

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІАКИ  
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»

Навчально-науковий інститут бізнесу та сучасних технологій  
Кафедра правознавства

## СИЛАБУС

навчальної дисципліни  
«Трудове право»  
на 2021-2022 навчальний рік

Курс та семестр вивчення	2 курс, 3 семестр
Освітня програма/спеціалізація	ДЗВ
Спеціальність	ДЗВ
Галузь знань	ДЗВ
Ступінь вищої освіти	бакалавр

ПІБ НПП, який веде дану дисципліну,  
науковий ступінь і вчене звання,  
посада

**Терела Галина Василівна**  
К. і. Н.,  
доцент кафедри правознавства

Контактний телефон	+38-067-901-74-48
Електронна адреса	terela0107@gmail.com
Розклад навчальних занять	<a href="http://schedule.puet.edu.ua/">http://schedule.puet.edu.ua/</a>
Консультації	очна: <a href="http://www.pravo.puet.edu.ua/">http://www.pravo.puet.edu.ua/</a> он-лайн: електронною поштою, пн-пт з 10.00-17.00
Сторінка дистанційного курсу	<a href="http://www2.el.puet.edu.ua/st/course/view.php?id=1839">http://www2.el.puet.edu.ua/st/course/view.php?id=1839</a>

### Опис навчальної дисципліни

<b>Мета вивчення навчальної дисципліни</b>	полягає у засвоєнні студентами теоретичних знань у сфері правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин; набутті практичних навичок застосування правових норм, що регламентують ці відносини; формуванні правосвідомості і правової культури.
<b>Тривалість</b>	5 кредити ЕКТС/150 годин (лекції _ год., семінарські заняття _год., самостійна робота _ год.)
<b>Форми та методи навчання</b>	Лекції та семінарські заняття в аудиторії, самостійна робота поза розкладом
<b>Система поточного та підсумкового контролю</b>	Поточний контроль: відвідування лекційних занять; обговорення теоретичних питань на семінарському занятті; захист домашнього завдання; тестування; виконання завдань, передбачених планом самостійної роботи; поточна модульна робота Підсумковий контроль: залік.
<b>Базові знання</b>	Наявність знань про систему чинного трудового законодавства, норми якого регулюють індивідуальні та колективні трудові відносини
<b>Мова викладання</b>	Українська

### Перелік компетентностей, які забезпечує дана навчальна дисципліна, програмні результати навчання

Програмні результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач
<ul style="list-style-type: none"><li>вільно спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово, правильно вживаючи правничу термінологію (ПРН 9);</li><li>спілкуватися іноземною мовою як усно, так і письмово, правильно вживаючи правничу термінологію (ПРН 17);</li><li>використовувати різноманітні інформаційні джерела для повного та всебічного встановлення певних обставин (ПРН 7);</li><li>вільно використовувати для професійної діяльності</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>здатність до усного та письмового спілкування державною мовою (ЗК-1);</li><li>здатність до спілкування другою (іноземною) мовою (ЗК-2);</li><li>здатність до навчання з деяким ступенем автономії (ЗК-3);</li><li>здатність до пошуку, обробки та аналізу інформації з різних джерел, у тому числі з використанням сучасних технологій і баз даних (ЗК-4);</li><li>уміння планувати та організовувати</li></ul>

доступні інформаційні технології і бази даних; демонструвати вміння користуватися комп'ютерними програмами, необхідними у професійній діяльності (ПРН 12);

- складати та узгоджувати план власного дослідження і самостійно збирати матеріали за визначеними джерелами (ПРН 6);

- давати короткий висновок щодо окремих фактичних обставин (даних) з достатньою обґрунтованістю (ПРН 5);

- проводити збір і інтегрований аналіз матеріалів з різних джерел. (ПРН 3);

- формулювати власні обґрунтовані судження на основі аналізу відомої проблеми. Оцінювати недоліки і переваги аргументів (ПРН 4);

- самостійно визначати ті обставини, у з'ясуванні яких потрібна допомога, і діяти відповідно до отриманих рекомендацій (ПРН 8);

- здійснювати аналіз суспільних процесів у контексті аналізованої проблеми і демонструвати власне бачення шляхів її розв'язання (ПРН 2);

- здатність застосовувати знання з основ теорії права при тлумаченні природи правових явищ у сфері трудових відносин;

- пояснювати природу та зміст основних правових інститутів та процедур національного права (ПРН 11);

- виявляти повагу до честі і гідності людини як найвищої соціальної цінності, демонструвати розуміння соціального призначення трудового права;

- демонструвати знання і розуміння основних міжнародних та європейських стандартів трудових прав, їх значення для реформування національного трудового законодавства;

- демонструвати необхідні знання та розуміння сутності та змісту основних правових інститутів і норм фундаментальних галузей права (ПРН 13);

- виявляти навички реалізації та застосування матеріальних, процесуальних та процедурних норм у сфері трудового права;

- готувати проекти необхідних актів застосування права відповідно до правового висновку, зробленого у різних правових ситуаціях (ПРН 15);

- визначати вагомість та переконливість аргументів в оцінці заздалегідь невідомих умов та обставин (ПРН 1);

- визначати належні та прийнятні для юридичного аналізу факти;

- демонструвати здатність аналізувати правові проблеми у сфері трудових відносин та формувати правові позиції;

- надавати консультації щодо можливих способів захисту прав та інтересів клієнтів у різних правових ситуаціях (ПРН-16);

- застосовувати набуті знання у різних правових ситуаціях, виокремлювати юридично значущі факти і формувати обґрунтовані правові висновки (ПРН 14);

- застосовувати навички самостійного опанування різноманітного історико-правового матеріалу (ПРН 18);

- аналізувати, аргументувати, приймати рішення при розв'язанні практичних задач та проблем у професійній діяльності, відповідати за прийняті рішення.

професійну діяльність, зокрема раціонально розподіляти час (ЗК-5);

- знання і розуміння предметної області, розуміння професії та її базових етичних стандартів, здатність діяти на їх основі (ЗК-6);

- здатність до абстрактного й аналітичного, критичного мислення; здатність генерувати нові ідеї (ЗК-7);

- здатність застосовувати знання на практиці у стандартних та окремих нестандартних ситуаціях (ЗК-8);

- здатність до аналізу, контролю та оцінювання власної роботи та роботи інших осіб у професійному контексті (ЗК-9);

- здатність знаходити творчі рішення або відповіді на чітко визначені та абстрактні проблеми на основі ідентифікації та застосування даних (ЗК-10);

- знання основ теорії права (ФК-1);

- знання і розуміння ретроспективи формування правових та державних інститутів (ФК-2);

- повага до честі і гідності людини як найвищої соціальної цінності, розуміння їх правової природи (ФК-3);

- знання і розуміння міжнародних стандартів прав людини, їх закріплення у законодавстві України (ФК-4);

- здатність застосовувати знання завдань, принципів і доктрин національного права, а також змісту правових інститутів, щонайменше з таких галузей права, як конституційне право, адміністративне право, цивільне і цивільне процесуальне право, кримінальне і кримінальне процесуальне право (ФК-5);

- здатність до застосування норм матеріального і процесуального права при моделюванні правових ситуацій, окремих процедур (ФК-6);

- здатність кваліфіковано застосовувати нормативно-правові акти, реалізовувати норми права у конкретних сферах професійної діяльності та самостійно розробляти юридичні документи (ФК-7);

- здатність вільно володіти юридичною термінологією та основами юридичної техніки (ФК-8);

- здатність юридично правильно кваліфікувати факти та обставини (ФК-9);

- здатність аналізувати правові проблеми та формувати правові позиції, здійснювати публічні виступи, брати участь у дискусіях з правових питань (ФК-10);

- здатність до консультування з правових питань, зокрема, можливих способів захисту прав та інтересів клієнтів, відповідно до вимог професійної етики, належного дотримання норм щодо нерозголошення персональних даних та конфіденційної інформації (ФК-11);

- здатність до логічного, критичного та системного аналізу правових явищ і застосування набутих знань у професійній діяльності (ФК-12);

- навички самостійної роботи над різноманітними історико-правовими текстами, документальним матеріалом, наочністю (ФК-13);

- здатність до аналізу актів законодавства та судової практики, практики діяльності інститутів публічної влади (ФК-14).

**Тематичний план навчальної дисципліни**

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
Модуль 1. Загальна частина трудового права		
Розділ 1. Загальнотеоретичні положення трудового права		
Тема 1. Трудове право як галузь у системі права України	Відвідування лекційного заняття; обговорення теоретичного матеріалу семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	1. Користуючись нормативно-правовими актами, письмово навести по три приклади загальних норм трудового законодавства, які поширюються на всі категорії працівників, і спеціальних правових норм, що врегульовують особливості трудових відносин окремих категорій працівників, а саме: жінок; неповнолітніх; іноземних громадян; осіб з інвалідністю; тимчасових і сезонних працівників; працівників, зайнятих на підприємствах зі шкідливими та важкими умовами праці. 2. Розв'язати ситуаційне завдання: На зустрічі колишні однокласники завели розмову про те, на кого з них поширюються гарантії, передбачені трудовим законодавством. Ганна працює сімейним лікарем, Андрій – військовослужбовець, Павло – письменник, Ольга займається програмуванням, зареєстрована як фізична особа-підприємець та працює в ІТ-компанії, Микола має фермерське господарство, Володимир працює економістом на приватному підприємстві, Антон – державний службовець. <i>Якою є сфера дії трудового права? Аргументуйте відповідь з посиланням на чинне законодавство.</i>
Тема 2. Джерела трудового права.	Обговорення теоретичного матеріалу семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	1. Письмово охарактеризувати особливості, які притаманні джерелам (формам) трудового права на відміну від джерел (форм) інших галузей права, зокрема, цивільного та адміністративного. 2. Розв'язати ситуаційне завдання: Під час судового засідання щодо розгляду індивідуального трудового спору роботодавець Панов заперечував доводи позивача – працівника Демиденко, мотивуючи тим, що позивач обґрунтовував свої вимоги на підставі роз'яснення Міністерства соціальної політики України, не зареєстрованого у Міністерстві юстиції України. Суд погодився з думкою Панова. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Яке місце в системі джерел трудового права України посідають акти Міністерства соціальної політики України? Чи має правове значення державна реєстрація підзаконних актів?</i>
Тема 3. Міжнародно-правове регулювання праці	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань.	1. Проаналізувати текст Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року, ратифікованої із заявами Законом України № 137-V від 14.09.2006 р. та навести приклади закріплених у Хартії соціальних прав таких суб'єктів: (1) загальні права, які мають наймані працівники; (2) права особливих суб'єктів, що входять у систему суб'єктів найманих працівників: права трудящих-мігрантів; права працівників із сімейними обов'язками; права дітей та підлітків; права осіб з інвалідністю; права дітей та підлітків; права представників працівників; права об'єднання працівників; права жінок; права роботодавців; права об'єднання роботодавців. 2. Розв'язати ситуаційне завдання: Громадянин Вірменії Пранов, переїхавши на постійне місце проживання в Україну, звернувся до відділу кадрів державного підприємства із проханням прийняти документи для проходження конкурсу на заміщення вакантної посади економіста. Адміністрація відмовила у прийнятті документів, пославшись на те, що Пранов не є громадянином України, а іноземці до конкурсу на заміщення посади економіста на державному підприємстві не приймаються. <i>Надайте правову оцінку ситуації.</i>
Тема 4. Принципи трудового права України	Тестування; виконання навчальних завдань.	1. Звернувшись до тексту Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 р. з'ясувати зміст визначених міжнародним документом основних принципів та письмово навести приклади закріплення цих принципів у національному трудовому законодавстві. 2. Побудувати структурно-логічну схему системи принципів трудового права, відобразивши та конкретизувавши в ній такі групи принципів: (1) які виражають політику держави в галузі регулювання ринку праці й ефективної зайнятості; (2) які мають керівні засади щодо встановлення умов праці працівників; (3) які визначають правове регулювання застосування праці працівників; (4) які відображають напрям правової політики щодо

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
		охорони здоров'я і захисту трудових прав працівників.
Розділ 2. Правовідносини у трудовому праві		
Тема 5. Трудові правовідносини	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Макарова працювала у фізичної особи-підприємця реалізатором товарів на ринку. Звільняючись через рік у зв'язку з переїздом на інше постійне місце проживання Макарова попросила внести запис до її трудової книжки. Підприємець пояснив, що він не є юридичною особою, у нього відсутній відділ кадрів і він не має повноважень вносити запис до трудової книжки працівника. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Чи виникли у даному випадку трудові правовідносини? Який порядок оформлення трудових правовідносин з фізичною особою-підприємцем?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: Для здійснення ремонтних робіт директор заводу запросив бригаду будівельників. Через два місяці по завершенню обумовленого обсягу робіт та після оформлення акту приймання-передачі виконаних робіт члени бригади отримали остаточний розрахунок. При цьому вони вимагали надання їм по чотири дні оплачуваної відпустки як тимчасовим працівникам. Директор заводу заперечував. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Чи виникли у даному випадку трудові правовідносини? За яким договором працювала бригада будівельників?</i></p>
Тема 6. Правовий статус профспілок. Участь працівників в управлінні організаціями	Обговорення теоретичного та практичного матеріалу семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: На засіданні виборного органу первинної профспілкової організації підприємства було розглянуто питання щодо згоди на звільнення менеджера Носова за п.1 ст.40 КЗпП України (скорочення чисельності штату працівників). Більшістю присутніх на засіданні членів профспілки було прийнято рішення відмовити роботодавцю у наданні згоди на звільнення працівника. Не зважаючи на рішення профкому, роботодавець звільнив Носова, пославшись на те, що рішення виборного органу профспілки не було обгрунтованим, на підприємстві у зв'язку з фінансово-економічною кризою відбулося значне скорочення обсягу робіт, що зумовило необхідність скорочення чисельності штату працівників. Носов був про це повідомлений за два місяці. <i>Чи законне рішення роботодавця? Чи повинно бути обгрунтованим рішення виборного органу первинної профспілкової організації про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: На підприємстві виник спір між трудовим колективом працівників та виборним органом первинної профспілкової організації з питання представництва інтересів трудового колективу на переговорах щодо укладення колективного договору. На загальних зборах більшість працівників висловила недовіру профкому, обрала представника для участі в комісії з укладення колективного договору. <i>Надайте правову оцінку ситуації.</i></p>
Тема 7. Правовий статус організацій роботодавців	Тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Звернутися до переліку галузевих угод, зареєстрованих в Міністерстві соціальної політики України (<a href="https://www.msp.gov.ua/news/10205.html">https://www.msp.gov.ua/news/10205.html</a>), та письмово зазначити (на прикладі 5-ти чинних угод), ким була представлена сторона роботодавців у галузевих угодах.</p> <p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Спільний представницький орган професійних спілок працівників цивільної авіації України виступив з ініціативою початку колективних переговорів з розробки і укладення Галузевої угоди на 2018-2020 роки. Сторону власників підприємств, установ, організацій галузі під час переговорів представляли Міністерство інфраструктури України та Федерація роботодавців транспорту України. <i>По завершенню розробки проекту колективної угоди постало питання щодо того, ким має бути підписана угода зі сторони роботодавців та профспілок?</i></p>
Розділ 3. Основи реалізації права на працю		
Тема 8. Правове регулювання зайнятості та	Відвідування лекційного заняття;	1. Підготувати доповідь на тему: «Новачі законодавства про зайнятість населення на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
працевлаштування Правове регулювання зайнятості та працевлаштування	обговорення питань на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2». 2. Розв'язати ситуаційне завдання: На п'ятий день після вивільнення з приватного підприємства за п. 1 ст. 40 КЗпП України інженер Сидоров звернувся до державної служби зайнятості. Він мав стаж 18 років та заробітну плату в розмірі 14500 грн. Зареєструвавши Сидорова як безробітного у місцевому центрі зайнятості, через два тижні йому запропонували посаду інженера на державному підприємстві з посадовим окладом 9000 грн. Сидоров заперечував та вважав, що для нього така пропозиція не буде підходящою. <i>Проаналізуйте ситуацію та надайте правовий висновок. Яка робота вважається підходящою відповідно до Закону України «Про зайнятість населення»?</i>
Тема 9. Правові засади соціального діалогу	Тестування; виконання навчальних завдань.	1. Опрацювавши положення Указів Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» та «Про утворення Національної служби посередництва і примирення», надати письмово порівняльну характеристику правового статусу названих органів. 2. Розв'язати ситуаційне завдання: На конференції, присвяченій захисній функції профспілок України, один із доповідачів – представник Незалежної професійної спілки енергетиків України Данилов відзначив, що в Україні застосовується система трипартизму, що передбачає участь держави у врегулюванні соціально-трудових відносин на договірному рівні, на підтвердження чого навіть Галузеву угоду між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Фондом державного майна України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України» і профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України на 2019-2021 роки. Йому заперечив інший доповідач, на думку якого в Україні діє система біпартизму, навівши, як приклад, Угоду між Радою керівників автосервісних Акціонерних товариств та Центральною Радою профспілки працівників автомобільного та сільськогосподарського машинобудування України на 2016-2020 роки. <i>Проаналізуйте висловлені твердження і обґрунтуйте свою думку.</i>
Тема 10. Колективні договори та угоди	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	1. Звернувшись до тексту Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки, провести аналіз (дослідження) фактичного виконання сторонами взятих на себе зобов'язань. 2. Розв'язати ситуаційне завдання: Обговорюючи проект колективного договору, представник виборного органу профспілки заперечував включення до проекту колективного договору положення щодо можливості застосування надурочних робіт без попередньої згоди профспілки. Представник роботодавця пояснював, що надурочні роботи застосовуються у різних непередбачуваних ситуаціях, які можуть трапитися на підприємстві у будь-який час доби, і часу на отримання згоди профспілки може не бути. <i>Проаналізуйте справу та надайте правовий висновок із посиланням на чинне законодавство.</i>
<b>Модуль 2. Особлива частина трудового права</b>		
<b>Розділ 4. Трудовий договір</b>		
Тема 11. Поняття трудоного договору та порядок його укладення	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань.	1. Розв'язати ситуаційне завдання: Громадянин Петров влаштувався на роботу в проектний інститут на посаду архітектора з випробувальним строком три місяці. Через три місяці і 7 днів його було звільнено за п. 11 ст. 40 КЗпП України як такого, що не витримав випробування. <i>Чи відповідають дії адміністрації вимогам закону?</i> 2. Розв'язати ситуаційне завдання: Під час проведення інспекційного відвідування органом Держпраці було винесено постанову про накладення штрафу за допуск працівника до роботи без укладення трудового договору (приховані трудові відносини). Представник підприємства при розгляді справи у суді заперечував правомірність накладення штрафу, посилаючись на те, що з фізичною особою був укладений цивільний договір підряду, за яким виконавець брав на себе обов'язки по перевезенню вантажів на власному автомобілі, не підпадав під дію правил внутрішнього трудового розпорядку, виконання робіт фіксувалося кожного місяця відповідним актом із вказівкою розміру винагороди. Представник Держпраці наполягав на тому, що в даному випадку мали місце приховані трудові відносини, оскільки були наявні ознаки трудового договору, а саме: виконувалися систематичні

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
		функціональні обов'язки по перевезенню вантажів. <i>Яке рішення має прийняти суд? У чому полягає відмінність між трудовими та підрядними відносинами у сфері праці? Обґрунтуйте відповідь.</i>
Тема 12. Види трудового договору	Обговорення теоретичного та практичного матеріалу на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Орлова працювала за сумісництвом заступником директора комунального підприємства та була звільнена у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який був включений до штату підприємства. У позовних вимогах Орлова заперечувала правомірність дій адміністрації, вказуючи, що застосування звільнення у разі прийняття працівника, який не є сумісником, застосовується лише щодо державних підприємств відповідно до пункту 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. <i>Яке рішення має винести суд? Обґрунтуйте відповідь з посиланням на чинне законодавство.</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: Фролов працював менеджером на приватному підприємстві за контрактом, укладеним на трирічний строк. Через два роки він отримав більш вигідну пропозицію щодо працевлаштування та написав заяву про звільнення за власним бажанням, маючи намір через два тижні змінити місце роботи. Однак роботодавець відмовився звільнити працівника з огляду на те, що контракт не закінчився, і він не може так швидко знайти іншу кандидатуру на вакантну посаду. Через два тижні після написання заяви Фролов не вийшов на роботу та подав позов до суду про затримку видачі трудової книжки. <i>Проаналізуйте ситуацію. Чим відрізняється порядок розірвання контракту та безстрокового трудового договору з ініціативи працівника?</i></p>
Тема 13. Зміна умов трудового договору	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Осипенко працювала провідним бухгалтером на державному підприємстві. У зв'язку із реорганізацією Осипенко була переведена на посаду бухгалтера, оскільки посада провідного бухгалтера була виключена із штатного розпису, і, як наслідок, втратила у заробітку 1200 грн. Осипенко не погоджувалася із переведенням до звернулася до юриста. <i>Виступіть в ролі юриста. Чи правомірні заперечення Орлової щодо переведення її на іншу посаду?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: Наказом по підприємству фінансиста відділу закупівель Іванову було переміщено у відділ логістики на аналогічну посаду. Однак Іванова, не погоджуючись із переміщенням, звернулася із позовною заявою до суду про поновлення її на попередньому місці роботи. В обґрунтування позовних вимог Іванова зазначала, що відділ логістики знаходиться в передмісті, що збільшує на 30 хвилин час, щоб доїхати на роботу. Окрім того, дещо змінився характер робіт та зменшилася на 300 грн. заробітна плата. <i>Визначте правомірність переміщення. Чим відрізняється переведення на іншу роботу від переміщення?</i></p>
Тема 14. Припинення трудового договору	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Бухгалтер Кривенко працювала за безстроковим трудовим договором та подала 15 вересня заяву про звільнення за власним бажанням. 20 вересня Кривенко захворіла та перебувала на лікарняному три тижні. Коли 11 листопада вона вийшла на роботу, у відділі кадрів її повідомили про те, що вона звільнена 16 вересня за угодою сторін. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Який порядок звільнення за власним бажанням та за угодою сторін.</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: Водій транспортного підприємства Корнев був позбавлений права управління транспортним засобом строком на три місяці за невиконання Корневим вимоги поліцейського про зупинку транспортного засобу. Наступного дня Корнев був звільнений з підприємства за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Корнев заперечував проти звільнення і звернувся до суду. В обґрунтування своїх позовних вимог про поновлення на роботі зазначав, що порушив правила дорожнього руху за кермом не службової, а власної автомашини. На підприємстві йому не запропонували іншої роботи. <i>Яке рішення має винести суд? Обґрунтуйте відповідь з посиланням на чинне законодавство та судову практику.</i></p>

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
Тема 15. Правове регулювання робочого часу	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: У зв'язку з необхідністю вчасної здачі об'єкту в експлуатацію бригадир Окопов повідомив робітників про залучення їх до надурочних робіт по одній годині упродовж тижня. Після здачі об'єкта в експлуатацію робітники запитали у бригадира коли та у якому розмірі вони отримають компенсацію за надурочні роботи. Бригадир відповів, що наказу по підприємству про залучення до надурочної роботи не було видано. Окрім того за вчасну здачу об'єкта в експлуатацію усі отримали премію, передбачену колективним договором. <i>Чи мали місце в цьому випадку надурочні роботи? Які підстави застосування надурочних робіт? Який порядок залучення до надурочної роботи?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: До юристконсульта підприємства звернувся інженер Косов з проханням роз'яснити йому, чи має право адміністрація підприємства зобов'язувати його приходити щодня на роботу за 30 хвилин до її початку. Окрім того, за словами Косова, він досить часто залишається виконувати роботу по завершенню робочого дня для усунення виробничих недоліків. Його також часто викликають на роботу у вихідні дні. На прохання про збільшення розміру заробітної плати, керівник відповів, що Косов працює на режимі ненормованого робочого часу, де додаткова оплата праці не передбачена. <i>Чи має місце в цьому випадку режим ненормованого робочого часу? Як визначити, чи належить Косов до категорії працівників, які працюють на режимі ненормованого робочого часу? Чи законні дії адміністрації?</i></p>
Тема 16. Правове регулювання часу відпочинку	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Інженер підприємства Петров залучався до роботи у вихідні дні відповідно до наказу директора. Від пропозиції взяти відгули за відпрацьовані дні інженер відмовився. Натомість просив оплатити роботу у вихідні дні в подвійному розмірі. Незважаючи на це керівник видав розпорядження про надання Петрову трьох додаткових вихідних днів. Інженер звернувся із заявою до комісії з трудових спорів. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Яке рішення має прийняти КТС?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: За результатами перевірки роботи бібліотеки було виявлено порушення, яке, на думку інспектора, полягало в одноосібному встановленні одного вихідного дня для працівників у п'ятницю. <i>Який порядок встановлення вихідних днів на підприємствах та в установах, що надають послуги населенню?</i></p>
Тема 17. Оплата праці	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: За наказом директора підприємства бухгалтер Іванова протягом місяця займала посаду головного бухгалтера, який знаходився у відпустці. Фінансист Савельєва займала посаду провідного фінансиста, який перебував на лікарняному. <i>Який порядок оплати виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: На підприємстві у зв'язку з перебоями в електропостачанні, виник простій тривалістю 6 годин. Робітники поцікавилися у бригадира про оплату роботи за цей день. Бригадир пояснив, що їм оплатять час фактичного виконання робіт, що складав 2 години. Частина робітників погодилася, а частина обрали представника для з'ясування питання у юристконсульта. <i>Проаналізуйте ситуацію та надайте висновок з посиланням на чинне законодавство.</i></p>
Тема 18. Професійна підготовка і підвищення кваліфікації працівників	Тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Лаборант Міненко написала заяву про надання їй додаткової відпустки у зв'язку з навчанням, додавши до неї довідку-виклик на сесію, яку отримала з університету. Проте керівник підприємства не погоджував заяву через фінансово-економічні труднощі на підприємстві та послався на те, що Міненко може використати основну щорічну відпустку, або ж взяти відпустку за власний рахунок. Міненко звернулася із заявою до комісії з трудових спорів. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Які пільги передбачені</i></p>

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
		<p><i>трудоим законодавством для працівників, що поєднують працю з навчанням? Яке рішення має прийняти КТС?</i></p> <p>2. Лаборант Васильєв написав 11 жовтня 2020 р. заяву про надання йому додаткової оплачуваної відпустки у зв'язку з навчанням тривалістю 30 календарних днів, доклавши до заяви довідку про те, що він з 10 жовтня 2019 р. навчається в аспірантурі на заочній формі та успішно виконує навчальний план. Адміністрація відмовила з посиланням на те, що посада, яку займає Васильєв не передбачає наявності наукового ступеня. Тому це його особисте рішення і він має використовувати для проведення наукового дослідження лише вільний від основної роботи час, у тому числі основну щорічну відпустку. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Які пільги передбачені трудовим законодавством для працівників, що поєднують працю з навчанням в аспірантурі?</i></p>
Розділ 6. Юридична відповідальність у трудовому праві		
Тема 19. Трудова дисципліна	Обговорення теоретичного практичного матеріалу семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Ознайомитися з Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій та, змодельовавши ситуацію, підготувати проект правил внутрішнього трудового розпорядку для підприємства.</p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: Під час опрацювання проекту правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства робочою групою було запропоновано розширити перелік дисциплінарних стягнень, передбачений КЗпП України, та з метою підвищення трудової дисципліни включити до правил такі стягнення: усне попередження; письмове попередження; догана; сувора догана; позбавлення трьох днів щорічної відпустки за факт прогулу; штраф 1000 грн за появу на роботі у нетверезому стані; звільнення. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Ким розробляються правила внутрішнього трудового розпорядку? Що означає принцип сприяння у трудовому праві?</i></p>
Тема 20. Дисциплінарна відповідальність	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: 15 вересня менеджер підприємства Крюков був звільнений за прогул, так як був відсутній на робочому місці першу половину дня 14 вересня, на телефонні дзвінки керівника не відповідав. При розгляді справи у суді, до якого звернувся менеджер з позовом про поновлення його на роботі, з'ясувалося, що менеджер став учасником дорожньо-транспортної пригоди, телефон був розряджений, повідомити роботодавця не мав змоги. З'явившись на роботу Крюков намагався пояснити ситуацію, але керівник його не вислухав, письмової пояснювальної записки не вимагав. В суд Крюков надав довідку про те, що був учасником ДТП. <i>Що розуміють під прогулом без поважної причини? Яке рішення має винести суд? Обґрунтуйте відповідь.</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: 10 травня 2020 року Вахтер Марков був звільнений за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Під час розгляду справи у суді, до якого звернувся Марков з позовом про поновлення на роботі було з'ясовано, що Марков дійсно порушував трудову дисципліну, за що йому було оголошено дві догани – 14 березня 2019 року та 5 березня 2020 року. Надавши на вимогу суду догани, представник роботодавця не зміг надати пояснювальні записки вахтера з приводу порушення ним трудової дисципліни. <i>Яке рішення має винести суд? Який порядок звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України?</i></p>
Тема 21. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Токар Сліпцов через недбалість зламав верстат з програмним управлінням, завдавши підприємству збитків у сумі 20 000 грн, із яких 15600 – вартість ремонту, 4400 – вартість простою верстата. Розмір заробітної плати токаря – 14 000 грн. Роботодавець подав позов до суду про відшкодування працівником повної матеріальної відповідальності. <i>Яке рішення має винести суд? У якому розмірі повинен відшкодувати завдані збитки токар за умови, що з ним був укладений договір про повну матеріальну відповідальність?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання:</p>



Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
		<p>При укладенні трудового договору із лаборантом Кунцовим, окремим пунктом договору була передбачена повна матеріальна відповідальність працівника. Через деякий час через недбалість лаборанта був зіпсований прилад вартістю 21 000 грн. Розмір заробітної плати лаборанта – 5600 грн. <i>У якому розмірі повинен нести матеріальну відповідальність Кунцов? Чи достатньо зазначення в договорі обов'язку працівника про повну індивідуальну матеріальну відповідальність для того, щоб стягнути заподіяні збитки у повному розмірі? Обґрунтуйте відповідь із посиланням на чинне законодавство та судову практику.</i></p>
Тема 22. Правове забезпечення охорони праці	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Проаналізувати нормативні приписи Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року, Директиви № 89/391 / ЄЕС РАДИ про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки і гігієни праці працівників на виробництві, Закону України «Про охорону праці» та підготувати повідомлення на тему: «Ризик-орієнтований підхід у сфері праці: європейські стандарти та національне законодавство».</p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: Лаборант Скворцов відмовився пройти позаплановий інструктаж при зміні технологічного процесу. Роботодавець виніс Скворцову догану та відсторонив від роботи без збереження заробітної плати. Скворцов написав заяву до комісії з трудових спорів, у якій зазначив, що до нього застосовано два види дисциплінарної відповідальності, що є порушенням. <i>Дайте правову оцінку ситуації.</i></p>
<b>Розділ 7. Забезпечення й захист прав та інтересів суб'єктів трудового права</b>		
Тема 23. Особливості правового регулювання праці жінок, молоді та осіб зі зниженою працездатністю	Обговорення теоретичного та практичного матеріалу семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Медсестра Коваль, яка мала двох дітей віком дванадцять і чотири роки, написала заяву про надання додаткової соціальної відпустки тривалістю 10 календарних днів. Проте керівник лікарні заперечував, так як вважав, що така відпустка може надаватися лише разом із щорічною відпусткою, у яку за графіком Коваль має піти через 5 місяців. <i>Чи правомірні дії керівника? Який порядок надання соціальної відпустки?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: Отримавши письмову згоду на укладення трудового договору, 15-річний Карпов за сприяння центру зайнятості був направлений на роботу на картонну фабрику. Для нього був встановлений 24-годинний робочий тиждень з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу. <i>Дайте правову оцінку ситуації.</i></p>
Тема 24. Індивідуальні трудові спори	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Слюсар Рибачук подав заяву в комісію з трудових спорів, у якій висловлював свою незгоду йти третій рік поспіль у відпустку в листопаді згідно з графіком відпусток, так як планує влітку поїхати з дітьми на відпочинок до моря. <i>Вирішіть спір. Чи вправі КТС розглядати такі спори? У чому полягає принцип вибору органу для вирішення трудових спорів?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: Зберігач цінностей краєзнавчого музею Мироненко була звільнена з роботи за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Приводом до звільнення стало те, температурний режим не відповідав встановленим правилами нормам, що могло призвести до погіршення якості та пошкодження музейних експонатів. <i>Чи законне звільнення на підставі, передбаченій п. 2.ст. 41 КЗпП України? До якого органу слід звернутися Мироненко з позовом про поновлення на роботі? Чи може Мироненко звернутися з заявою до комісії з трудових спорів? У яких випадках індивідуальний трудовий спір вирішується в судовому порядку?</i></p>
Тема 25. Колективні трудові спори	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань семінарському занятті;	<p>1. Звернутися до офіційного веб-сайту Національної служби посередництва та примирення та підготувати повідомлення про результати діяльності НСПП щодо сприяння у врегулюванні трудових спорів (конфліктів).</p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: На взуттєвій фабриці через небажання адміністрації внести зміни до колективного договору щодо порядку преміювання працівників, на чому</p>

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
	тестування; виконання навчальних завдань.	наполягав виборний орган профспілки, виник колективний трудовий спір (конфлікт). Після того, як примирній комісії не вдалося вирішити спір, були проведені загальні збори працівників, та прийнято рішення про проведення страйку. Проте суд, до якого звернувся роботодавець, виніс рішення про визнання страйку незаконним. <i>Чи законне рішення суду? Який порядок вирішення колективного спору (конфлікту)? Яке значення має трудовий арбітраж?</i>
Тема 26. Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань; поточна модульна робота	1. Змодельювати ситуацію та підготувати проект звернення фізичної особи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин, до Державної служби України з питань праці. 2. Розв'язати ситуаційне завдання: Під час перевірки інспекторами Держпраці стану ведення обліку нещасних випадків на виробництві було виявлено, що більшість актів оформлено з порушенням вимог законодавства, а саме: не було вказано причину нещасних випадків, та не визначено заходи для їх усунення. За наслідками перевірки керівника підприємства було притягнуто до адміністративної відповідальності. <i>Чи відповідають вимогам законодавства дії Державної служби України з питань праці? Якими є повноваження інспекторів Держпраці?</i>

### Інформаційні джерела

#### Нормативно-правові акти

- Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30 (23. 07. 96). – Ст. 141.
- Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 18 (02. 05. 2003). – Ст. 144.
- Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом УРСР від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додат. до № 50. – Ст. 375.
- Основи законодавства країни про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 14.01.1998 р. № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 23 (05. 06. 1998). – Ст. 121.
- Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992 р. № 2801-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 4 (26. 01. 1993). – Ст. 19.
- Про визначення розмірів збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 06.06.1995 р. № 217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 22 (30. 05. 1995). – Ст. 173.
- Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2 (28. 01. 1997). – Ст. 490.
- Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 2016. – № 4 (22. 01. 2016). – Ст. 43.
- Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV (в редакції Закону України від 28 січня 2014 р. № 736-VIII) // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 11. – Ст. 75.
- Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Офіційний вісник України. – 2012 (27.08.2012). – № 63. – Ст. 2565.
- Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 р. № 2297-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 34 (27. 08. 2010). – Ст. 481.
- Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 р. № 1282-ХІІ (В редакції Закону № 491-IV від 06.02.2003) // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 15. – Ст. 111.
- Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36 (07.09.1993). – Ст. 361.
- Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17 (25. 04. 1995). – Ст. 121.
- Про організації роботодавців: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI // Офіційний вісник України. – 2012. – № 59 (13. 08. 2012). – Ст. 2366.
- Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993 р. № 3721-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – № 4 (25. 01. 1994). – Ст. 18.
- Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ (в редакції Закону № 229-IV від 21. 11. 2002 р.). // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.
- Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.12.1998 р. № 137/98-ВР // Офіційний вісник України. – 1998. – № 12 (09. 04. 1998). – Ст. 435.
- Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 45 (12. 12. 1999). – Ст. 397.
- Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України від 16.09.2014 р.

- № 1678-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 40. – Ст. 2021.
21. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28 (15. 07. 2011). – Ст. 255.
  22. Про статус і соціальний захист осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи : Закон України від 28. 02. 1991 р. № 796–XII (в редакції Закону № 2001–XII від 19. 12. 91 р.) // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 13. – Ст. 178.
  23. Рекомендації парламентських слухань на тему: «Про стан дотримання конституційних гарантій трудових прав громадян» : схвалено Постановою Верховної Ради України від 15.01.2009 р. № 892-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2009. – № 28 (10.07.2009). – Ст. 370.
  24. Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 46 (03. 12. 1998). – С. 13.
  25. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю: постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 р. № 823 // Офіційний вісник України. – 2019. – № 70 (13.09.2019). – Ст. 2468.
  26. Деякі питання реалізації статті 259 Кодексу законів про працю України та статті 34 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» : постанова Кабінету Міністрів України від 26.04.2017 р. № 295 // Офіційний вісник України. – 2017. – № 38 (16.05.2017). – Ст. 1205.
  27. Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. № 163 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 9 (16. 03. 2001). – Ст. 352.
  28. Положення про Державну інспекцію ядерного регулювання України : затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 20.08.2014 р. № 363 // Офіційний вісник України. – 2014. – № 69 (05. 09. 2014). – Ст. 1925.
  29. Положення про Державну службу України з надзвичайних ситуацій: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 16.12.2015 р. № 1052 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 102 (30.12.2015). – Ст. 3514.
  30. Положення про Державну службу України з питань праці : затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 р. № 96 // Офіційний вісник України. – 2015. – № 21 (24. 03. 2015). – Ст. 584.
  31. Положенням про порядок укладення контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників : затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170 // Збірник постанов Уряду України. – 1994. – № 7. – Ст. 172.
  32. Порядок проведення індексації грошових доходів населення : затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17.07.2003 р. № 1078 // Офіційний вісник України. – 2003. – № 29 (01. 08. 2003). – Ст. 1471.
  33. Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві : затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337// Офіційний вісник України. – 2019. – № 34. – Ст. 1217.
  34. Про затвердження переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, порядку проведення цих оглядів та видачі особистих медичних книжок : постанова Кабінету Міністрів України від 23.05.2001 р. № 559 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 21 (08. 06. 2001). – Ст. 950.
  35. Про затвердження Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей : постанова Кабінету Міністрів України від 22.01.1996 р. № 116 // Урядовий кур'єр. – 1996. – 1 лютого.
  36. Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам : постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 16. – Ст. 73.
  37. Про затвердження Порядку накладення штрафів за порушення законодавства про працю та зайнятість населення: постанова Кабінету Міністрів України від 17.07.2013 р. № 509 // Офіційний вісник України. – 2013 – № 60 (16. 08. 2013). – Ст. 2151.
  38. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці : постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. № 1290 (в редакції Постанови Кабінету Міністрів України від 13 травня 2003 р. № 679) // Офіційний вісник України. – 1997. – № 48. – Ст. 22.
  39. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 р. № 1298 // Офіційний вісник України. – 2002. – № 36 (20. 09. 2002). – Ст. 1699.
  40. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: постанова Кабінету Міністрів України від 13.02.2013 р. № 115 // Офіційний вісник України. – 2013. – № 16 (07. 03. 2013). – Ст. 554.
  41. Положення про державну службу зайнятості: затверджено наказом Міністерства соціальної політики України від 14.06.2019 р. № 945 // Офіційний вісник України. – 2019. – № 51. – Ст. 1773.
  42. Положення про організацію та здійснення державного гірничого нагляду, державного нагляду (контролю) у сфері промислової безпеки та охорони праці в системі Держгірпромнагляду України : затверджено наказом Міністерства надзвичайних ситуацій України від 11.08. 2011 р. № 826 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 3 (20.01.2012). – Ст. 101.
  43. Про затвердження Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників : наказ Міністерства праці, Міністерства юстиції та Міністерства соціального захисту населення України від 29.07.1993 р. № 58 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. – 1993. – № 10.
  44. Про затвердження Переліку робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність, умови її застосування і Типового договору про колективну (бригадну) матеріальну

- відповідальність : наказ Міністерства праці України від 12.05.1996 р. № 43 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці України. – 1997. – № 1.
45. Положення про посередника : затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 р. № 133 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nspp.gov.ua>
  46. Положення про примирну комісію : затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 р. № 130 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nspp.gov.ua>
  47. Положення про розробку інструкцій з охорони праці : затверджено наказом Держнаглядохоронпраці від 29.01.1998 р. № 9 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 14 (23. 04. 1998). – Ст. 557.
  48. Положення про трудовий арбітраж : затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення від 18.11.2008 р. № 135 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nspp.gov.ua>
  49. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців: затверджено наказом Національної служби посередництва і примирення 21.07.2011 р. № 73 // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2011. – № 7.
  50. Про затвердження Інструкції про порядок здійснення аналізу висунутих найманими працівниками, профспілкою вимог, виявлення та узагальнення причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів): наказ Національної служби посередництва і примирення 09.06.2009 р. № 33 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0033299-09#Text>
  51. Типове положення про діяльність уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці : затверджено наказом Держпромгрінагляду від 21.03.2007 р. № 56 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 27 (23. 04. 2007). – Ст. 1095.
  52. Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства : затверджено наказом Державного комітету України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду від 21. 03. 2007 р. № 55 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 26 (20. 04. 2007). – Ст. 1069.
  53. Типове положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою : затверджено наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 8 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 17 (11. 03. 2005). – Ст. 455.
  54. Типове положення про службу охорони праці НПАОП 0.00-4.35-04: затверджено наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 15.11.2004 р. № 255 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 48 (17. 12. 2004). – Ст. 3191.
  55. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій: затверджено постановою Держкомпраці СРСР за узгодженням з ВЦРПС від 20.07.1984 р. № 213 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0213400-84>
  56. Типові правила внутрішнього службового розпорядку: затверджено наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03.03.2016 р. № 50 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 29 (19. 04. 2016). – Ст. 1175.
  57. Перелік посад і робіт, котрі заміщуються чи виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм на збереження, обробку, продаж (відпуск), перевезення або застосування в процесі виробництва: затверджено постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС 28.12.1977 р. № 447/24 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0447400-77>
  58. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 – 2021 роки від 14.05.2019 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text>
  59. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення поняття «професійна спілка, що діє на підприємстві, в установі, організації», використаного в абзаці шостому частини першої статті 43-1 Кодексу законів про працю України (справа про профспілку, що діє на підприємстві) від 29.10.1998 р. № 1-31/98 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 45 (26. 11. 1998). – Ст. 56.
  60. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : постанова Пленуму Верховного Суду України від 01.11. 1996 р. № 9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-96/card6#Public>
  61. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці : постанова Пленуму Верховного Суду України від 24.12.1999 р. № 13 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29 (21. 07. 2008). – Ст. 271.
  62. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29 (21. 07. 2008). – С. 279.
  63. Про судову практику у справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствам, установам, організаціям їх працівниками : постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 р. № 14 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29 (21. 07. 2008). – С. 288.
  64. Загальна декларація прав людини: прийнята і проголошена в резолюції 217 А (III) Генеральної Асамблеї від 10.12.1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text)
  65. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042/print](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042/print)
  66. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: міжнародний документ від 18.06.1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text)
  67. Європейська соціальна хартія (переглянута): міжнародний документ від 3 травня 1996 р. № ETS № 163 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 40 (18. 10. 2006). – Ст. 2660.
  68. Конвенція МОП про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище : міжнародний документ від 22.06.1981 р. № 155 [ратифікована Законом України № 3988–VI від 02. 11. 2011 р.] // Офіційний вісник України. – 2013. – № 5 (29. 01. 2013). – Ст. 187.

69. Конвенція МОП про застосування принципів права на організацію і ведення колективних договорів : міжнародний документ від 01.07.1948 р. № 98 // Інформаційний бюлетень Міністерства праці України «Людина і праця». – 1994. – № 9-10.
70. Конвенція МОП про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: міжнародний документ від 23.06.1992 р. № 173 [ратифіковано із заявою Законом № 2996–IV від 19.10.2005] // Вісник Верховної Ради України. – 2006. – № 2-3. – Ст. 39.
71. Конвенція МОП про інспекцію праці у промисловості й торгівлі: міжнародний документ від 11.07.1947 року № 81 // Відомості Верховної Ради України. – 2005. – № 24. – С. 1058.
72. Конвенція МОП про рівне ставлення і рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками : міжнародний документ від 23.06.1981р. № 156 [ратифіковано Законом № 1196–XIV від 22. 10. 1999 р.] [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010/print1359792124581789](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_010/print1359792124581789)
73. Хартія основних прав Європейського Союзу: міжнародний документ від 07.12.2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_524#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524#Text)
74. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми Гідної праці МОП для України на період 2016 – 2019 рр. від 07.04.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://ips.ligazakon.net/document/MU16042>

#### **Література Основна**

75. Трудове право України (Загальна частина) [Текст] : навч. посіб. / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб; Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича. – Чернівці : Рута, 2013. – 311 с.
76. Трудове право України (Особлива частина) [Текст] : навч. посіб. / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб; Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича. – Чернівці : Рута, 2014. – 503 с.
77. Трудове право України [Текст] : підруч. для студентів юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипко [та ін.]. – 5-те вид., допов. – Харків : Право, 2014. – 757 с.
78. Трудове право України [Текст] : підручник / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Центр проблем імплементації європ. соц. права, Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.», Нац. ун-т «Остроз. акад.» ; [Іншин М. І. та ін.] ; за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. – 2-ге вид., стер. – Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. – 593 с.
79. Трудове право України [Текст] : академ. курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / [Пилипенко П. Д. та ін.] ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – 5-те вид., переробл. та допов. – Київ : Ін Юре, 2014. – 548 с.
80. Трудове право [Текст] : підручник / [О. М. Ярошенко та ін.] ; за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України О. М. Ярошенка ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – 3-тє вид., перероб. і допов. – Харків : Право, 2019. – 541 с.
81. Трудове право України [Текст] : підручник / [С. М. Бортник та ін.] ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. – 407 с.

#### **Додаткова**

82. Андріїв В. М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників [Текст] : монографія / В. М. Андріїв; М-во соц. політики України, Черніг. держ. ін-т права, соц. технологій та праці. – Чернігів, 2011. – 305 с.
83. Бірюкова А. Г. Трудове право та трудове законодавство: проблеми співвідношення [Текст] : монографія / А. Г. Бірюкова ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – Харків : Панов А. М., 2016. – 401 с.
84. Божко В. М. Засади правового регулювання оплати праці: теоретичний аспект : монографія / В. М. Божко – Полтава : ПНТУ ім. Ю. Кондратюка, 2011. – 402 с.
85. Вавженчук, С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників [Текст] : підручник / С. Я. Вавженчук. – Харків : Право, 2016. – 560 с.
86. Велика українська юридична енциклопедія [Текст] : у 20 т. / [редкол. вид. : Тацій В. Я. та ін.] ; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – Харків : Право, 2016. – Т. 11 : Трудове право / [редкол. : С. М. Прилипко (голова) та ін.]. – 2018. – 775 с.
87. Венедіктов С. В. Теоретико-правові засади сучасної концепції трудового правовідношення в Україні [Текст] : монографія / С. В. Венедіктов; МОНМС України, Харк. нац. ун-т ім. В. Н. Каразіна. – Харків, 2011. – 224 с.
88. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права [Текст] : монографія / С. В. Вишновецька ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. – Київ : Ніка-Центр, 2014. – 319 с.
89. Держава та її органи як суб'єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис [Текст] : монографія / К. В. Гончарова [та ін.] ; [за наук. ред. проф. О. М. Ярошенка]. – Харків : Право, 2014. – 285 с.
90. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики [Текст]: монографія / В. Л. Костюк. – Київ : Вид. В. Карпенко, 2012. – 464 с.
91. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: [монографія] / Є. В. Краснов; Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». – Одеса : Фенікс, 2012. – 177 с.
92. Курс порівняльного трудового права [Текст] : підручник : в 2 т. / [Іншин М. І. та ін.] ; за ред. д-ра юрид. наук, проф., акад. Акад. політ. наук України А. Р. Мацюка ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – 2-ге вид., змін. і допов. – Харків : Діса плюс, 2015. – Т. 1. – 2015. – 1054 с.; Т. 2. – 2015. – 741 с.
93. Левченко Н. І. Правове регулювання юридичної відповідальності суб'єктів трудового права в умовах ринкової економіки [Текст] : монографія / Н. І. Левченко. – Суми : Мрія, 2015. – 178 с.
94. Митрофанов І. І. Трудовий договір як юридичний факт у трудовому праві [Текст] : монографія / І. І. Митрофанов, О. В. Плєсун ; за заг. ред. І. І. Митрофанова. – Одеса : Фенікс, 2014. – 271 с.
95. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права [Текст] : [монографія] / О. І. Процевський ; Харків. нац. пед. ун-т ім. Г. С. Сковороди. – Харків : ХНАДУ, 2014. – 259 с.
96. Слюсар А. М. Правовий статус суб'єктів трудового права України : теоретико-правовий аспект [Текст]: монографія /

- А. М. Слюсар ; Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого». – Харків : ФІНН, 2011. – 335 с.
97. Сокол М. В. Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні [Текст]: монографія / М. В. Сокол; Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк, 2011. – 207 с.
98. Теорія трудового права України [Текст] : монографія / Ю. В. Вусенко, О. В. Старчук, Н. Ю. Щербатюк, [та ін.] ; за ред. І. М. Якушев. – Луцьк : Вежа-Друк, 2015. – 572 с.
99. Трудове право України (основи теорії трудового права) [Текст] : навч. посіб. / В. В. Бонглаб, К. М. Біда, В. Л. Костюк, Я. В. Сімутіна, І. Р. Вітик, В. П. Мельник, О. Я. Мельник; Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.», Нац. ун-т «Остроз. акад.». – Київ : Промінь, 2010. – 280 с.
100. Трудове право [Текст] : посіб. для підгот. до іспиту / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – 5-те вид., перероб. і допов. – Харків : Право, 2019. – 191 с.
101. Чанишева Г. І. Види трудового договору за законодавством України [Текст]: монографія / Г. І. Чанишева, Б. А. Римар. – Одеса : Фенікс, 2011. – 176 с.

### Програмне забезпечення навчальної дисципліни

- Трудове право : завдання для аудиторного тестування студентів заочної форми навчання / Г. В. Терела [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://10.0.0.34/>
- Трудове право: Дистанційний курс з дисципліни для студентів спеціальності 081 «Право» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://el.puet.edu.ua/course/view.php?id=29>

### Політика вивчення навчальної дисципліни та оцінювання

- Політика щодо термінів виконання та перескладання: завдання, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75 % від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності). Перескладання модулів відбувається із дозволу провідного викладача за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- Політика щодо академічної доброчесності: списування під час виконання поточних модульних робіт та тестування заборонено (в т. ч. із використанням мобільних девайсів).
- Політика щодо відвідування: відвідування занять є обов'язковим компонентом. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, працевлаштування, стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі (Moodle) за погодженням із провідним викладачем.
- Політика зарахування результатів неформальної освіти: <http://puet.edu.ua/uk/publiczna-informaciya>

### Оцінювання

Підсумкова оцінка за вивчення навчальної дисципліни розраховується через поточне оцінювання

Види робіт	Максимальна кількість балів
Модуль 1 (теми 1-10): обговорення теоретичного питання на семінарському занятті (5 балів); тестування (5 балів); виконання завдань, передбачених планом самостійної роботи (5 балів); поточна модульна робота (9 балів)	44
Модуль 2 (теми 11-26): обговорення теоретичного питання на семінарському занятті (10 балів); тестування (8 балів); виконання завдань, передбачених планом самостійної роботи (8 балів); поточна модульна робота (10 балів)	56
ПМК	
Разом	100

### Шкала оцінювання здобувачів вищої освіти за результатами вивчення навчальної дисципліни

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка за шкалою ЄКТС	Оцінка за національною шкалою
90-100	A	Відмінно
82-89	B	Дуже добре
74-81	C	Добре
64-73	D	Задовільно
60-63	E	Задовільно достатньо
35-59	FX	Незадовільно з можливістю повторного складання
0-34	F	Незадовільно з обов'язковим повторним вивченням навчальної дисципліни