працю, а точніше за виконану роботу і являється однією з найважливіших правових категорій в системі трудового права України.

31) 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.

32) Які основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин у галузі оплати праці регулюються угодою на державному рівні?

а) нормування і оплата праці, умови зростання фондів оплати праці;

б) встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці;

в) мінімальні соціальні гарантії оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя.

33) Мінімальний розмір заробітної плати – це..:

а) встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм зниження грошових доходів громадян;

б) межа оплати праці працівників, нижче якої може здійснюватися виплата заробітної плати при виконанні умов, передбачених ст. 95 КЗпП, працівниками організацій усіх форм власності;

в) законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці.

34) 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.

35) Тарифна система оплати праці – це..:

а) показник ступеня складності роботи, що виконується, і рівня кваліфікації працівника;

б) сукупність нормативних актів, що приймаються в централізованому та локальному порядку та забезпечують диференціацію оплати праці залежно від складності праці, умов праці, характеру та значення праці;

в) шкала, яка включає сукупність діючих в даній галузі виробництва тарифних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

36) Які розрізняють види норм праці?

а) норма часу, норма виробітку, норма чисельності та норма оплати;

б) норма обслуговування та норма чисельності;

в) норма часу, норма виробітку, норма обслуговування та норма чисельності.

37) Винагорода за працю понад встановлені норми, за трудові досягнення і винахідництво і за особливі умови праці це...?

- а) заробітна плата;
- б) додаткові пільги;
- в) додаткова заробітна плата.

38) Яким документом визначається система оплати праці на конкретному підприємстві?

- а) трудовим договором;
- б) колективним договором;
- в) статутом підприємства.

39) Про зниження заробітної плати власник підприємства повинен повідомити працівників:

- а) не пізніше як за місяць;
- б) не пізніше як за два місяці;
- в) не пізніше як за три місяці.

40) Відповідно до закону заробітна плата повинна виплачуватись:

- а) один раз на місяць;
- б) не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 14 днів;
- в) не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 днів.

41) У якому розмірі оплачується робота в святкові і неробочі дні?

- а) в подвійному;
- б) в підвищеному на 30%;
- в) в підвищеному на 40%.

42) В якому розмірі оплачується робота в надурочний час за погодинною системою?

- а) в подвійному розмірі годинної ставки;
- б) в розмірі установленому власником;
- в) в розмірі 100% тарифної ставки та наданням додаткового вихідного дня.

43) Надбавки і доплати до тарифних ставок і посадових окладів у розмірах, передбачених чинним законодавством, надаються:

- а) працівникам, які не відпрацьовують встановленого трудовим договором робочого часу;
- б) керівникам, спеціалістам, службовцям за високі успіхи у праці й виконання особливо важливих завдань, за встановлений строк їх виконання;
- в) працівникам за значний внесок у розвиток підприємства.

44). Трудовий договір – це:

- а) контракт між працівником і власником
- б) угода між працівником і власником
- в) вид цивільно-правового договору

45). Трудовий договір вважається укладеним:

- а) коли видано наказ про зарахування працівника до штату
- б) коли трудовий договір зареєстровано

в) коли працівник приступив до роботи без відома власника

46). Трудовий договір може бути:

А) алеаторним та безстроковим;

Б) безстроковим, строковим;

В) алеаторним та безстроковим, строковим, обмеженим та колективним;

47) Що при укладенні трудового договору забороняється вимагати від осіб, які поступають на роботу?

А) відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, довідку про стан здоров'я;

Б) відомості про їх партійну і національну приналежність, походження.

В) відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування.

48). Строк випробування при прийнятті на роботу робітників не може перевищувати ...

А) трьох місяців

Б) шести місяців

В) одного місяця

49. У разі встановлення власником або уповноваженим ним органом невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі він має право протягом строку випробування звільнити такого працівника, письмово попередивши його про це за...

А) два дні

Б) два тижні

В) три дні.

50. Власник або уповноважений ним орган...

А) має право вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором у випадках крайньої необхідності;

Б) має право вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором у випадках крайньої необхідності або при ненормованому робочому дні;

В) не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором

51. Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за...

А) один місяць

Б) три місяці

В) два місяці

52. До якого строку власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій?

А) строком до двох місяців

Б) строком до одного місяця

В) строком до трьох місяців

53. Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати...

- А) 36 годин на тиждень
- Б) 42 години на тиждень
- В) 40 годин на тиждень

54. 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

55. Забороняється залучення до роботи в нічний час:

- А) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років;
- Б) осіб, молодших вісімнадцяти років; вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років;
- В) осіб, молодших шістнадцяти років та вагітних жінок;

56. Надурочними вважаються роботи...

- А) які тривають понад дві години після закінчення робочого дня
- Б) які тривають понад три години після закінчення робочого дня
- В) понад встановлену тривалість робочого дня

57. Кого забороняється залучати до надурочних робіт?

- А) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; осіб, молодших вісімнадцяти років;
- Б) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять
- В) всі вказані відповіді є вірними

58. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

- А) для працівників віком від 16 до 18 років - 30 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень.
- Б) для працівників віком від 16 до 18 років - 24 години на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 20 годин на тиждень.
- В) для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень.

59. Для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці скорочена тривалість робочого часу встановлюється...

- А) не більш як 34 години на тиждень.
- Б) не більш як 24 години на тиждень.
- В) не більш як 36 годин на тиждень.

60. Що таке заробітна плата?

- А) це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Б) це винагорода, яка виплачується у грошовому виразі або у натуральній формі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

В) це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки), за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

61. Що входить в структуру заробітної плати?

А) основна та додаткова заробітна плата;

Б) основна, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати;

В) оклад, премія, додаткова заробітна плата.

62. Організація оплати праці здійснюється на підставі:

А) законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на національному рівні та галузевих (міжгалузевих), територіальних угод;

Б) генеральної угоди на національному рівні та галузевих (міжгалузевих), територіальних угод;

В) колективних договорів; трудових договорів;

63. Як встановлюється розмір мінімальної заробітної плати?

А) Верховною Радою України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України;

Б) Верховною Радою України не рідше одного разу на шість місяців у законі про Державний бюджет України та Законі України «Про оплату праці»;

В) Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України.

64. Коли має виплачуватися заробітна плата працівникам?

А) заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені трудовим договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує п'ятнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;

Б) заробітна плата виплачується працівникам в робочі дні у строки, встановлені колективним та трудовим договором, але не рідше одного разу на місяць через проміжок часу, що не перевищує п'ятнадцяти календарних днів, та не пізніше десяти днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;

В) заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата;

65. Трудова дисципліна – це

А) порядок відносин учасників трудового процесу, що визначає обов'язки колективна та виконання ними своїх функцій

Б) встановлений нормами права порядок взаємовідносин учасників трудового процесу, що визначає точне виконання ними своїх трудових функцій

В) виконання розпорядку дня учасниками трудового процесу

66. Що не є методом забезпечення трудової дисципліни?

А) переконання

Б) самостійності

В) покарання

67. Дисциплінарний проступок – це...

- А) невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами трудових обов'язків
- Б) невиконання або неналежне виконання працівником завдання покладеного на нього керівництвом підприємства
- В) невиконання або неналежне виконання профспілкою покладених на неї законодавством про працю, колективним і трудовим договором трудових обов'язків

68. Трудовий розпорядок - це

- А) система трудових правовідносин, що складаються в трудовому колективі підприємства у процесі виконання колективної праці
- Б) система трудових правовідносин що складаються в колективі профспілки підприємства у процесі виконання колективної праці
- В) трудові правовідносини що виникають в колективі підприємства у процесі виконання індивідуальної праці

69. Загальна дисциплінарна відповідальність за порушення працівником трудової дисципліни встановлюється за такими нормами права:

- А) Кодекс законів про працю України
- Б) Кодекс законів про працю України; правила внутрішнього трудового розпорядку;
- В) ЗУ «Про трудову дисципліну»

70. Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки...

- А) нарівні з громадянами України
- Б) відповідно до міжнародних договорів
- В) відповідно до ЗУ «Про міжнародні правовідносини»

71. Установлюються такі види відпусток:

- А) щорічні і додаткові відпустки у зв'язку з навчанням
- Б) відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; соціальні відпустки
- В) всі відповіді є вірними

72. Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як...

- А) 30 календарних днів за відпрацьований робочий рік
- Б) 26 календарних днів за відпрацьований робочий рік
- В) 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік

73. Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю...

- А) 30 календарних днів
- Б) 31 календарних днів
- В) 28 календарних днів

74. Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше ...

- А) 15 календарних днів
- Б) 14 календарних днів
- В) 20 календарних днів

75. Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини надається тривалістю до...

- А) 15 календарних днів
- Б) 14 календарних днів
- В) 14 календарних днів, але не пізніше двох місяців з дня народження дитини

76. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше ...

- А) 10 календарних днів на рік
- Б) 15 календарних днів на рік
- В) 30 календарних днів на рік

77. Норми охорони праці поширюються:

- А) на всю територію України
- Б) на окремі підприємства, установи, організації
- В) на відповідних працівників

78. Громадський контроль за додержанням норм з охорони праці здійснюють:

- А) трудові колективи через обраних ними уповноважених
- Б) професійні спілки в особі виборних органів
- В) ради трудових колективів і профкомів

79. Охорона праці – це...

- А) сукупність правових заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатність людини в процесі її трудової діяльності.
- Б) система правових, організаційно-технічних і санітарно-гігієнічних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.
- В) система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності.

80. 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;

81. Фінансування охорони праці здійснюється...

- А) управлінням центрального органу виконавчої влади;
- Б) Центральним органом виконавчої влади;
- В) роботодавцем.

82. Трудові спори розглядаються:

- А) комісіями по трудових спорах; районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами

Б) комісіями по трудових спорах у випадках накладення незаконного дисциплінарного стягнення

В) примирними комісіями

83. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо...

А) на цьому наполягає працівник і є згода профспілкової організації

Б) якщо цього бажають 51% працівників підприємства, установи чи організації, де працює працівник

В) працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з власником або уповноваженим ним органом

84. Працівник може звернутися до комісії по трудових спорах у...

А) місячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права

Б) двомісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права

В) тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права

85. У який строк має комісія по трудових спорах розглянути трудовий спір?

А) у триденний строк з дня подання заяви

Б) у десятиденний строк з дня подання заяви

В) у місячний строк з дня подання заяви

86. У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи власник або уповноважений ним орган можуть оскаржити її рішення до суду в...

А) місячний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії

Б) двомісячний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії

В) десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії

87. Безробітною особою визнає

А) пенсійний фонд

Б) державна служба зайнятості

В) первинна профспілкова організація

88. Виплати по безробіттю допомоги припиняються у разі:

А) працевлаштування

Б) переїзду на інше місце проживання

В) перебування в статусі «безробітний» більше 1-го року

89. Залежно від строку трудові договори поділяються на :

А) строкові та безстрокові

Б) короткострокові та довгострокові

В) обидві відповіді правильні

90. В юридичній літературі поняття «трудове право» вживається як:

А) окрема галузь права в національній правовій системі

Б) одна з юридичних наук

В) усі зазначені випадки

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. Правове регулювання посередництва у сфері зайнятості.
3. Організація надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.
4. Професійна підготовка і перепідготовка незайнятих громадян.
5. Безробітний: правовий статус за національним законодавством.
6. Скорочений робочий час: поняття та підстави встановлення.

7. Ненормований робочий день та його характерні риси.
8. Гнучкий режим робочого часу: поняття, правове регулювання.
9. Дистанційна робота як форма організації праці.
10. Надомна робота: особливості організації та контролю.
11. Вахтовий метод організації роботи як специфічна форма організації робіт.
12. Режим робочого часу під час відрядження.
13. Регламентація часу відпочинку впродовж робочого дня: зарубіжний досвід.
14. Особливості надання додаткової відпустки за особливий характер праці.
15. Відпустки при народженні дитини: новели законодавства.
16. Захист прав працівника у разі банкрутства підприємства.
17. Відрядна система оплати праці та її види.
18. Оплата праці за результатами індивідуальних і колективних робіт.
19. Преміювання як окремий елемент системи оплати праці.
20. Співвідношення понять «нагляд» і «контроль» за дотриманням трудового законодавства.

6. Індивідуальні завдання

Відповідно до навчального плану із навчальної дисципліни «Трудове право: сучасні аспекти правозастосування» індивідуальних завдань у формі курсової роботи не передбачено.

7. Методи навчання та контролю

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); проектно-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 практичних, семінарських 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 балів².

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	
<i>max 60%</i>								<i>max 40%</i>	<i>max 100%</i>	
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 ³	Незадовільний рівень компетентності. У здобувача відсутні знання 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 відтворенні знань застосовує репродуктивний тип мислення, відсутнє системне викладення навчального

²Тобто 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.

³Здобувачу слід пам'ятати, що отримання зазначеного балу негативно впливає на загальний рейтинг компетентності і може привести до академічної заборгованості.

	матеріалу. Не вмiє доказово обґрунтовувати свої судження, допускає неточності при використанні знань для вирішення практичних завдань.
4	Добрий рівень компетентності. Здобувач має ґрунтовні знання 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 (напрямках 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 системні знання глибоко і повно засвоїв увесь навчальний матеріал, в якому легко орієнтується, володіє категоріально-понятійним апаратом, вмiє 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)⁴. 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 заборгованість яку зобов'язаний ліквідувати шляхом відпрацювання тем програми навчальної дисципліни з яких не має відповідних балів.

⁴Наприклад, 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 $3,2 \times 12 = 38,4 \approx 38$.

8.3.4. Рейтинг з підсумкового контролю здобувачів

Відповідно до навчального плану підсумковий контроль із навчальної дисципліни «Трудове право: сучасні аспекти правозастосування», 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 дисципліни⁵.

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)⁶.

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 здобувацьких (студентських) робіт, доповідь на факультетській (інститутській) науковій конференції та ін.	I рівень, факультетський (інститутський) – 5 балів
Ті ж досягнення на заходах академічного рівня, прийняття до	II рівень, академічний

⁵Наприклад, два теоретичних питання, одне практичне, одне питання з переліку питань що виноситься на самостійну роботу.

⁶Наприклад, 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 $((3+4+5+2) \div 4) \times 8 = 28$. 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 $((3+4+5) \div 3) \times 8 = 32$. 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 $((4+5) \div 2) \times 8 = 36$.

Результати творчої роботи здобувача	Рівень результативності та додаткові бали
розгляду заявки на патент та ін.	– 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.naiu.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., Коломоець 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. Гусарєв, 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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. Пасечнік 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 «Кієво-Могилянська академія»
16. http://irbis-nbuv.gov.ua/info_law.html - Юридичні інформаційні ресурси

Розробники:

Доцент кафедри,
к.ю.н., доцент



Андрій ПЕТРОВСЬКИЙ

Доцент кафедри,
к.ю.н., доцент



Богдан КИРДАН

Доцент кафедри,
к.ю.н., доцент



Леся ШАПОВАЛ

Старший викладач кафедри,
к.ю.н.



Катерина КУЦИК