

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Юридичний факультет

Кафедра історії та теорії держави і права

“ЗАТВЕРДЖУЮ”  
Перший проректор  
Іщенко Н.М.

“\_\_\_\_\_” \_\_\_\_\_ 2020 року

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«ТРУДОВЕ ПРАВО»

Спеціальність 081 Право

Спеціальність 08 Право

Розробник

Завідувач кафедри ПДП

Завідувач кафедри спеціальності 081 Право

Гарант освітньої програми

Декан юридичного факультету

Директор ННПО

Начальник НМВ

Валецька О.В.

Лісна І. С.

Блага А. Б.

Блага А. Б.

Січко Д. С.

Норд Г. Л.

Шкірчак С.І.

Миколаїв – 2020 рік

## 1. Опис навчальної дисципліни

### Денна форма навчання:

| Найменування показника   | Характеристика дисципліни             |                                       |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Найменування дисципліни  | Трудове право                         |                                       |
| Галузь знань   | 08 Право                              |                                       |
| Спеціальність  | 081 Право                             |                                       |
| Спеціалізація (якщо є)   | -                                     |                                       |
| Освітня програма   | Право                                 |                                       |
| Рівень вищої освіти  | Перший (Бакалаврський)                |                                       |
| Статус дисципліни  | Нормативна                            |                                       |
| Курс навчання  | III                                   |                                       |
| Навчальний рік   |                                       |                                       |
| Номер(и) семестрів (триместрів):   | Денна форма                           | Заочна форма                          |
|  | V-VI                                  | VII-IX                                |
| Загальна кількість кредитів ЄКТС/годин   | 9 кредитів / 270 годин                |                                       |
| Структура курсу:<br><br>– лекції<br>– семінарські заняття (практичні, лабораторні, півгрупові)<br>– годин самостійної роботи студентів | Денна форма                           | Заочна форма                          |
|  | 66 год. лекцій                        | 20 год. лекцій                        |
|  | 66 год. семінарських занять           | 18 год. семінарських занять           |
|  | 138 год. самостійної роботи студентів | 232 год. самостійної роботи студентів |

|                                    |                                 |      |
|------------------------------------|---------------------------------|------|
|                                    |                                 |      |
| Відсоток аудиторного навантаження  | 49%                             | 14%  |
| Мова викладання                    | Українська                      |      |
| Форма проміжного контролю (якщо є) | Залік (V – семестр)<br>триместр | VIII |
| Форма підсумкового контролю        | Іспит (VI-семестр)<br>триместр  | IX   |

## **2. Мета, завдання та результати вивчення дисципліни**

### **Мета:**

засвоєння студентами знань про сучасний стан правових норм, які регулюють трудові та інші відносини, тісно пов'язані з ними, тенденції їх розвитку та практику застосування; знань основних засад і принципів функціонування інститутів трудового права.

### **Завдання:**

1. оволодіння студентами теоретичними знаннями та практичними навиками, які стосуються сучасної доктрини трудового права,
2. формування у студентів вмінь аналізу та тлумачення норм трудового права. В сучасних умовах вивчення таких інститутів трудового права як трудовий договір, колективний договір, оплата праці, матеріальна відповідальність сторін трудового договору, дисциплінарна відповідальність найманого працівника, трудові спори набуває першочергового значення для майбутніх роботодавців та найманих працівників.
3. надання допомоги студентам у виробленні власних підходів до шляхів реформування та вдосконалення норм трудового законодавства, їх практичному застосуванню.

### **Передумови вивчення дисципліни:**

Право на працю – одне з фундаментальних прав людини, встановлене міжнародно-правовими актами і визнане усіма державами. Це право належить до групи соціально-економічних прав і відображає потребу людини не лише створювати й здобувати засоби для існування для себе і своєї сім'ї, а й реалізувати свій творчий потенціал, виражати свою особистість. Суспільні відносини, які виникають з приводу застосування найманої праці, регулюються системою правових норм, які об'єднуються у самостійну галузь права – трудове право. В системі національного права України трудове право посідає важливе місце. Правова доктрина розглядає трудове право не лише як самостійну галузь права, а як правовому науку та навчальну дисципліну. Як навчальна дисципліна трудове право являє собою систему теоретичних та науково-практичних знань про особливості правового регулювання трудових відносин, застосування норм трудового права, проблеми їх удосконалення.

В сучасних умовах юрист повинен оволодіти теоретичними та практичними знаннями, які стосуються сучасної доктрини трудового права, його інститутів, а також правильно застосувати норми трудового права, вміти аналізувати та тлумачити їх, розв'язувати практичні задачі.

### **Очікувані результати навчання:**

В сучасних умовах юрист повинен оволодіти теоретичними та практичними знаннями, які стосуються сучасної доктрини права соціального захисту, його інститутів, а також правильно застосувати норми цієї галузі права, вміти аналізувати та тлумачити їх, розв'язувати практичні задачі.

Згідно з Стандартом вищої освіти України, галузь знань – 08 Право, спеціальність – 081 «Право» (Затверджено Наказом Міністерства освіти і науки України від 12.12.2018 р. № 1379) після вивчення дисципліни «Трудове право» студент здобуває:

| <b>Програмні компетентності</b>                          |   |
|--|---|
| <b>Інтегральна компетентність</b>                        | Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у галузі професійної правничої діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування правових доктрин, принципів і правових інститутів і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.                          |
| <b>Загальні компетентності (ЗК)</b>                      |   |
| <b>ЗК 11</b>   | Здатність реалізувати свої права та свої обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні. Здатність генерувати нові ідеї (креативність) |
| <b>Спеціальні (фахові предметні) компетентності (СК)</b> |   |
| <b>СК 8</b>  | Знання і розуміння особливостей реалізації та застосування норм матеріального і процесуального права.   |

|   |  |
|---|--|
| <b>СК 13</b>  | Здатність до критичного та системного аналізу правових явищ і застосування набутих знань у професійній діяльності. |
| <b>СК 15</b>  | Здатність до самостійної підготовки проектів актів правозастосування.  |
| <b>Програмні результати навчання</b>  |  |
| <i><b>Соціально-гуманітарна ерудованість</b></i>  |  |
| 1. Визначати переконливість аргументів у процесі оцінки заздалегідь невідомих умов та обставин.                                   |  |
| 2. Здійснювати аналіз суспільних процесів у контексті аналізованої проблеми і демонструвати власне бачення шляхів її розв'язання. |  |
| 3. Проводити збір і інтегрований аналіз матеріалів з різних джерел.   |  |
| 4. Формулювати власні обґрунтовані судження на основі аналізу відомої проблеми.   |  |
| 5. Давати короткий висновок щодо окремих фактичних обставин (даних) з достатньою обґрунтованістю.                                 |  |
| 6. Оцінювати недоліки і переваги аргументів, аналізуючи відому проблему.  |  |
| <i><b>Дослідницькі навички</b></i>  |  |
| 7. Складати та узгоджувати план власного дослідження і самостійно збирати матеріали за визначеними джерелами.                     |  |
| 8. Використовувати різноманітні інформаційні джерела для повного та всебічного встановлення певних обставин.                      |  |
| 9. Самостійно визначати ті обставини, у з'ясуванні яких потрібна допомога, і діяти відповідно до отриманих рекомендацій.          |  |
| <i><b>Комунікація</b></i>   |  |
| 10. Вільно спілкуватися державною та іноземною мовами як усно, так і письмово, правильно вживаючи правничу термінологію.          |  |
| 11. Володіти базовими навичками риторики.   |  |

12. Донести до респондента матеріал з певної проблематики доступно і зрозуміло.

13. Пояснювати характер певних подій та процесів з розумінням професійного та суспільного контексту.

***Професійна самоорганізація та використання інформаційних технологій***

14. Належно використовувати статистичну інформацію, отриману з першоджерел та вторинних джерел для своєї професійної діяльності.

15. Вільно використовувати для професійної діяльності доступні інформаційні технології і бази даних.

16. Демонструвати вміння користуватися комп'ютерними програмами, необхідними у професійній діяльності.

17. Працювати в групі, формуючи власний внесок у виконання завдань групи.

17.1. Використовувати дані відкритих статистичних даних для аналізу стану злочинності, її детермінант .

***Праворозуміння***

18. Виявляти знання і розуміння основних сучасних правових доктрин, цінностей та принципів функціонування національної правової системи.

19. Демонструвати необхідні знання та розуміння сутності та змісту основних правових інститутів і норм фундаментальних галузей права.

20. Пояснювати природу та зміст основних правових явищ і процесів.

20.1. Виявляти зв'язки між різними галузями права та використовувати отримані знання на практиці.

***Правозастосування***

21. Застосовувати набуті знання у різних правових ситуаціях, виокремлювати юридично значущі факти і формувати обґрунтовані правові висновки.

22. Готувати проекти необхідних актів застосування права відповідно до правового висновку зробленого у різних правових ситуаціях.

23. Надавати консультації щодо можливих способів захисту прав та інтересів клієнтів у різних правових ситуаціях.

### 3. ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Денна форма:

| № з/п | Назви розділів та тем  | Всього годин | За формами занять, годин |             |                            |
|-------|--|--------------|--------------------------|-------------|----------------------------|
|       |  |              | Аудиторні                |             | Самостійна робота студента |
|       |  |              | лекційні                 | семінарські |                            |
| 1.    | Трудове право України у системі національного права                | 9            | 2                        | 2           | 5                          |
| 2.    | Джерела трудового права  | 9            | 2                        | 2           | 5                          |
| 3.    | Суб'єкти трудового права та правовідносини у трудовому праві       | 9            | 2                        | 2           | 5                          |
| 4.    | Правовий статус профспілок у сфері трудових відносин               | 9            | 2                        | 2           | 5                          |
| 5.    | Правовий статус організацій роботодавців у сфері трудових відносин | 9            | 2                        | 2           | 5                          |
| 6.    | Колективний договір.   | 9            | 2                        | 2           | 5                          |
| 7.    | Колективні угоди   | 9            | 2                        | 2           | 5                          |
| 8.    | Правове регулювання зайнятості та працевлаштування                 | 11           | 4                        | 2           | 5                          |
| 9.    | Правовий статус безробітного                                       | 9            | 2                        | 2           | 5                          |
| 10.   | Міжнародно-правове регулювання праці                               | 9            | 2                        | 2           | 5                          |



|     |  |    |   |   |   |
|-----|--|----|---|---|---|
| 11. | Міжнародна організація праці та її діяльність                      | 9  | 2 | 2 | 5 |
| 12. | Трудовий договір   | 13 | 4 | 4 | 5 |
| 13. | Підстави припинення трудових відносин                              | 9  | 2 | 2 | 5 |
| 14. | Правове регулювання робочого часу                                  | 9  | 2 | 2 | 5 |
| 15. | Правове регулювання часу відпочинку                                | 9  | 2 | 2 | 5 |
| 16. | Правове регулювання відпусток                                      | 9  | 2 | 2 | 5 |
| 17. | Оплата праці   | 13 | 4 | 4 | 5 |
| 18. | Трудова дисципліна   | 9  | 2 | 2 | 5 |
| 19. | Дисциплінарна відповідальність                                     | 9  | 2 | 2 | 5 |
| 20. | Матеріальна відповідальності працівника                            | 11 | 2 | 4 | 5 |
| 21. | Матеріальна відповідальність роботодавця                           | 9  | 2 | 2 | 5 |
| 22. | Охорона праці  | 9  | 2 | 2 | 5 |
| 23. | Особливості правового регулювання праці жінок                      | 9  | 2 | 2 | 5 |
| 24. | Праця молоді   | 9  | 2 | 2 | 5 |
| 25. | Особливості правового регулювання праці осіб з інвалідністю        | 9  | 2 | 2 | 5 |
| 26. | Індивідуальні трудові спори  | 13 | 4 | 4 | 5 |
| 27. | Колективні трудові спори. Страйк та порядок його проведення.       | 13 | 4 | 4 | 5 |
| 28. | Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю | 7  | 2 | 2 | 3 |

|  |               |            |           |           |            |
|--|---------------|------------|-----------|-----------|------------|
|  | <b>Всього</b> | <b>270</b> | <b>66</b> | <b>66</b> | <b>138</b> |
|--|---------------|------------|-----------|-----------|------------|

**Заочна форма:**

**359-з гр.**

| №<br>з/<br>п | Назви розділів та тем  | Всього<br>годин | За формами занять, годин |             |                                  |
|--------------|--|-----------------|--------------------------|-------------|----------------------------------|
|              |  |                 | Аудиторні                |             | Самостійна<br>робота<br>студента |
|              |  |                 | лекційні                 | семінарські |                                  |
| 1.           | Трудове право України у системі національного права                              | 19              | 2                        | 2           | 15                               |
| 2.           | Джерела трудового права  | 15              | -                        | -           | 15                               |
| 3.           | Суб'єкти трудового права та правовідносини у трудовому праві                     | 19              | 2                        | 2           | 15                               |
| 4.           | Правовий статус профспілок та організацій роботодавців у сфері трудових відносин | 15              | -                        | -           | 15                               |
| 5.           | Колективний договір та угода   | 19              | 2                        | 2           | 15                               |
| 6.           | Правове регулювання зайнятості та працевлаштування                               | 15              | -                        | -           | 15                               |
| 7.           | Міжнародно-правове регулювання праці   | 15              | -                        | -           | 15                               |
| 8.           | Трудовий договір   | 21              | 4                        | 2           | 15                               |
| 9.           | Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку                              | 19              | 2                        | 2           | 15                               |

|     |   |            |           |           |            |
|-----|---|------------|-----------|-----------|------------|
| 10. | Оплата праці  | 19         | 2         | 2         | 15         |
| 11. | Трудова дисципліна  | 19         | 2         | 2         | 15         |
| 12. | Матеріальна відповідальності сторін<br>трудового договору             | 19         | 2         | 2         | 15         |
| 13. | Охорона праці   | 15         | -         | -         | 15         |
| 14. | Особливості правового регулювання<br>праці жінок, молоді, інвалідів   | 15         | -         | -         | 15         |
| 15. | Трудові спори   | 19         | 2         | 2         | 15         |
| 16. | Державний нагляд і контроль за<br>додержанням законодавства про працю | 7          | -         | -         | 7          |
|     | <b>Всього</b>   | <b>270</b> | <b>20</b> | <b>18</b> | <b>232</b> |

## 4. Зміст навчальної дисципліни

Денна форма навчання

### 4.1. План лекцій

| № | Тема заняття / план  |
|---|--|
| 1 | <p><b><i>Лекція № 1. Трудове право України у системі національного права</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Поняття трудового права як самостійної галузі права України.</li><li>2. Предмет трудового права.</li><li>3. Метод правового регулювання трудових відносин.</li><li>4. Функції трудового права.</li><li>5. Визначення принципів трудового права.</li></ol>  |
| 2 | <p><b><i>Лекція № 2. Джерела трудового права</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Поняття джерел трудового права, їх особливості та класифікація.</li><li>2. Види джерел трудового права і загальна характеристика кожного.</li><li>3. Єдність і диференціація у правовому регулюванні трудового права.</li><li>4. Загальне та спеціальне законодавство.</li><li>5. Значення рішень Конституційного Суду України та роз'яснень Пленуму Верховного Суду України.</li></ol>  |
| 3 | <p><b><i>Лекція № 3. Суб'єкти трудового права та правовідносини у трудовому праві</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Поняття трудових правовідносин. Види трудових правовідносин.</li><li>2. Структура і підстава виникнення трудових правовідносин.</li><li>3. Характеристика трудових правовідносин і відносин, тісно пов'язаних з ними.</li><li>4. Поняття суб'єктів трудового права. Класифікація суб'єктів трудового права.</li><li>5. Працівники як суб'єкти трудового права.</li><li>6. Трудова правосуб'єктність власника підприємства, організації та установи або уповноваженого ним органу чи фізичної особи.</li></ol> |
| 4 | <p><b><i>Лекція № 4. Правовий статус профспілок у сфері трудових відносин</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Поняття профспілок, їх функції.</li><li>2. Права, гарантії та обов'язки профспілок, їх об'єднань відповідно Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності".</li><li>3. Звільнення працівників за попередньою згодою з профспілкою.</li></ol>  |

|   |   |
|---|---|
|   | <p>4.Поняття організацій підприємців, та їх об'єднань.</p> <p>5.Повноваження роботодавців та їх організацій у колективно-договірному регулюванні.</p>   |
| 5 | <p><b><i>Лекція № 5. Правовий статус організацій роботодавців у сфері трудових відносин</i></b></p> <p>1. Поняття організацій підприємців, та їх об'єднань.</p> <p>2. Повноваження роботодавців та їх організацій у колективно-договірному регулюванні праці.</p>   |
| 6 | <p><b><i>Лекція № 6. Колективний договір</i></b></p> <p>1. Поняття і сторони колективного договору.</p> <p>2. Зміст колективного договору: інформаційні, нормативні, зобов'язальні, організаційні умови.</p> <p>3. Колективні переговори та укладення колективного договору. Врегулювання розбіжностей.</p> <p>4. Контроль за виконанням колективного договору.</p>             |
| 7 | <p><b><i>Лекція № 7. Колективні угоди</i></b></p> <p>1. Поняття і сторони колективних угод.</p> <p>2. Зміст колективної угоди.</p> <p>3. Колективні переговори та укладення колективних угод. Врегулювання розбіжностей.</p> <p>4. Контроль за виконанням колективної угоди.</p>  |
| 8 | <p><b><i>Лекція № 8. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування.</i></b></p> <p>1.Поняття зайнятості населення. Основні принципи державної політики зайнятості населення.</p> <p>2.Державні гарантії у сфері зайнятості.</p> <p>3.Додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення.</p>  |
| 9 | <p><b><i>Лекція № 9. Правовий статус безробітного</i></b></p> <p>1. Поняття безробітного. Права та обов'язки безробітного.</p> <p>2. Поняття підходящої роботи.</p> <p>3. Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття. Принципи та суб'єкти страхування. Страховий стаж.</p> <p>4. Допомога по безробіттю та визначення її розміру.</p> |

|    |  |
|----|--|
| 10 | <p><b><i>Лекція № 10. Міжнародно-правове регулювання праці</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці.</li> <li>2. Основні напрями міжнародного регулювання праці.</li> <li>3. Міжнародна Організація Праці: історія створення, повноваження, члени.<br/>Конвенції і рекомендації МОП: процедура прийняття та ратифікація державами-членами</li> </ol>   |
| 11 | <p><b><i>Лекція № 11. Міжнародна організація праці та її діяльність</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Міжнародна Організація Праці: історія створення.</li> <li>2. Структура МОП.</li> <li>3. Повноваження МОП.</li> <li>4. Конвенції і рекомендації МОП: процедура прийняття та ратифікація державами-членами</li> </ol>  |
| 12 | <p><b><i>Лекція № 12. Трудовий договір</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття трудового договору та його характеристика у сучасний період.</li> <li>2. Поняття сторін трудового договору.</li> <li>3. Письмова та усна форми трудового договору.</li> <li>4. Зміст трудового договору та види трудового договору.</li> <li>5.</li> </ol>  |
| 13 | <p><b><i>Лекція № 13. Трудовий договір</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Етапи оформлення трудового договору.</li> <li>2. Контракт - особливий вид трудового договору, його характеристика.</li> <li>3. Переведення на іншу роботу і переміщення на інше робоче місце.</li> <li>4. Зміна істотних умов праці.</li> </ol>   |
| 14 | <p><b><i>Лекція № 14. Підстави припинення трудових відносин.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття та класифікація підстав припинення трудових відносин.</li> <li>2. Розірвання трудового договору за ініціативою працівника.</li> <li>3. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця.</li> <li>4. Розірвання трудового договору за ініціативою третіх осіб.</li> <li>5. Оформлення звільнення та проведення розрахунку.</li> </ol> |

|    |  |
|----|--|
|    |  |
| 15 | <p><b><i>Лекція № 15. Правове регулювання робочого часу</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття і види робочого часу.</li> <li>2. Режим робочого часу: поняття і елементи.</li> <li>3. Надурочна робота та ненормований робочий час.</li> <li>4. Чергування. Облік робочого часу.</li> </ol>   |
| 16 | <p><b><i>Лекція № 16. Правове регулювання часу відпочинку.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття часу відпочинку.</li> <li>2. Види часу відпочинку.</li> <li>3. Особливості перерв у робочому часі.</li> <li>4. Вихідні дні.</li> <li>5. Святкові та неробочі дні.</li> </ol>  |
| 17 | <p><b><i>Лекція № 17. Правове регулювання відпусток.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття та види відпусток.</li> <li>2. Характеристика основних видів відпусток.</li> <li>3. Порядок надання, відкликання та поділу відпусток.</li> </ol>  |
| 18 | <p><b><i>Лекція № 18. Оплата праці.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Правове визначення поняття оплати праці та структура заробітної плати.</li> <li>2. Функції заробітної плати: відтворювальна, стимулююча, соціальна.</li> <li>3. Державне та договірне регулювання оплати праці.</li> <li>4. Організація оплати праці на підприємствах.</li> <li>5. Основні елементи тарифної системи: тарифні ставки, тарифні сітки, тарифний розряд, тарифно-кваліфікаційний довідник.</li> <li>6. Право працівника на оплату праці згідно Конституції і КЗпП.</li> </ol> |
| 19 | <p><b><i>Лекція № 19. Оплата праці.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Організація оплати праці на підприємствах.</li> </ol>  |

|    |   |
|----|---|
|    | <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Основні елементи тарифної системи: тарифні ставка, тарифні сітка, тарифний розряд, тарифно-кваліфікаційний довідник.</li> <li>3. Право працівника на оплату праці згідно Конституції і КЗпП.</li> </ol>   |
| 20 | <p><b><i>Лекція №20. Трудова дисципліна.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення.</li> <li>2. Внутрішній трудовий розпорядок.</li> <li>3. Заходи заохочення у трудових відносинах та порядок їх застосування.</li> <li>4. Підстава дисциплінарної відповідальності, склад дисциплінарного проступку.</li> <li>5. Процедура накладення стягнення.</li> <li>6. Дисциплінарне звільнення.</li> </ol> |
| 21 | <p><b><i>Лекція №21. Дисциплінарна відповідальність</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Підстава дисциплінарної відповідальності, склад дисциплінарного проступку.</li> <li>2. Процедура накладення дисциплінарного стягнення.</li> <li>3. Дисциплінарне звільнення.</li> </ol>   |
| 22 | <p><b><i>Лекція № 22. Матеріальна відповідальності працівника.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття та загальна характеристика матеріальної відповідальності.</li> <li>2. Підстави та умови матеріальної відповідальності.</li> <li>3. Види матеріальної відповідальності працівників: обмежена і повна.</li> <li>4. Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування.</li> </ol>  |
| 23 | <p><b><i>Лекція № 23. Матеріальна відповідальності працівника.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Види матеріальної відповідальності працівників: обмежена і повна.</li> <li>2. Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування.</li> </ol>   |
| 24 | <p><b><i>Лекція № 24. Матеріальна відповідальності роботодавця.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття та підстави матеріальної відповідальності роботодавця.</li> <li>2. Склад матеріального правопорушення.</li> </ol>   |



|    |   |
|----|---|
|    | 3. Види матеріальної відповідальності роботодавця.  |
| 25 | <p><b><i>Лекція № 25. Охорона праці</i></b></p> <p>1.Поняття та значення охорони праці та її правове забезпечення.<br/> 2.Організація охорони здоров'я та працездатності працівників безпосередньо на підприємстві.<br/> 3.Поняття нещасного випадку, професійного захворювання як обставин, за яких настає страховий випадок державного соціального страхування.<br/> 4.Порядок розслідування нещасних випадків, складання акта.</p> |
| 26 | <p><b><i>Лекція № 26. Особливості правового регулювання праці жінок, молоді, інвалідів.</i></b></p> <p>1.Особливості використання праці жінок.<br/> 2.Обмеження та пільги у трудових відносинах.<br/> 3.Особливості робочого часу та часу відпочинку жінок.</p>   |
| 27 | <p><b><i>Лекція № 27. Праця молоді</i></b></p> <p>1. Правове регулювання праці молоді.<br/> 2. Правові питання організації виробничого навчання.<br/> 3. Пільги для працівників, які навчаються в середніх закладах освіти, в професійно - технічних закладах освіти, у вищих закладах освіти та аспірантури.</p>   |
| 28 | <p><b><i>Лекція № 28. Особливості правового регулювання праці осіб з інвалідністю.</i></b></p> <p>1. Поняття інвалідності.<br/> 2. Обмеження та пільги для осіб з інвалідністю у трудових відносинах.<br/> 3. Робоче місце для особи з інвалідністю.</p>  |
| 29 | <p><b><i>Лекція № 29. Індивідуальні трудові спори.</i></b></p> <p>1.Поняття трудових спорів, їх види та причини виникнення.<br/> 2.Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.</p>  |
| 30 | <p><b><i>Лекція № 29-30. Індивідуальні трудові спори.</i></b></p> <p>1. Правове положення комісії по трудовим спорам (КТС) та порядок вирішення трудових спорів у КТС.<br/> 2. Судовий порядок розгляду трудових спорів.<br/> 3. Особливий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.</p>   |

|    |  |
|----|--|
| 31 | <p><b><i>Лекція № 31. Колективні трудові спори. Страйк та порядок його проведення.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття колективного трудового спору та причина виникнення.</li> <li>2. Стадії розгляду колективних трудових спорів.</li> <li>3. Страйк та порядок оголошення страйку.</li> <li>4. Визначення страйку незаконним та наслідки участі у незаконному страйку.</li> </ol>   |
| 32 | <p><b><i>Лекція № 32. Колективні трудові спори. Страйк та порядок його проведення.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Страйк та порядок оголошення страйку.</li> <li>2. Визначення страйку незаконним та наслідки участі у незаконному страйку.</li> </ol>  |
| 33 | <p><b><i>Лекція № 33. Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття та основні види нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю.</li> <li>2. Органи державного нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю й охорону здоров'я, їх повноваження.</li> <li>3. Повноваження профспілок щодо здійснення громадського контролю за додержанням трудового законодавства і вимог охорони праці на виробництві.</li> <li>4. Правовий статус громадських інспекторів праці.</li> <li>5. Види відповідальності за порушення трудового законодавства: матеріальна, дисциплінарна, адміністративна та кримінальна.</li> </ol> |

**Заочна форма навчання 357-з, 359-з**

| № | Тема заняття / план   |
|---|---|
| 1 | <p><b><i>Лекція № 1. Трудове право України у системі національного права</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття трудового права як самостійної галузі права України.</li> <li>2. Предмет трудового права.</li> <li>3. Метод правового регулювання трудових відносин.</li> <li>4. Функції трудового права.</li> <li>5. Визначення принципів трудового права.</li> </ol> |

|   |   |
|---|---|
|   |   |
| 2 | <p><b><i>Лекція № 2. Суб'єкти трудового права та правовідносини у трудовому праві</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття трудових правовідносин. Види трудових правовідносин.</li> <li>2. Структура і підстава виникнення трудових правовідносин.</li> <li>3. Характеристика трудових правовідносин і відносин, тісно пов'язаних з ними.</li> <li>4. Поняття суб'єктів трудового права. Класифікація суб'єктів трудового права.</li> <li>5. Працівники як суб'єкти трудового права.</li> <li>6. Трудова правосуб'єктність власника підприємства, організації та установи або уповноваженого ним органу чи фізичної особи.</li> </ol> |
| 3 | <p><b><i>Лекція № 3. Колективний договір та угода</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття і сторони колективного договору.</li> <li>2. Зміст колективного договору: інформаційні, нормативні, зобов'язальні, організаційні умови.</li> <li>3. Колективні переговори та укладення колективного договору. Врегулювання розбіжностей.</li> <li>4. Контроль за виконанням колективного договору.</li> <li>5. Поняття колективних угод та їх види. Сторони угод на державному, галузевому та регіональному рівнях.</li> </ol>  |
| 4 | <p><b><i>Лекція №4. Трудовий договір</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття трудового договору та його характеристика у сучасний період.</li> <li>2. Поняття сторін трудового договору.</li> <li>3. Письмова та усна форми трудового договору.</li> <li>4. Зміст трудового договору та види трудового договору.</li> <li>5. Етапи оформлення трудового договору.</li> <li>6. Контракт - особливий вид трудового договору, його характеристика.</li> </ol>  |
| 5 | <p><b><i>Лекція № 5. Трудовий договір</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Переведення на іншу роботу і переміщення на інше робоче місце.</li> <li>2. Зміна істотних умов праці.</li> <li>3. Підстави припинення трудового договору і їх класифікація.</li> </ol>  |

|    |   |
|----|---|
| 6  | <p><b><i>Лекція №6. Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття і види робочого часу.</li> <li>2. Режим робочого часу: поняття і елементи.</li> <li>3. Надурочна робота та ненормований робочий час.</li> <li>4. Чергування. Облік робочого часу.</li> <li>5. Поняття та види часу відпочинку.</li> <li>6. Визначення відпустки. Види відпусток</li> </ol>   |
| 7  | <p><b><i>Лекція № 7. Оплата праці.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Правове визначення поняття оплати праці та структура заробітної плати.</li> <li>2. Функції заробітної плати: відтворювальна, стимулююча, соціальна.</li> <li>3. Державне та договірне регулювання оплати праці.</li> <li>4. Організація оплати праці на підприємствах.</li> <li>5. Основні елементи тарифної системи: тарифні ставка, тарифні сітка, тарифний розряд, тарифно-кваліфікаційний довідник.</li> <li>6. Право працівника на оплату праці згідно Конституції і КЗпП.</li> </ol> |
| 8  | <p><b><i>Лекція № 8. Трудова дисципліна.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення.</li> <li>2. Внутрішній трудовий розпорядок.</li> <li>3. Юридична відповідальність за порушення трудової дисципліни.</li> <li>4. Підстава дисциплінарної відповідальності, склад дисциплінарного проступку.</li> <li>5. Процедура накладення стягнення.</li> <li>6. Дисциплінарне звільнення.</li> </ol>   |
| 9  | <p><b><i>Лекція № 9. Матеріальна відповідальності працівника.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття та загальна характеристика матеріальної відповідальності.</li> <li>2. Підстави та умови матеріальної відповідальності.</li> <li>3. Види матеріальної відповідальності працівників: обмежена і повна.</li> <li>4. Визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування.</li> </ol>   |
| 10 | <p><b><i>Лекція № 10. Трудові спори.</i></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Поняття трудових спорів, їх види та причини виникнення.</li> <li>2. Порядок вирішення індивідуальних трудових спорів.</li> </ol>   |

- |  |   |
|--|---|
|  | <ol style="list-style-type: none"><li>3. Правове положення комісії по трудовим спорам (КТС) та порядок вирішення трудових спорів у КТС.</li><li>4. Судовий порядок розгляду трудових спорів.</li><li>5. Поняття колективного трудового спору.</li><li>6. Визначення страйку та правове регулювання страйку.</li></ol> |
|--|---|

## **4.2. План практичних (семінарських, лабораторних, півгрупових) занять**

### **Семінар №1. Трудове право України у системі національного права**

*I. Експрес-опитування:* поняття трудового права; предмет трудового права; метод трудового права (їх класифікація); функції трудового права.

#### II. Усне опитування

1. Поняття трудового права як самостійної галузі права України.
2. Предмет трудового права.
3. Метод правового регулювання трудових відносин.
4. Характеристика централізованого і локального методів.
5. Система трудового права і трудового законодавства.
6. Відмежування трудового права від інших галузей права.
7. Функції трудового права.
8. Визначення принципів трудового права.
9. Система принципів трудового права.

#### III. Вирішення задач.

1. Громадянин О. Романов, прочитавши оголошення у газеті, звернувся до відділу кадрів заводу з проханням прийняти його на роботу. Після бесіди, йому запропонували прийти за остаточною відповіддю через кілька днів. Але коли він вдруге завітав, йому відмовили у прийнятті на роботу, пояснивши, що після його візиту до них звернувся інший кандидат, який має більший досвід роботи. О. Романов вважає це порушенням його прав і звернувся до суду.

Яким повинно бути рішення суду?

2. Складіть таблицю „Принципи трудового права, які закріплені в Конституції України та КЗпП”.

3. Письмово зробіть порівняльну характеристику трудового права та інших галузей

### **Семінар № 2. Джерела трудового права**

*I. Експрес-опитування:* поняття джерел трудового права; їх класифікація; Конституція України як джерело трудового права; локальні акти як джерела трудового права.

#### II. Усне опитування

1. Поняття джерел трудового права, їх особливості та класифікація.
2. Види джерел трудового права і загальна характеристика кожного.
3. Єдність і диференціація у правовому регулюванні трудового права.
4. Загальне та спеціальне законодавство.

5. Значення рішень Конституційного Суду України та роз'яснень Пленуму Верховного Суду України.

### III. Вирішення задач

1. В.Іваненко при прийнятті на роботу вимагав від роботодавця надати йому для ознайомлення правила внутрішнього трудового розпорядку. Проте роботодавець зазначив, що вимоги дисципліни праці щодо нього передбачені трудовим договором, правила внутрішнього трудового розпорядку на нього не поширюються, оскільки вони поширюються на окремих категорій працівників. Дайте правову оцінку ситуації. Охарактеризуйте правила внутрішнього трудового розпорядку як джерело трудового права України.

2. При розгляді справи в суді про поновлення на роботі Андріїв свої позовні вимоги обґрунтовував рішенням суду з аналогічного спору Коткова. Проте його роботодавець заперечував, вказавши на те, що вони не є джерелом права і не можуть регулювати трудові відносини. Чи можна віднести рішення суду до джерел трудового права України? А рішення Конституційного Суду? Відповідь обґрунтуйте.

## **Семінар № 3. Суб'єкти трудового права та правовідносини у трудовому праві**

I. Експрес-опитування: поняття та структура трудових правовідносин; трудова право- та дієздатність працівників; суб'єкти трудового права (їх класифікація); відносини, тісно пов'язані з трудовими.

### II. Усне опитування

1. Поняття трудових правовідносин.
2. Структура трудових правовідносин.
3. Підстави виникнення трудових правовідносин.
4. Характеристика трудових правовідносин і правовідносин, тісно пов'язаних з ними.
5. Поняття суб'єктів трудового права України.
6. Класифікація суб'єктів трудового права.
7. Поняття трудової правосуб'єктності.
8. Працівники як суб'єкти трудового права.
9. Власник або уповноважений орган як суб'єкт трудового права.
10. Трудовий колектив та підприємство, установа, організація як суб'єкт трудового права.

### III. Вирішення задач.

1. Бригадир Кравченко від імені бригади уклав угоду з КСП "Зоря" про те, що бригада зобов'язується відремонтувати токарний верстат, обладнання насосної станції, а також вентиляцію в клубі. Вся робота оцінена в 2500 грн. Угоду підписали бригадир і голова КСП.

Яка природа укладеної угоди?

2. ТОВ “Полісся” уклало угоду строком на шість місяців з гр. Зінченком. За умовами цієї угоди працівник зобов’язався побудувати підприємству ремонтний бокс – гараж, за що підприємство зобов’язалося по закінченні робіт виплатити йому винагороду у розмірі 50 мінімальних заробітних плат. Виконавши обумовлену роботу, працівник зажадав, щоб, окрім обумовленої винагороди, йому виплатили компенсацію за невикористану відпустку і видали належним чином оформлену трудову книжку. Отримавши відмову, працівник звернувся до суду з позовною заявою про задоволення своїх вимог.

У яких відносинах з ТОВ “Полісся” перебував гр. Зінченко? Визначте підвідомчість спору. Чи підлягають задоволенню вимоги працівника?

#### **Семінар № 4. Правовий статус профспілок у сфері трудових відносин**

*I. Експрес-опитування:* поняття та основні функції профспілок; етапи створення профспілок; основні права профспілок; основні гарантії діяльності.

#### *II. Усне опитування*

1. Поняття профспілок.
2. Функції профспілок.
3. Загальна характеристика законодавства України про профспілки.
4. Права та обов’язки профспілок згідно закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.
5. Порядок створення та припинення профспілок.
6. Звільнення працівника за попереднім погодженням з профспілковими органами.
7. Гарантії діяльності виборним представникам профспілок.

#### *III. Вирішення задач.*

1. Д. Буряк неодноразово запізнювався на роботу, з приводу чого отримував зауваження від начальника відділу, а пізніше і усні попередження про звільнення від голови профкому. Через два місяці після такого попередження, директор звільнив працівника з роботи, за систематичне порушення трудової дисципліни

Дайте ґрунтовну правову оцінку ситуації. Розкрийте процедуру звільнення найманого працівника за систематичне порушення трудової дисципліни.

2. Генеральний директор Хмельницького ВАТ “Автотранс” вирішив укласти трудовий договір з А. Ющенковим про призначення його на посаду директора Нетішинської філії № 1. Профспілка ВАТ в особі її голови Д. Пустовойтенка заперечила проти такої кандидатури. Генеральний директор поставив ряд питань юриконсульту.

Чи потрібно узгоджувати укладання трудових договорів з профкомом? Чи має значення думка ради трудового колективу?



Підготуйте доповідь “Повноваження виборного органу профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації”.

## **Семінар № 5. Правовий статус організацій роботодавців у сфері трудових відносин.**

**I. Експрес-опитування:** поняття та основні функції організацій роботодавців; етапи створення організацій роботодавців; основні права організацій роботодавців..

### **II. Усне опитування**

1. Право роботодавців на об'єднання: історія створення організацій роботодавців..
2. Поняття, функції та основні завдання організацій роботодавців..
3. Права та обов'язки профспілок згідно Закону України “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права та гарантії діяльності” від 22.06.2012 р.
4. Порядок створення та припинення організацій роботодавців..

### **III. Вирішення задач.**

3. Група роботодавців підприємств легкої промисловості вирішила утворила організацію роботодавців, у зв'язку з чим звернулися за юридичною консультацією

*Які вимоги встановлено у законодавстві щодо кількості роботодавців, тексту статуту, оформлення протоколу установчих зборів, найменування організації.*

4. Проаналізуйте зміст Генеральної угоди від 2019-2020 рр. і з'ясуйте зобов'язання, які взяла на себе сторона роботодавців у сфері сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості..

## **Семінар № 6. Поняття, сторони та зміст колективного договору. Порядок укладення колективного договору**

**I. Експрес-опитування:** поняття та сторони колективного договору; зміст колективного договору; стадії укладення колективного договору; види відповідальності за порушення колективних договорів.

### **II. Усне опитування**

1. Соціальний діалог в Україні.
2. Поняття та правове значення колективного договору.

3. Сторони колективного договору.
4. Зміст колективного договору та класифікація умов колективного договору.
5. Стадії укладення колективного договору. Колективні переговори.
6. Врегулювання розбіжностей, що виникають при укладанні.
7. Виконання колективних договорів. Види відповідальності за порушення колективних договорів.

### III. Вирішення задач.

1. Директор заводу А. Петров відмовив раді трудового колективу у проведенні колективних переговорів, мотивуючи це тим, що на підприємстві діє профспілка, до того ж на підприємстві працюючих менше 15 чоловік.

Дайте правову оцінку ситуації. Визначте, яка процедура ведення колективних переговорів.

2. У колективному договорі ЗАТ “Одесаінтерстарком” було написано: “Працівники інженерно-технічного відділу мають приходити на роботу о 8.40, і залишаючи робоче місце о 18.35 для підготовки обладнання для роботи до початку виконання трудових повноважень та забезпечення належного стану обладнання після закінчення робочого часу”. Проте робочий час у ЗАТ розпочинається о 9.00 і закінчується о 18.00.

Чи законні подібні умови колективного договору? Які Ви знаєте правові вимоги до змісту колективного договору?

3. Директор заводу “Зоряні ночі” відмовив представникам профспілкового органу розпочати ведення колективних переговорів по укладенню колективного договору.

Визначте, який порядок врегулювання даного спору?

## **Семінар № 7. Поняття, сторони та зміст колективних угод. Порядок укладення колективної угоди.**

I. Експрес-опитування: поняття та сторони колективної угоди; зміст колективної угоди; стадії укладення колективної угоди; види відповідальності за порушення колективних угод.

### II. Усне опитування

1. Поняття та види колективних угод.
2. Сторони колективних угод. Принцип трипартизму.
3. Зміст колективних угод.
4. Генеральна угода та її особливе місце в регулюванні соціально-трудова відносин.
5. Стадії укладення колективних угод. Колективні переговори.
6. Врегулювання розбіжностей, що виникають при укладанні колективних угод.

### III. Вирішення задач.

1. Працівники заводу “Світязь” звернулись до суду про виплату їм заборгованості по заробітній платі, посилаючись на те, що роботодавець виплачував їм заробітну плату у розмірі 5 950 грн. визначену колективним договором. Проте у галузевій угоді цей розмір 7 025 грн. Чи обґрунтовані вимоги працівників?
2. Проаналізуйте Галузеву угоду між Міністерством освіти і науки та ЦК Профспілки працівників освіти і науки на 2016-2017 рр. та визначте, як і обов'язки бере на себе Міністерство освіти та науки з питань нормування та оплати праці.

## **Семінар № 8. Поняття зайнятості населення та правове регулювання працевлаштування**

I. Експрес-опитування: поняття зайнятості населення; основні принципи державної політики зайнятості населення; додаткові гарантії зайнятості для окремих категорій населення; поняття працевлаштування.

### II. Усне опитування

1. Поняття “зайнятості” і “працевлаштування”. Як вони співвідносяться між собою?
2. Категорії зайнятого населення.
3. Державні гарантії особи у сфері зайнятості.
4. Правовий статус безробітного.
5. Поняття та правові форми працевлаштування.

### III. Вирішення задач.

1. 15-річний Костенко, отримавши згоду батьків влаштуватися на роботу, звернувся до центру зайнятості за консультацією про можливість отримання роботи. Костенку було запропоновано пройти професійну підготовку, оскільки він не мав професійної освіти. Костенко відмовився і вимагав надати йому статус безробітного.

Складіть правовий висновок із посиланням на відповідне законодавство.

2. До юрисконсульта звернувся студент технікуму Сверчко за консультацією, чи відноситься він до зайнятого населення, адже він не працює.

Дайте правову відповідь.

## **Семінар № 9. Правовий статус безробітного.**

I. Експрес-опитування: поняття безробітного та зареєстрованого безробітного; підстави припинення реєстрації безробітних; основні обов'язки безробітного.

### II. Усне опитування

1. Поняття безробітного та набуття статусу безробітного.
2. Права та обов'язки безробітних.
3. Допомога по безробіттю.
4. Підстави припинення статусу безробітного
5. Поняття підходящої роботи для безробітного.
6. Часткове безробіття та допомога по частковому безробіттю.

### **III. Вирішення задач.**

1. Безробітний К. був залучений органами державної служби зайнятості до громадських робіт на одному з підприємств комунальної власності м. Києва. Дайте будь-ласка, правовий коментар порядку оформлення К. на громадські роботи.
2. В. звернувся до суду, з приводу неправомірних дій, на його думку державної служби зайнятості, яка відмовила йому в отриманні статусу безробітного, посиляючись на те, що протягом поточного року він виконував роботи за договором підряду. Дайте правову оцінку ситуації.

## **Семінар № 10. Міжнародно-правове регулювання праці**

*I. Експрес-опитування:* визначення міжнародно-правового регулювання праці та основні напрямки нормотворчості; всесвітні міжнародні стандарти праці та їх коротка характеристика.

### **II. Усне опитування**

1. Поняття та розвиток міжнародно-правового регулювання праці.
2. Всесвітні міжнародні стандарти праці.
3. Європейські міжнародні стандарти праці.
4. Двосторонні міждержавні угоди щодо регулювання відносин в галузі праці..

### **III. Практичне завдання.**

1. До яких суб'єктів звернені міжнародно-правові акти? Які суб'єкти несуть обов'язки та відповідальність за їх виконання?
2. Знайдіть у Міжнародному Пакті про економічні, соціальні та трудові права щодо забезпечення права людини на працю. Чи відповідає законодавство України цим вимогам? Відповідь обґрунтуйте.

## **Семінар № 11. Міжнародна організація праці та її нормотворча діяльність**

I. Експрес-опитування: структура МОП; основні напрямки діяльності МОП.

II. Усне опитування

5. Міжнародна Організація праці і історія створення, цілі та завдання.
6. Організаційна структура МОП.
7. Конвенції та Рекомендації МОП, поняття та процедура прийняття.
8. Основні напрями діяльності МОП.

III. Практичне завдання.

1. Які з конвенцій МОП ратифіковані Україною? Яких сфер суспільних відносин вони стосуються?  
Зробіть загальний аналіз.

2. Визначення заробітної плати (оплати праці) у законодавчих актах України та Конвенціях та Рекомендаціях МОП.  
Зробіть порівняльний аналіз (у вигляді таблиці).

**Семінар № 12. Трудовий договір**

I. Експрес-опитування: поняття трудового договору; істотні умови трудового договору.

II. Усне опитування

1. Понятт, сторони та зміст трудового договору..
2. Види трудових договорів.
3. Порядок укладання трудового договору.

III. Вирішення задач.

1. За штатним розкладом оклад товарознавця становить 6 000 грн. на місяць. Приймаючи на цю посаду Бойчука, директор організації встановив йому оклад у розмірі 5 000 грн., мотивуючи це тим, що останній не має вищої освіти. Через місяць Бойчук почав вимагати призначення йому окладу відповідно до штатного розкладу і виплати різниці за минулі півроку. Директор відмовив у задоволенні вимоги. Бойчук звернувся до комісії з трудових спорів.

Яким повинні бути рішення комісії з трудових спорів?

2. Після закінчення політехнічного університету О. Марченко відповідно до укладеного контракту про підготовку спеціаліста з ВАТ “Черкасиоблпрод” було направлено на завод на посаду економіста. Прибувши на місце призначення, з’ясувалось, що на даний час, вакантною на ВАТ є посада лише касира. О. Марченко не погодилась з цим, проте директор заявив, що вона вже зарахована на посаду і має виконувати свої обов’язки.

Чи виникли трудові правовідносини між ВАТ і О. Марченко? У яких правовідносинах і з ким перебувала О. Марченко?

### **Семінар № 13. Трудовий договір**

I. Експрес-опитування: факультативні умови трудового договору; випробування при прийомі на роботу,

#### II. Усне опитування

1. Зміст трудового договору.
  2. Зміна умов трудового договору.
1. Громадянин Петров влаштувався на роботу в конструкторське бюро на посаду інженера конструктора з випробним терміном три місяці. Але коли цей термін закінчився, йому запропонували подовжити його ще на три місяці. Він погодився, наприкінці цього додаткового терміну його було звільнено як такого, що не витримав випробування.

Чи відповідають дії вимогам закону?

4. О 9.30 директор ТОВ "Аріс" зібрав працівників товариства і проінформував, що з наступного місяця, через тимчасові труднощі на підприємстві протягом семи місяців буде зменшено розмір заробітної плати на 30 відсотків щодо кожного працюючого, а щомісячну премію скасовано. А. і С. відмовились виконувати роботу на таких умовах. Директор притягнув їх до дисциплінарної відповідальності. Чи правомірні дії директора?

### **Семінар № 14. Підстави припинення трудових відносин.**

I. Експрес-опитування: загальні підстави звільнення працівників за ініціативою роботодавця; додаткові підстави звільнення працівників за ініціативою роботодавця; треті сторони як ініціатори припинення трудових відносин; етапи оформлення звільнення.

#### II. Усне опитування

1. Загальна характеристика підстав припинення трудового договору.
2. Розірвання трудового договору з ініціативи найманого працівника.
3. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
4. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб.
5. Юридичне значення згоди профспілки на звільнення найманих працівників.
6. Оформлення звільнення найманого працівника з роботи.

#### III. Вирішення задач.

1. Гончаренко згідно з наказом був звільнений за власним бажанням з 5 серпня. Він подав у відділ кадрів обхідний лист без підпису голови профкому, комірника і завідувача бібліотеки. Інспектор відділу кадрів запропонувала знятися з профспівкового обліку, здати книги в бібліотеку, здати в комору електродриль, видану йому для користування, інакше вона не видасть йому трудову книжку. Через те, що голова профкому був у відпустці, книжки з бібліотеки Гончаренко загубив, а дріль зламав, обхідний лист йому не підписали і трудову книжку та належну йому заробітну плату не видали. 29 жовтня Гончаренко звернувся в комісію по трудових спорах з вимогою зобов'язати адміністрацію видати йому трудову книжку і належну йому до виплати суму.

Яким повинно бути рішення комісії по трудових спорах?

2. У зв'язку з скороченням штатів, директор підприємства наказом № 12/3-к перевів Р. Іванова, який перебував на посаді економіста до філії № 2 на посаду старшого касира. Працівник відмовився виконувати наказ, оскільки його згоди ніхто не запитував, філія знаходиться за 14 км від його місця проживання. Директор звільнив працівника за прогул.

Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь аргументуйте.

3. Під час звільнення з роботи А. Гурова йому було видано копію наказу про звільнення, проте трудової книжки видано не було через хворобу начальника відділу кадрів. Тому А. Гуров оскаржив рішення лише через сім місяців, тобто через 2 місяці після отримання копії трудової книжки. Проте суд відмовив у прийнятті позовної заяви мотивуючи це тим, що А. Гуров повинен був звернутись до суду через місяць після отримання наказу про звільнення.

Дайте ґрунтовну правову оцінку ситуації. Який порядок оскарження?

## **Семінар № 15. Правове регулювання робочого часу**

I. Експрес-опитування: поняття робочого часу; режим робочого часу; види робочого часу; надурочна робота; чергування.

### II. Усне опитування

1. Поняття робочого часу. Види робочого часу.
2. Відмінність між нормальним скороченим та неповним робочим часом.
3. Режим робочого часу.
4. Режим змінної роботи.
5. Ненормований робочий день і надурочна робота. Їх відмежування.
6. Чергування.
7. Облік робочого часу.

### III. Вирішення задач

1. Сімнадцятирічний К. Мокряк Працює у вагонному депо слюсарем. Депо забезпечує ремонт вагонів електропотягів і працює в три зміни: перша зміна з 7 до 16 години, друга з 16 до 23 години та третя з 0 до 7 години. У зв'язку з виробничою необхідністю майстер запропонував Мокряку вийти у понеділок у другу зміну, у четвер у третю, а також вийти попрацювати в неділю. Мокряк погодився на це.

Чи відповідають дії майстра вимогам закону?

2. Під час складання річного звіту працівники бухгалтерії працювали понаднормово. В оплаті понаднормових робіт адміністрація їм відмовила, як особам, що працюють з ненормованим робочим днем і в зв'язку з тим, що складання звіту в визначений строк входить для їх трудових обов'язків.

Чи підлягає вимога працівників бухгалтерії задоволенню?

3. Адміністрація заводу за погодженням з профспілкою ухвалила рішення про збільшення тривалості робочого дня на одну годину (з 7 ранку до 8 годин вечора) при 6-ному робочому тижні, обґрунтовуючи це тим, що завод тривалий час стояв без роботи, а в цей час отримав вигідне замовлення

Чи законні дії адміністрації?

Складіть таблицю: "Порівняльний аналіз надурочних робіт та ненормованого робочого часу".

| Основні елементи<br>для порівняння | Надурочні роботи | Ненормований<br>робочий час |
|------------------------------------|------------------|-----------------------------|
|                                    |                  |                             |

Складіть таблицю: "Порівняльний аналіз скороченого робочого часу та неповного робочого часу" за вищевказаним зразком.

## **Семінар № 16. Правове регулювання часу відпочинку**

I. Експрес-опитування: поняття часу відпочинку; види часу відпочинку; види відпусток; перерви протягом робочого дня.

### II. Усне опитування

1. Поняття, ознаки та види часу відпочинку.
2. Перерви протягом робочого часу.
3. Вихідні дні та робота у вихідні дні.
4. Святкові та неробочі дні. Проведення робіт у такі дні

### III. Вирішення задач

1. Під час прийняття А. Підгорної на роботу секретарем, її було повідомлено, що вихідними днями вона матиме неділю та понеділок, проте вона просила встановити їй вихідні: субота і неділя. Дайте правову оцінку ситуації. Визначте правовий статус вихідних днів.



2. Б. напередодні вихідного дня залишив роботу на 25 хвилин раніше без відома керівника. На наступний день директор застосував до нього догану. Дайте правову оцінку ситуації.

3. К. було повідомлено його співробітником Н., що він має вийти на роботу у неділю. К. вийшов на роботу і виконав доручену керівником роботу по ремонту дверей у його кабінеті. Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок залучення працівника до роботи у вихідні дні?

## **Семінар № 17. Правове регулювання відпусток.**

*I. Експрес-опитування:* основна щорічна відпустка та її тривалість для різних категорій працівників; соціальна відпустка та її види.

### *II. Усне опитування*

1. Поняття та значення відпусток. Відпусток.

4. Види відпусток:

- a. основна щорічна відпустка;
- b. додаткова щорічна відпустка;
- c. відпустка у зв'язку з навчанням;
- d. творча відпустка;
- e. соціальна відпустка;
- f. відпустка без збереження заробітної плати.

### *III. Вирішення задач*

4. І. Петренко по закінченню дії трудового договору, написав заяву про надання невикористаної відпустки. Однак перебуваючи у відпустці працівник захворів. Коли він з'явився на роботі, то дізнався, що його було звільнено відразу після закінчення терміну відпустки. Петренко не погодився з цим і звернувся до суду. У заяві він просив суд поновити його на роботі. Дайте правову оцінку ситуації.

5. Т. Юськів було викликано з відпустки, у зв'язку з тим, що щодо неї було розпочато службове розслідування. Юськів відмовилась прийти на роботу, вимагаючи від директора видати письмовий наказ про відкликання її з відпустки, вказати причини відкликання, а також підвищений розмір оплати праці. Поясніть правомірність вимог Ю.

6. Директор ТОВ "Дністер" відмовив С. Коропу в отриманні відпустки по догляду за дитиною до досягнення трьох років, оскільки це право може реалізувати тільки мати дитини. Чи правомірні дії директора?

7. А. Чорний написав заяву про надання творчої відпустки терміном шість місяців для написання підручника з правознавства. Роботодавець погодився надати відпустку терміном 2 місяці без виплати заробітної плати. Дайте правовий аналіз фабули.

8. П. Заєць просив директора надати йому відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, мотивуючи тим, що дружина навчається на денній формі навчання і не має змоги доглядати за дитиною.

Директор йому відмовив, оскільки це, на його думку, негативно відіб'ється на роботі підприємства, а крім того, ця відпуска надається жінкам. Дайте ґрунтовну правову оцінку ситуації. Аргументуйте, чи правомірні дії найманого працівника та роботодавця?

9. Складіть таблицю: "Види відпусток: назва, тривалість, категорії працівників".

## **Семінар № 18. Правове визначення оплати праці. Структура та функції.**

I. Експрес-опитування: поняття заробітної плати; структура заробітної плати; функції заробітної плати; правове регулювання оплати праці.

### II. Усне опитування

1. Правове визначення заробітної плати.
2. Соціально-економічний та правовий аспект оплати праці
3. Структурні елементи заробітної плати.
4. Функції заробітної плати.
5. Принципи заробітної плати

### III. Вирішення задач

1. 19.09.2004 року директор КП "Старком" виявив, що бухгалтер О. Кашук з 01.01.2004 року по 01.08.2004 року виплачувала О. Соболеву надбавку до заробітної плати у сумі 1200 гривень щомісячно. 25.10.2004 року директор видав наказ про стягнення з працівника переплати, однак, у сумі 6500 гривень, мотивуючи тим, що це компенсація, за те, що працівник користувався коштами підприємства.

Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь обґрунтуйте.

2. Голова ПП "Вирій" повідомив усно найманих працівників, що з наступного місяця щодо них запроваджується чотириденний робочий тиждень. У зв'язку з цим тарифні ставки будуть зменшені на 10 відсотків. Кіров і Панов відмовились працювати, оскільки це не відповідає їх інтересам. Вони написали заяви про звільнення за власним бажанням за порадою голови профкому.

Дайте ґрунтовну правову оцінку ситуації. Відповідь обґрунтуйте.

3. Ю. Лазарева працювала економістом СП "Юган", у жовтні їй надано відпустку, однак в оплаті було відмовлено, мотивуючи відмову тим, що підприємство не є державним і працівники отримують досить високу заробітну плату.

Чи правомірні дії адміністрації?

Складіть таблицю: "Структура заробітної плати".

| Основна заробітна плата | Додаткова заробітна плата | Інші заохочувальні та |
|-------------------------|---------------------------|-----------------------|
|-------------------------|---------------------------|-----------------------|

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  |  |
|--|--|--|

## Семінар № 19. Право працівника на оплату праці та його захист

*I. Експрес-опитування:* відрахування із заробітної плати; відповідальність за порушення законодавства про оплату праці; поняття індексації заробітної плати.

### II. Усне опитування

1. Мінімальна заробітна плата. Поняття, функції, реформування.
2. Відрахування із зарплати. Обмеження відрахувань.
3. Індexація: поняття і проведення.
4. Право на компенсацію зарплати.
5. Відповідальність за порушення законодавства про оплату праці

### III. Вирішення задачі

1. До юрисконсульта підприємства звернулася група працівників з проханням роз'яснити їм права щодо захисту заробітної плати від підвищення цін та затримки виплати. У серпні індекс споживчих цін становив 100,21%, у вересні - 103,8%, у жовтні – 105,3%. Зарплату за серпень виплатили у жовтні. Дайте роз'яснення.

2. Складіть таблицю: "Мінімальна заробітна плата в Україні з 2012 по 2020 рік".

## Семінар № 20. Дисципліна праці та методи її забезпечення

*I. Експрес-опитування:* поняття дисципліни праці; види правил внутрішнього трудового розпорядку; заохочення у трудовому праві.

### II. Усне опитування

1. Поняття і зміст дисципліни праці.
2. Значення дисципліни праці.
3. Методи забезпечення дисципліни праці.
4. Внутрішній трудовий розпорядок.
5. Основні трудові обов'язки сторін трудового договору.
6. Поняття і підстави заохочення.

### III. Вирішення задачі.

1. Викладач інституту А. Олійник згідно з розкладом був зайнятий в інституті в грудні 3 дні на тиждень. У середу після роботи він виїхав в сусіднє місто, щоб зібрати матеріали для дисертації, і повернувся у неділю. В суботу, у зв'язку з хворобою викладача Тищенка, до нього на квартиру було відправлено кур'єра з розпорядженням ректора замінити хворого викладача. Дружина Олійника заявила, що чоловік поїхав в інше місто і буде тільки у неділю. В понеділок ректор оголосив Олійнику догану. Олійник оскаржив стягнення, вказавши, що не порушував дисципліну.

Чи підлягає скарга задоволенню?

2. Програміст Г. Дзюбак був звільнений з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП за неодноразове порушення дисципліни праці. У наказі про звільнення було відзначено, що Дзюбак за останні місяці мав три дисциплінарних стягнення, а тому заслуговує звільнення. Вважаючи звільнення необґрунтованим, Дзюбак звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі і стягнення заробітної платні за вимушений прогул. Свої вимоги Дзюбак мотивував тим, що до накладання стягнення від нього жодного разу не вимагали пояснень, про стягнення він нічого не знав, за останнє порушення йому винесли сувору догану і звільнили з роботи і це стягнення занесено до трудової книжки.

Як повинен вирішити суд?

3. Економіст взуттєвої фабрики А. Ветров відмовився виконати розпорядження начальника планового відділу про виконання обов'язків громадського вихователя неповнолітнього, який працював у відділі за направленням комісії у справах неповнолітніх. Вантажник П. Марінчук не прийшов на збори трудового колективу, де обговорювалися питання реорганізації підприємства. За ці порушення директор фабрики видав наказ, у якому обом працівникам було оголошено догану.

Чи відповідають дії адміністрації трудовому законодавству?

### **Семінар № 21. Дисциплінарна відповідальність**

I. Експрес-опитування: поняття дисциплінарної відповідальності; склад дисциплінарного проступку; дисциплінарні стягнення; дисциплінарне звільнення.

#### II. Усне опитування

1. Поняття дисциплінарної відповідальності найманих працівників та її види.
2. Дисциплінарний проступок.
3. Дисциплінарні стягнення, порядок їх застосування.
4. Заходи громадського впливу, що застосовуються в разі порушення трудової дисципліни
5. Спеціальна дисциплінарна відповідальність.

#### III. Вирішення задач.

1. Головного інженера фабрики було звільнено за появу на роботі в нетверезому стані за п. 7. ст. 40 КЗпП України. Головний інженер звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі, посилаючись на те, що в нетверезому стані він знаходився після закінчення робочого дня.

Яке рішення повинен винести суд?

2. У правилах внутрішнього трудового розпорядку містяться пункти, що передбачають позбавлення відпустки за прогул, накладання штрафу в розмірі 2 тис заробітних плат на особу, яка з'явилася на роботі в нетверезому стані.

Дайте правову оцінку вказаним положенням.

3. Складіть таблицю: ”Загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність”, в якій визначте підстави відповідальності та види дисциплінарних стягнень з обов’язковим зазначенням законодавчих актів.

## **Семінар № 22. Поняття, правові підстави та умови матеріальної відповідальності працівника**

I. Експрес-опитування: поняття матеріальної відповідальності; склад матеріального правопорушення у трудових відносинах.

### II. Усне опитування:

1. Поняття матеріальної відповідальності;
2. Склад матеріального правопорушення у трудових відносинах;

### III. Virішення задач.

1. КСП ім. Чубенко пред’явило позов до агронома К. Кушніра про стягнення вартості дерев, які загинули з його вини при наступних обставинах: агроном Кушнір прочитав в журналі “Сад і огород” про спосіб збереження дерев шляхом обмазки їх сумішшю нігролу з солом’яним попелом. К.Кушнір обмазав дерева сумішшю, але навесні вони загинули. Заперечуючи проти позову, Кушнір пояснив, що він намагався врятувати дерева від псування їх зайцями, котрі кожен зиму знищували до чверті саду.

Як повинен бути вирішений спір?

2. На меблевій фабриці “Зоря” неодноразово мали місця випадки простою робітників з вини слюсара-наладчика М. Олексієнка. Часто М. Олексієнко, коли одержував розпорядження налагодити устаткування, цю роботу не виконував, гуляв по території заводу, передчасно йшов на перерву. Власник був змушений виплатити робіткам за простій не з їхньої вини 2 625 грн. За несвоєчасну наладку, в результаті чого був простій і фабриці була заподіяна шкода, власник відрахував із заробітної плати Олексієнка 50% суми, виплаченої за простій працівникам.

Чи правомірні дії адміністрації?

3. Токар С. Павлов, обробляючи деталь, припустився грубої недбалість і зіпсував коштовну деталь, яка після цього не підлягає використанню. За це йому було оголошено догану. Крім того, він був позбавлений премії за підсумками роботи за квартал. Адміністрація звернулась із позовом до суду щодо повернення матеріальної шкоди, яку вчинив С. Павлов виробництву. С. Павлов звернувся до профспілкового комітету за захистом своїх прав, які, на його думку, порушені, - за одну провину його покарано одразу трьома стягненнями.

Щоб Ви відповіли працівникові?

4. Директор заводу видав наказ про притягнення В. Кульчицького до матеріальної відповідальності, через втрату останнім, закріплених за ним матеріальних цінностей. У наказі було зазначено, стягнути з В. Кульчицького

вартість цінностей, вартість неотриманих доходів та моральну шкоду. Дайте правову оцінку наказу. Відповідь обґрунтуйте.

### **Семінар № 23. Поняття, правові підстави та умови матеріальної відповідальності працівника. Ч. 2.**

*I. Експрес-опитування:* поняття матеріальної відповідальності; склад матеріального правопорушення у трудових відносинах; види матеріальної відповідальності працівників.

#### *II. Усне опитування:*

1. Види матеріальної відповідальності працівників
2. Відшкодування шкоди.

#### *III. Вирішення задач.*

1. А. Кудін на підставі довіреності уклав декілька угод на поставку продукції ВАТ “ОРАКУЛ” ТОВ “МЕРКС”. Однак, зобов’язань за угодами ТОВ не виконало. Директор притягнув А. Кудіна до матеріальної відповідальності. Чи правомірні дії директора?

2. Через чотири місяці з моменту прийняття Р. Самойленко на роботу було встановлено, що два роки назад він притягався до кримінальної відповідальності за вчинення крадіжки на попередньому місці роботи. З огляду на зазначене, директор заводу видав наказ про притягнення Р. Самойленка до повної матеріальної відповідальності та звільнення його з роботи. Р. Самойленко звернувся до суду про визнання цього наказу недійсним і просив суд стягнути з роботодавця розмір заподіяної моральної шкоди в сумі 5 тисяч гривень. Дайте правову оцінку ситуації.

3. Директор ЗАТ “Чернігів – літо” В. Забігайло через сім місяців після вчинення працівником К. Бруном крадіжки майна заводу, видав наказ про притягнення останнього до матеріальної відповідальності. Працівник таке рішення оскаржив до суду. Однак суд у задоволенні позову відмовив через відсутність правових підстав задоволення позову. Обґрунтуйте правомірність прийнятого судом рішення.

4. Директор заводу “Солодоці Прикарпаття” О. Снітко доручила Вам, як юрисконсульту підготувати примірний варіант договору про повну матеріальну відповідальність з касиром заводу. Дайте правову оцінку ситуації. Визначте умови договору про повну матеріальну відповідальність.

Скласти таблицю: “Порівняння матеріальної відповідальності у трудовому праві та майнової відповідальності у цивільному праві”.

## **Семінар № 24. Поняття, правові підстави та умови матеріальної відповідальності роботодавця**

I. Експрес-опитування: поняття матеріальної відповідальності; склад матеріального правопорушення у трудових відносинах; види матеріальної відповідальності працівників.

### II. Усне опитування:

1. Поняття матеріальної відповідальності роботодавця;
2. Види порушень трудових прав працівників, за які роботодавець несе матеріальну відповідальність..
3. Відшкодування моральної шкоди.

### III. Вирішення задач.

1. К. звернувся до суду про виплату заборгованості по заробітній платі та відшкодування моральної шкоди, оскільки її розмір не відповідає мінімальному розміру визначеному законом. Представник роботодавця пояснив, що частину заробітної плати К. отримував у натурі. У свою чергу, К. заперечив, що для нього неприйнятним є отримання заробітної плати у вигляді цукру та муки. Крім того, на ринку ціни значно нижчі, ніж ті, які обраховує роботодавець при виплаті заробітної плати. Яке рішення має винести суд? Відповідь обґрунтуйте.

2. За образу директора заводу “Першотравень” І. Ткача у публічному місці, С. Саса було притягнуто до матеріальної відповідальності, з огляду на те, що такі дії були вчинені публічно і вони вплинули негативно на ділову репутацію заводу. Чи правомірні дії директора? Відповідь обґрунтуйте.

## **Семінар № 25. Поняття охорони праці та її правове забезпечення**

I. Експрес-опитування: поняття охорони праці; правові гарантії працівників на охорону праці; обов’язки власника у сфері охорони праці; організація служби охорони праці.

### II. Усне опитування

1. Поняття і значення охорони праці.
2. Основні правові принципи і державне управління охороною праці.
3. Законодавчі акти про охорону праці.
4. Правові гарантії працівників на охорону праці.
5. Правове забезпечення охорони праці на виробництві.

### III. Вирішення задач.

1. Робітник виробничо-творчого комбінату м. Донецька Л. Гречко в обідню перерву у пошуках їдальні вийшов за межі комбінату. Недалеко від комбінату Гречко отримав травму від наїзду автомашини, власника якої встановити не вдалося. При складанні акту про нещасний випадок виникла суперечка про те, чи пов'язаний цей випадок з виробництвом. Л. Гречко вважав, що оскільки підприємство не забезпечило своїх працівників можливістю користуватись в обідню перерву їдальнею за місцем роботи, цей випадок необхідно вважати пов'язаним з виробництвом з усіма витікаючі ми наслідками. Адміністрація ж вважала, що шкоду спричинено джерелом підвищеної безпеки не на території підприємства і не в момент трудових обов'язків, а тому цей випадок не пов'язаний із виробництвом.

Вирішить спір.

2. Повертаючись з роботи додому робітник Д. Маковійчук зайшов на стадіон подивитись футбольний матч. Після закінчення матчу він, поспішаючи додому, при посадці в переповнений трамвай, пошкодив собі руку. Через тиждень, коли вийшов на роботу, Д. Маковійчук вимагав складання акту про нещасний випадок і оплати лікарняного листа у розмірі 100% середньої зарплати.

Чи підлягають задоволенню вимоги Маковійчука?

### **Семінар № 26. Особливості правового регулювання праці жінок.**

*I. Експрес-опитування:* особливості правового статусу неповнолітніх; особливості правового статусу інвалідів; звільнення неповнолітніх; надання відпусток у зв'язку з навчанням.

#### *II. Усне опитування*

1. Особливості використання праці жінок.
2. Обмеження та пільги у трудових відносинах.
3. Особливості робочого часу та часу відпочинку жінок.

#### *III. Вирішення задач.*

1. В. Кузьменко – мати шестирічної дитини з інвалідністю просила директора встановити їй неповну тривалість робочого тижня – 30 годин. Директор відмовив мотивуючи це тим, що їй доцільно взяти відпустку без збереження заробітної плати. Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь обґрунтуйте.

2. А. Пелих відмовилася виконувати наказ директора підприємства “Орбіта” про залучення її до надурочних робіт, у зв'язку з тим, що повинна була доглядати за хворою сестрою. Директор застосував до працівниці догану. Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок залучення працівників до надурочних робіт?



## Семінар № 27. Праця молоді

I. Експрес-опитування: особливості правового статусу неповнолітніх; особливості правового статусу інвалідів; звільнення неповнолітніх; надання відпусток у зв'язку з навчанням.

### II. Усне опитування

1. Правовий статус неповнолітніх у трудових відносинах.
2. Правове забезпечення організації виробничого навчання.
3. Пільги для працівників, які поєднують навчання та роботу.

### III. Вирішення задач.

1. Шістнадцятирічний лаборант С. Сергієчко влаштувався на роботу у серпні. У березні він звернувся до директора заводу надати йому двотижневу відпустку для поїздки до родичів разом з батьками, які отримали відпустку на іншому підприємстві. Адміністрація відмовила йому, пояснюючи це, по-перше, виробничими обставинами та ,по-друге, тим, що він відпрацював на підприємстві менше одинадцяти місяців. Але С. Сергієчко не погодився з аргументами адміністрації.

Хто правий в даній ситуації?

2. Сімнадцятирічний І. Носов після закінчення одинадцятого класу працював на заводі токарем. Але через три місяці на підприємстві почалося скорочення працівників, за згодою профспілкового комітету хлопця було звільнено з роботи.

Чи відповідають дії адміністрації вимогам закону?

3. Закінчивши 9-й клас, А. Цвях вирішив піти працювати і влаштувався теслею на завод. Два місяці все було добре – Андрій старанно працював, одночасно вступив до вечірньої школи. Але потім ситуація несподівано змінилась – Андрій почав запізнюватися на роботу, за що йому було оголошено догану. А потім Андрій внаслідок власної неуважності та недбалості зіпсував важливу деталь, яку обробляв. Після цього, отримавши згоду профспілкового комітету, адміністрація видала наказ про звільнення Андрія з роботи.

Чи додержано у цій ситуації вимог трудового законодавства?

4. Шістнадцятирічна Ганна працювала оператором ЕОМ у конструкторському бюро та заочно навчалась у технікумі. Згідно з правилами внутрішнього розпорядку її робочий тиждень становив 38 годин. Навесні вона звернулася до адміністрації з проханням надати їй відпустку для складання екзаменів у технікумі в червні, а одразу після цього надати чергову щорічну відпустку. Адміністрація відмовила Ганні, мотивуючи це хворобою кількох працівниць, які виконували такі самі функції, та надзвичайним напруженням з виконанням піврічного завдання.

Чи є тут порушення трудового законодавства?

5. Складіть схему: “Особливості надання відпусток у зв’язку з навчанням” з обов’язковим посиланням на норми трудового законодавства.

### **Семінар № 28. Особливості правового регулювання осіб з інвалідністю.**

I. Експрес-опитування: особливості правового статусу неповнолітніх; особливості правового статусу інвалідів; звільнення неповнолітніх; надання відпусток у зв’язку з навчанням.

#### II. Усне опитування

1. Поняття інвалідності.
2. Обмеження та пільги для осіб з інвалідністю у трудових відносинах.
3. Робоче місце для особи з інвалідністю.

#### III. Вирішення задач.

1. А. Сіренький звернувся з вимогою до роботодавця надати йому відпустку для оздоровлення терміном чотири календарних місяці, оскільки є інвалідом третьої групи. Роботодавець залишив вимогу незадоволеною, мотивуючи це тим, що працівник може отримати право відпустку через два місяці і лише 24 календарних дні. Дайте правову оцінку ситуації.
2. М. - особа з інвалідністю була переведено на більш легшу роботу відповідно до медичного висновку). М. звернулася до Вас з проханням роз’яснити порядок оплати праці у цьому випадку. Які гарантії може мати М.?

### **Семінар № 29. Індивідуальні трудові спори**

I. Експрес-опитування: поняття трудового спору та класифікація; організація КТС.

#### II. Усне опитування

1. Поняття трудових спорів та їх класифікація.
2. Порядок розгляду трудових спорів у КТС..

#### III. Вирішення задач.

1. Робітник Костенко був прийнятий на завод слюсарем VI розряду з місячним випробуванням. Після трьох тижнів роботи він був переведений в інший цех. При цьому адміністрація оголосила Костенку, що результати його випробування незадовільні і йому необхідно пройти випробування в іншому цеху. Після того як Костенко і в цьому цеху пропрацював три тижні, адміністрація звільнила його, як такого, що не витримав випробування.

Костенко звернувся до суду з позовом. Суд визнав дії адміністрації правильними й обґрунтував це рішення тим, що Костенко проходив випробування у двох виробничих цехах, у кожному з них працював менше місяця, крім того, про незадовільні результати випробування в першому цеху він був повідомлений.

Чи правомірне рішення суду?

2. У зв'язку з наступним скороченням штату Гайдамака був попереджений про наступне звільнення за 2 місяці. Через місяць після попередження Гайдамака подав заяву про звільнення і просив оформити з ним розрахунок не пізніше одного тижня. Адміністрація погодилась на прохання Гайдамаки й оформила його звільнення в цей строк за власним бажанням. Гайдамака звернувся в суд з проханням про зміну формулювання причини звільнення і стягнення відповідної вихідної допомоги.

Як повинен вирішити справу суд?

### **Семінар № 30. Індивідуальні трудові спори. Ч. 2.**

I. Експрес-опитування: поняття спори, які розглядають у судах; виконання рішення суду у трудових справах.

II. Усне опитування.

1. Розгляд трудових спорів в судовому порядку.
2. Розгляд трудових спорів про поновлення на роботі.
3. Особливий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.

III. Вирішення задач.

1. 1-го вересня Мороз подав заяву про звільнення за власним бажанням. Але 12-го вересня він звернувся до начальника цеху та повідомив, що змінив своє рішення та вирішив залишитися працювати. Незважаючи на це, 18-го вересня його викликали до відділу кадрів і видали розрахунок та трудову книжку із записом про звільнення. Мороз звернувся до суду з вимогою поновити його на роботі.

Яким буде рішення суду?

2. Водій автогосподарства Пустовойт вів машину з перевищенням швидкості і на перехресті вулиць не зміг її зупинити, коли на світлофорі загорілося червоне світло. Державтоінспекція позбавила Пустовойта прав строком на 6 місяців. Директор автогосподарства перевів Пустовойта до гаража на ремонтні роботи. Відпрацювавши 3 місяці, Пустовойт почав вимагати щоб надалі, до отримання прав водія, йому виплачували середню заробітну плату в тому розмірі, в якому він її отримував коли працював водієм. Директор відмовив у задоволенні вимоги Пустовойта, і останній звернувся до комісії з трудових спорів.

Яким повинно бути рішення комісії з трудових спорів?

## **Семінар № 31. Колективні трудові спори. Страйк та порядок його проведення.**

I. Експрес-опитування: правовий статус примирної комісії та трудового арбітражу.

### II. Усне опитування

1. Колективні трудові спори: поняття та класифікація.
2. Правовий статус примирних комісій, трудового арбітражу, Національної служби посередництва і примирення.

### III. Письмове завдання

1. Складіть порівняльну таблицю: “Індивідуальні та колективні трудові спори”. Визначте їх спільні ознаки, а також назвіть особливості, які характеризують ці види трудових спорів.
2. Представники профспілки та адміністрації ТОВ “Чернівці-захід” вирішили перенести розгляд спору щодо внесення доповнень до колективного договору на розгляд трудового арбітражу за порадою юрисконсульта ТОВ. Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок створення та роботи трудового арбітражу? Які повноваження трудового арбітражу?

## **Семінар № 32. Страйк та порядок його проведення.**

I. Експрес-опитування: правовий статус примирної комісії та трудового арбітражу; правові наслідки незаконного страйку; адміністративна відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори.

### II. Усне опитування

1. Право на страйк та його реалізацію.
2. Правові наслідки законного та незаконного страйку.
3. Відповідальність осіб, винних в порушенні законодавства про колективні трудові спори (конфлікти).

### III. Письмове завдання

1. Не досягши згоди з роботодавцем щодо визначення у колективному договорі розміру заробітної плати працівники вирішили страйкувати. Який порядок вирішення трудових спорів (конфліктів) при укладанні колективного договору?
2. Які юридичні дії повинні чинити працівники і керівництво страйкому, щоб такий страйк вважався законним? Підготуйте такий перелік (письмово) із посиланням на відповідні статті закону.

## **Семінар № 33. Державний нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства і законодавства про охорону праці**

I. Експрес-опитування: поняття нагляду і контролю; основні державні органи, які здійснюють нагляд і контроль.

II. Усне опитування

1. Поняття нагляду за додержанням трудового законодавства.
2. Види нагляду і контролю.
3. Система органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю і охорону здоров'я підприємствами України: структура і функції.
4. Повноваження профспілок щодо громадського контролю за законодавством про працю.

5. III. Письмове завдання

1. Письмово визначьте повноваження Державної служби з питань праці.

## Семінари для 359-з

### Семінар №1. Трудове право України у системі національного права

I. Експрес-опитування: поняття трудового права; предмет трудового права; метод трудового права (їх класифікація); функції трудового права.

II. Усне опитування

10. Поняття трудового права як самостійної галузі права України.
11. Предмет трудового права.
12. Метод правового регулювання трудових відносин.
13. Характеристика централізованого і локального методів.
14. Система трудового права і трудового законодавства.
15. Відмежування трудового права від інших галузей права.
16. Функції трудового права.
17. Визначення принципів трудового права.
18. Система принципів трудового права.

III. Вирішення задач.

4. Громадянин О. Романов, прочитавши оголошення у газеті, звернувся до відділу кадрів заводу з проханням прийняти його на роботу. Після бесіди, йому запропонували прийти за остаточною відповіддю через кілька днів. Але коли він вдруге завітав, йому відмовили у прийнятті на роботу, пояснивши, що після його візиту до них звернувся інший кандидат, який має більший досвід роботи. О. Романов вважає це порушенням його прав і звернувся до суду.

Яким повинно бути рішення суду?

5. Складіть таблицю „Принципи трудового права, які закріплені в Конституції України та КЗпП”.

6. Письмово зробіть порівняльну характеристику трудового права та інших галузей

## Семинар № 2. Суб'єкти трудового права та правовідносини у трудовому праві

I. Експрес-опитування: поняття та структура трудових правовідносин; трудова право- та дієздатність працівників; суб'єкти трудового права (їх класифікація); відносини, тісно пов'язані з трудовими.

### II. Усне опитування

1. Поняття трудових правовідносин.
2. Структура трудових правовідносин.
3. Підстави виникнення трудових правовідносин.
4. Характеристика трудових правовідносин і правовідносин, тісно пов'язаних з ними.
5. Поняття суб'єктів трудового права України.
6. Класифікація суб'єктів трудового права.
7. Поняття трудової правосуб'єктності.
8. Працівники як суб'єкти трудового права.
9. Власник або уповноважений орган як суб'єкт трудового права.
10. Трудовий колектив та підприємство, установа, організація як суб'єкт трудового права.

### III. Вирішення задач.

1. Бригадир Кравченко від імені бригади уклав угоду з КСП "Зоря" про те, що бригада зобов'язується відремонтувати токарний верстат, обладнання насосної станції, а також вентиляцію в клубі. Вся робота оцінена в 2500 грн. Угоду підписали бригадир і голова КСП.

Яка природа укладеної угоди?

2. ТОВ "Полісся" уклало угоду строком на шість місяців з гр. Зінченком. За умовами цієї угоди працівник зобов'язався побудувати підприємству ремонтний бокс – гараж, за що підприємство зобов'язалося по закінченні робіт виплатити йому винагороду у розмірі 50 мінімальних заробітних плат. Виконавши обумовлену роботу, працівник зажадав, щоб, окрім обумовленої винагороди, йому виплатили компенсацію за невикористану відпустку і видали належним чином оформлену трудову книжку. Отримавши відмову, працівник звернувся до суду з позовною заявою про задоволення своїх вимог.

У яких відносинах з ТОВ "Полісся" перебував гр. Зінченко? Визначте підвідомчість спору. Чи підлягають задоволенню вимоги працівника?

### **Семінар № 3. Поняття, сторони та зміст колективного договору. Порядок укладення колективного договору**

I. Експрес-опитування: поняття та сторони колективного договору; зміст колективного договору; стадії укладення колективного договору; види відповідальності за порушення колективних договорів.

#### II. Усне опитування

7. Поняття та правове значення колективного договору.
8. Сторони колективного договору.
9. Зміст колективного договору та класифікація умов колективного договору.
10. Стадії укладення колективного договору. Колективні переговори.
11. Врегулювання розбіжностей, що виникають при укладанні.
12. Виконання колективних договорів. Види відповідальності за порушення колективних договорів.

#### III. Вирішення задач.

1. Директор заводу А. Петров відмовив раді трудового колективу у проведенні колективних переговорів, мотивуючи це тим, що на підприємстві діє профспілка, до того ж на підприємстві працюючих менше 15 чоловік.

Дайте правову оцінку ситуації. Визначте, яка процедура ведення колективних переговорів.

2. У колективному договорі ЗАТ “Одесаінтерстарком” було написано: “Працівники інженерно-технічного відділу мають приходити на роботу о 8.40, і залишаючи робоче місце о 18.35 для підготовки обладнання для роботи до початку виконання трудових повноважень та забезпечення належного стану обладнання після закінчення робочого часу”. Проте робочий час у ЗАТ розпочинається о 9.00 і закінчується о 18.00.

Чи законні подібні умови колективного договору? Які Ви знаєте правові вимоги до змісту колективного договору?

3. Директор заводу “Зоряні ночі” відмовив представникам профспілкового органу розпочати ведення колективних переговорів по укладенню колективного договору.

Визначте, який порядок врегулювання даного спору?

### **Семінар № 4. Трудовий договір**

I. Експрес-опитування: поняття трудового договору; істотні умови трудового договору; факультативні умови трудового договору; випробування при прийомі на роботу, загальні підстави звільнення працівників за ініціативою роботодавця; додаткові підстави; треті сторони

як ініціатори припинення трудових відносин; етапи оформлення звільнення.

## II. Усне опитування

7. Понятт, сторони та зміст трудового договору..
8. Види трудових договорів.
9. Порядок укладання трудового договору.
10. Випробування при прийомі на роботу.
11. Зміна умов трудового договору.
12. Розірвання трудового договору з ініціативи найманого працівника.
13. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
14. Розірвання трудового договору з ініціативи третіх осіб.
15. Юридичне значення згоди профспілки на звільнення найманих працівників.
16. Оформлення звільнення найманого працівника з роботи.

## III. Вирішення задач.

1. За штатним розкладом оклад товарознавця становить 600 грн. на місяць. Приймаючи на цю посаду Бойчука, директор організації встановив йому оклад у розмірі 300 грн., мотивуючи це тим, що останній не має вищої освіти. Через місяць Бойчук почав вимагати призначення йому окладу відповідно до штатного розкладу і виплати різниці за минулі півроку. Директор відмовив у задоволенні вимоги. Бойчук звернувся до комісії з трудових спорів.

Яким повинні бути рішення комісії з трудових спорів?

2. Після закінчення політехнічного університету О. Марченко відповідно до укладеного контракту про підготовку спеціаліста з ВАТ “Черкасиоблпрод” було направлено на завод на посаду економіста. Прибувши на місце призначення, з’ясувалось, що на даний час, вакантною на ВАТ є посада лише касира. О. Марченко не погодилась з цим, проте директор заявив, що вона вже зарахована на посаду і має виконувати свої обов’язки.

Чи виникли трудові правовідносини між ВАТ і О. Марченко? У яких правовідносинах і з ким перебувала О. Марченко?

3. Громадянин Петров влаштувався на роботу в конструкторське бюро на посаду інженера конструктора з випробним терміном три місяці. Але коли цей термін закінчився, йому запропонували продовжити його ще на три місяці. Він погодився, наприкінці цього додаткового терміну його було звільнено як такого, що не витримав випробування.

Чи відповідають дії вимогам закону?

4. Гончаренко згідно з наказом був звільнений за власним бажанням з 5 серпня. Він подав у відділ кадрів обхідний лист без підпису голови профкому, комірника і завідувача бібліотеки. Інспектор відділу кадрів запропонувала знятися з профспілкового обліку, здати книги в бібліотеку,



здати в комору електродриль, видану йому для користування, інакше вона не видасть йому трудову книжку. Через те, що голова профкому був у відпустці, книжки з бібліотеки Гончаренко загубив, а дріль зламав, обхідний лист йому не підписали і трудову книжку та належну йому заробітну плату не видали. 29 жовтня Гончаренко звернувся в комісію по трудових спорах з вимогою зобов'язати адміністрацію видати йому трудову книжку і належну йому до виплати суму.

Яким повинно бути рішення комісії по трудових спорах?

5. У зв'язку з скороченням штатів, директор підприємства наказом № 12/3-к перевів Р. Іванова, який перебував на посаді економіста до філії № 2 на посаду старшого касира. Працівник відмовився виконувати наказ, оскільки його згоди ніхто не запитував, філія знаходиться за 14 км від його місця проживання. Директор звільнив працівника за прогул.

Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь аргументуйте.

6. Під час звільнення з роботи А. Гурова йому було видано копію наказу про звільнення, проте трудової книжки видано не було через хворобу начальника відділу кадрів. Тому А. Гуров оскаржив рішення лише через сім місяців, тобто через 2 місяці після отримання копії трудової книжки. Проте суд відмовив у прийнятті позовної заяви мотивуючи це тим, що А. Гуров повинен був звернутись до суду через місяць після отримання наказу про звільнення.

Дайте ґрунтовну правову оцінку ситуації. Який порядок оскарження?

## **Семінар № 5. Правове регулювання робочого часу**

*I. Експрес-опитування:* поняття робочого часу; режим робочого часу; види робочого часу; надурочна робота; чергування.

### II. Усне опитування

8. Поняття робочого часу. Види робочого часу.
9. Відмінність між нормальним скороченим та неповним робочим часом.
10. Режим робочого часу.
11. Режим змінної роботи.
12. Ненормований робочий день і надурочна робота. Їх відмежування.
13. Чергування.
14. Облік робочого часу.

### III. Вирішення задач

4. Сімнадцятирічний К. Мокряк Працює у вагонному депо слюсарем. Депо забезпечує ремонт вагонів електропотягів і працює в три зміни: перша зміна з 7 до 16 години, друга з 16 до 23 години та третя з 0 до 7 години. У зв'язку з виробничою необхідністю майстер запропонував

Мокряку вийти у понеділок у другу зміну, у четвер у третю, а також вийти попрацювати в неділю. Мокряк погодився на це.

Чи відповідають дії майстра вимогам закону?

5. Під час складання річного звіту працівники бухгалтерії працювали понаднормово. В оплаті понаднормових робіт адміністрація їм відмовила, як особам, що працюють з ненормованим робочим днем і в зв'язку з тим, що складання звіту в визначений строк входить для їх трудових обов'язків.

Чи підлягає вимога працівників бухгалтерії задоволенню?

6. Адміністрація заводу за погодженням з профспілкою ухвалила рішення про збільшення тривалості робочого дня на одну годину (з 7 ранку до 8 годин вечора) при 6-ному робочому тижні, обґрунтовуючи це тим, що завод тривалий час стояв без роботи, а в цей час отримав вигідне замовлення

Чи законні дії адміністрації?

Складіть таблицю: "Порівняльний аналіз надурочних робіт та ненормованого робочого часу".

| Основні елементи<br>для порівняння | Надурочні роботи | Ненормований<br>робочий час |
|------------------------------------|------------------|-----------------------------|
|                                    |                  |                             |

Складіть таблицю: "Порівняльний аналіз скороченого робочого часу та неповного робочого часу" за вищевказаним зразком.

## **Семінар № 6. Правове визначення оплати праці. Структура та функції**

I. Експрес-опитування: поняття заробітної плати; структура заробітної плати; функції заробітної плати; правове регулювання оплати праці.

### II. Усне опитування

6. Правове визначення заробітної плати.
7. Соціально-економічні аспекти оплати праці
8. Структурні елементи заробітної плати.
9. Функції заробітної плати

### III. Вирішення задач

4. 19.09.2004 року директор КП "Старком" виявив, що бухгалтер О. Кащук з 01.01.2004 року по 01.08.2004 року виплачувала О. Соболеву надбавку до заробітної плати у сумі 1200 гривень щомісячно. 25.10.2004 року директор видав наказ про стягнення з працівника переплати, однак, у сумі 6500 гривень, мотивуючи тим, що це компенсація, за те, що працівник користувався коштами підприємства.

Дайте правову оцінку ситуації. Відповідь обґрунтуйте.

5. Голова ПП “Вирій” повідомив усно найманих працівників, що з наступного місяця щодо них запроваджується чотириденний робочий тиждень. У зв’язку з цим тарифні ставки будуть зменшені на 10 відсотків. Кіров і Панов відмовились працювати, оскільки це не відповідає їх інтересам. Вони написали заяви про звільнення за власним бажанням за порадою голови профкому.

Дайте ґрунтовну правову оцінку ситуації. Відповідь обґрунтуйте.

6. Ю. Лазарева працювала економістом СП “Юган”, у жовтні їй надано відпустку, однак в оплаті було відмовлено, мотивуючи відмову тим, що підприємство не є державним і працівники отримують досить високу заробітну плату.

Чи правомірні дії адміністрації?

Складіть таблицю: ”Структура заробітної плати”.

| Основна заробітна плата | Додаткова заробітна плата | Інші заохочувальні та |
|-------------------------|---------------------------|-----------------------|
|                         |                           |                       |

### **Семінар № 27. Дисципліна праці та методи її забезпечення**

I. Експрес-опитування: поняття дисципліни праці; види правил внутрішнього трудового розпорядку; заохочення у трудовому праві.

#### II. Усне опитування

7. Поняття і зміст дисципліни праці.
8. Значення дисципліни праці.
9. Методи забезпечення дисципліни праці.
10. Внутрішній трудовий розпорядок.
11. Основні трудові обов’язки сторін трудового договору.
12. Поняття і підстави заохочення.

#### III. Вирішення задач.

4. Викладач інститут А. Олійник згідно з розкладом був зайнятий в інституті в грудні 3 дні на тиждень. У середу після роботи він виїхав в сусіднє місто, щоб зібрати матеріали для дисертації, і повернувся у неділю. В суботу, у зв’язку з хворобою викладача Тищенка, до нього на квартиру було відправлено кур’єра з розпорядженням ректора замінити хворого викладача. Дружина Олійника заявила, що чоловік поїхав в інше місто і буде тільки у неділю. В понеділок ректор оголосив Олійнику догану. Олійник оскаржив стягнення, вказавши, що не порушував дисципліну.

Чи підлягає скарга задоволенню?

5. Програміст Г. Дзюбак був звільнений з роботи за п. 3 ст. 40 КЗпП за неодноразове порушення дисципліни праці. У наказі про звільнення було відзначено, що Дзюбак за останні місяці мав три дисциплінарних стягнення, а тому заслуговує звільнення. Вважаючи звільнення необґрунтованим, Дзюбак звернувся до суду з позовом про поновлення його на роботі і

стягнення заробітної платні за вимушений прогул. Свої вимоги Дзюбак мотивував тим, що до накладання стягнення від нього жодного разу не вимагали пояснень, про стягнення він нічого не знав, за останнє порушення йому винесли сувору догану і звільнили з роботи і це стягнення занесено до трудової книжки.

Як повинен вирішити суд?

6. Економіст взуттєвої фабрики А. Ветров відмовився виконати розпорядження начальника планового відділу про виконання обов'язків громадського вихователя неповнолітнього, який працював у відділі за направленням комісії у справах неповнолітніх. Вантажник П. Марінчук не прийшов на збори трудового колективу, де обговорювалися питання реорганізації підприємства. За ці порушення директор фабрики видав наказ, у якому обом працівникам було оголошено догану.

Чи відповідають дії адміністрації трудовому законодавству?

## **Семінар № 8. Поняття, правові підстави та умови матеріальної відповідальності працівника**

*I. Експрес-опитування:* поняття матеріальної відповідальності; склад матеріального правопорушення у трудових відносинах; види матеріальної відповідальності працівників.

*II. Усне опитування:*

4. Поняття матеріальної відповідальності;
5. Склад матеріального правопорушення у трудових відносинах;
6. Види матеріальної відповідальності працівників
7. Відшкодування шкоди.

*III. Вирішення задач.*

5. КСП ім. Чубенко пред'явило позов до агронома К. Кушніра про стягнення вартості дерев, які загинули з його вини при наступних обставинах: агроном Кушнір прочитав в журналі "Сад і огород" про спосіб збереження дерев шляхом обмазки їх сумішшю нігролу з солом'яним попелом. К.Кушнір обмазав дерева сумішшю, але навесні вони загинули. Заперечуючи проти позову, Кушнір пояснив, що він намагався врятувати дерева від псування їх зайцями, котрі кожную зиму знищували до чверті саду.

Як повинен бути вирішений спір?

6. На меблевій фабриці "Зоря" неодноразово мали місця випадки простою робітників з вини слюсара-наладчика М. Олексієнка. Часто М. Олексієнко, коли одержував розпорядження налагодити устаткування, цю роботу не виконував, гуляв по території заводу, передчасно йшов на перерву. Власник був змушений виплатити робіткам за простій не з їхньої вини 2 625 грн. За несвоєчасну наладку, в результаті чого був простій і фабриці була

заподіяна шкода, власник відрахував із заробітної плати Олексієнка 50% суми, виплаченої за простій працівникам.

Чи правомірні дії адміністрації?

7. Токар С. Павлов, обробляючи деталь, припустився грубої недбалість і зіпсував коштовну деталь, яка після цього не підлягає використанню. За це йому було оголошено догану. Крім того, він був позбавлений премії за підсумками роботи за квартал. Адміністрація звернулась із позовом до суду щодо повернення матеріальної шкоди, яку вчинив С. Павлов виробництву. С. Павлов звернувся до профспілкового комітету за захистом своїх прав, які, на його думку, порушені, - за одну провину його покарано одразу трьома стягненнями.

Щоб Ви відповіли працівникові?

8. Директор заводу видав наказ про притягнення В. Кульчицького до матеріальної відповідальності, через втрату останнім, закріплених за ним матеріальних цінностей. У наказі було зазначено, стягнути з В. Кульчицького вартість цінностей, вартість неотриманих доходів та моральну шкоду. Дайте правову оцінку наказу. Відповідь обґрунтуйте.

9. А. Кудін на підставі довіреності уклав декілька угод на поставку продукції ВАТ “ОРАКУЛ” ТОВ “МЕРКС”. Однак, зобов’язань за угодами ТОВ не виконало. Директор притягнув А. Кудіна до матеріальної відповідальності. Чи правомірні дії директора?

10. Через чотири місяці з моменту прийняття Р. Самойленко на роботу було встановлено, що два роки назад він притягався до кримінальної відповідальності за вчинення крадіжки на попередньому місці роботи. З огляду на зазначене, директор заводу видав наказ про притягнення Р. Самойленка до повної матеріальної відповідальності та звільнення його з роботи. Р. Самойленко звернувся до суду про визнання цього наказу недійсним і просив суд стягнути з роботодавця розмір заподіяної моральної шкоди в сумі 5 тисяч гривень. Дайте правову оцінку ситуації.

11. Директор ЗАТ “Чернігів – літо” В. Забігайло через сім місяців після вчинення працівником К. Бруном крадіжки майна заводу, видав наказ про притягнення останнього до матеріальної відповідальності. Працівник таке рішення оскаржив до суду. Однак суд у задоволенні позову відмовив через відсутність правових підстав задоволення позову. Обґрунтуйте правомірність прийнятого судом рішення.

12. Директор заводу “Солодоці Прикарпаття” О. Снітко доручила Вам, як юрисконсульту підготувати примірний варіант договору про повну матеріальну відповідальність з касиром заводу. Дайте правову оцінку ситуації. Визначте умови договору про повну матеріальну відповідальність.

Скласти таблицю: “Порівняння матеріальної відповідальності у трудовому праві та майнової відповідальності у цивільному праві”.

I. Експрес-опитування: поняття трудового спору та класифікація; організація КТС; спори, які розглядають у судах; виконання рішення суду у трудових справах.

II. Усне опитування

4. Поняття трудових спорів та їх класифікація.
5. Порядок розгляду трудових спорів у КТС.
6. Розгляд трудових спорів в судовому порядку.
7. Розгляд трудових спорів про поновлення на роботі.

III. Вирішення задач.

3. Громадянин Реус, прочитавши оголошення у газеті, звернувся до відділу кадрів заводу з проханням прийняти його на роботу. Після бесіди, йому запропонували прийти за остаточною відповіддю через кілька днів. Але коли він вдруге завітав, йому відмовили у прийнятті на роботу, пояснивши, що після його візиту до них звернувся інший кандидат, який має більший досвід роботи. Реус вважає це порушенням його прав і звернувся до суду.

Яким має бути рішення суду?

4. Робітник Костенко був прийнятий на завод слюсарем VI розряду з місячним випробуванням. Після трьох тижнів роботи він був переведений в інший цех. При цьому адміністрація оголосила Костенку, що результати його випробування незадовільні і йому необхідно пройти випробування в іншому цеху. Після того як Костенко і в цьому цеху пропрацював три тижні, адміністрація звільнила його, як такого, що не витримав випробування. Костенко звернувся до суду з позовом. Суд визнав дії адміністрації правильними й обґрунтував це рішення тим, що Костенко проходив випробування у двох виробничих цехах, у кожному з них працював менше місяця, крім того, про незадовільні результати випробування в першому цеху він був повідомлений.

Чи правомірне рішення суду?

5. У зв'язку з наступним скороченням штату Гайдамака був попереджений про наступне звільнення за 2 місяці. Через місяць після попередження Гайдамака подав заяву про звільнення і просив оформити з ним розрахунок не пізніше одного тижня. Адміністрація погодилась на прохання Гайдамаки й оформила його звільнення в цей строк за власним бажанням. Гайдамака звернувся в суд з проханням про зміну формулювання причини звільнення і стягнення відповідної вихідної допомоги.

Як повинен вирішити справу суд?

6. 1-го вересня Мороз подав заяву про звільнення за власним бажанням. Але 12-го вересня він звернувся до начальника цеху та повідомив, що змінив своє рішення та вирішив залишитися працювати. Незважаючи на це, 18-го вересня його викликали до відділу кадрів і видали розрахунок та трудову книжку із записом про звільнення. Мороз звернувся до суду з вимогою поновити його на роботі.

Яким буде рішення суду?

7. Водій автогосподарства Пустовойт вів машину з перевищенням швидкості і на перехресті вулиць не зміг її зупинити, коли на світлофорі загорілося червоне світло. Державтоінспекція позбавила Пустовойта прав строком на 6 місяців. Директор автогосподарства перевів Пустовойта до гаража на ремонтні роботи. Відпрацювавши 3 місяці, Пустовойт почав вимагати щоб надалі, до отримання прав водія, йому виплачували середню заробітну плату в тому розмірі, в якому він її отримував коли працював водієм. Директор відмовив у задоволенні вимоги Пустовойта, і останній звернувся до комісії з трудових спорів.

Яким повинно бути рішення комісії з трудових спорів?

### 4.3. ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

*Написання реферату (самостійний пошук, опрацювання матеріалу)*

#### **Теми рефератів:**

1. Трудові права працюючих акціонерів.
2. Особливості регулювання праці працівників, які працюють у фізичних осіб за трудовим договором.
3. Трудова правосуб'єктність державних службовців.
4. Співвідношення законодавства про працю, угод, колективного договору, трудового договору.
5. Історико-правові аспекти виникнення колективних договорів.
6. Правове регулювання колективних договорів.
7. Міжнародні стандарти у сфері зайнятості.
8. Організаційна структура державної служби зайнятості.
9. Працевлаштування за допомогою посередницьких організацій.
10. Працевлаштування за кордоном
11. Міжнародні стандарти трудових прав людини у конвенціях та рекомендаціях МОП.
12. Гармонізація трудового законодавства з міжнародним правом.
13. Трудова книжка і порядок її оформлення при прийнятті на роботу.
14. Етапи оформлення трудового договору.
15. Вихідна допомога: поняття та підстави надання.
16. Відмінність між відстороненням від роботи та припиненням трудового договору.
17. Правові наслідки незаконного переведення та звільнення працівників.
18. Скорочений робочий час для окремих категорій працівників.
19. Режим змінної роботи та вахтовим методом.
20. Реформування заробітної плати у сучасних умовах.
21. Історико-правове становлення інституту заробітної плати.
22. Відмінність заробітної плати від винагороди за цивільно-правовими договорами.
23. Оплата праці і заробітна плата: особливості термінології.

24. Захист заробітної плати і пропозиції щодо вдосконалення.
25. Конституційні основи захисту заробітної плати.
26. Досвід країн Європи у сфері захисту прав працівника на оплату праці.
27. Види заохочень згідно Статутів та Положень про дисципліну.
28. Система стимулювання праці у зарубіжних країнах.
29. Види заохочень у контрактах.
30. Характеристика додаткових заходів за порушення трудової дисципліни.
31. Громадські стягнення і сучасний стан застосування та перспективи розвитку.
32. Міжнародні стандарти у сфері охорони праці.
33. Основні обов'язки працівників у сфері охорони праці.
34. Права та обов'язки неповнолітніх у трудових відносинах.
35. Форми здійснення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві.
36. Пільги для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах освіти та аспірантурі.
37. Конституційний принцип судового захисту прав і свобод при вирішенні трудових спорів.
38. Вирішення трудових спорів особливих категорій працівників (судів, прокурорсько-слідчих працівників тощо).
39. Незалежний посередник у вирішенні колективних трудових спорів.
40. Правовий статус НСПП.
41. Питання розмежування прав трудових колективів і профспілок.
42. Захисна функція профспілок в умовах переходу до ринкових відносин.
43. Права прокурора у здійсненні нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю й охорону здоров'я".
44. Державний пожежний нагляд і санітарно-епідеміологічний нагляд.

Підготовка реферату: за виконання реферату студент може отримати максимально 10 балів. Студент обирає одну із тем, запропонованих викладачем або визначається з темою самостійно, обов'язково узгодивши її з викладачем. Метою написання реферату є поглиблене вивчення студентом окремого питання із курсу, що вивчається, шляхом опрацювання додаткової літератури по даній темі. Ознайомлення з точками зору вчених по даному питанню і визначення своєї позиції має сприяти набуття навичок самостійної роботи з науковою літературою.



#### 4.4. Забезпечення освітнього процесу

Вимагає використання проектору на лекційних заняттях.

### 5. Критерії оцінювання та засоби діагностики результатів навчання

#### 5. Підсумковий контроль

Семестровий залік – форма підсумкового контролю, що полягає в оцінюванні засвоєння студентами навчального матеріалу на підставі результатів виконання ними завдань і певних видів роботи під час семінарських занять. До підсумкового контролю з «Трудового права» у вигляді заліку студент допускається, якщо не має заборгованості, виконав навчальний план дисципліни, що передбачає обов'язкове позитивне оцінювання всіх передбачених видів аудиторних робіт (семінарських занять), відповідно до умов визначення рейтингу, набрав у семестрі певну кількість балів: для заліку не менше 30 балів.

#### Перелік питань, які виносяться на залік:

1. Конституційне право особи на працю.
2. Історико-правовий аспект становлення трудового права.
3. Поняття найманої праці у трудовому праві.
4. Предмет трудового права.
5. Метод правового регулювання трудових відносин.
6. Функції трудового права. Поняття та види.
7. Система трудового права.
8. Поняття трудового права як самостійної галузі права.
9. Відмежування трудового права від інших галузей права (адміністративне право).
10. Відмежування трудового права від інших галузей права (цивільне право).
11. Відмежування трудового права від інших галузей права (право соціального забезпечення).
12. Поняття принципів трудового права.
13. Класифікація принципів трудового права.
14. Поняття, ознаки джерел трудового права.
15. Класифікація джерел трудового права.

16. Конституція України – основне джерело трудового права.
17. Міжнародні договори України як джерело трудового права.
18. Конвенції та рекомендації Міжнародної Організації Праці у системі джерел трудового права.
19. Локально - правові акти як джерела трудового права.
20. Рішення Конституційного Суду України у системі джерел трудового права.
21. Місце правових актів Верховного Суду України для системи джерел трудового права.
22. Поняття суб'єктів трудового права.
23. Класифікація суб'єктів трудового права.
24. Трудова правосуб'єктність. Поняття та зміст.
25. Працівники як суб'єкти трудового права.
26. Роботодавці як суб'єкти трудового права.
27. Професійні спілки як суб'єкти трудового права.
28. Організації роботодавців як суб'єкти трудового права.
29. Трудовий колектив як суб'єкт трудового права.
30. Поняття трудових правовідносин.
31. Види трудових правовідносин.
32. Структура трудових відносин.
33. Підстави виникнення трудових правовідносин.
34. Соціальний діалог в Україні.
35. Сторони соціального діалогу в Україні.
36. Рівні та форми соціального діалогу.
37. Поняття репрезентативності сторін соціального діалогу.
38. Історико-правові умови виникнення колективного договору.
39. Поняття колективного договору.
40. Завдання та функції колективного договору.
41. Види колективних угод.
42. Сторони колективного договору.
43. Порядок укладення колективних договорів.
44. Порядок врегулювання розбіжностей при укладенні колективного договору.
45. Зміст колективного договору.
46. Зміст колективної угоди.
47. Види відповідальності сторін порушення колективного договору, угоди.
48. Поняття зайнятості населення та категорії зайнятого населення.
49. Особи, які потребують додаткових державних гарантій у сфері зайнятості.
50. Безробіття та працездатне населення.
51. Поняття підходящої роботи.
52. Поняття безробітного та його правовий статус.
53. Безробітний та зареєстрований безробітний.

54. Розмір допомоги по безробіттю.
55. Підстави припинення реєстрації безробітного.
56. Часткове безробіття та допомога по частковому безробіттю.
57. Міжнародно-правове регулювання праці..
58. Всесвітні (універсальні) міжнародні стандарти праці.
59. Європейські міжнародні стандарти праці.
60. Структура МОП

*Максимальна кількість балів за залік – 30. Заліковий білет містить 2 теоретичних питання. Розгорнута відповідь на 1 питання (з відповідями на додаткові уточнюючі питання) оцінюється макс. 15 балів:*

| <b><i>Відповідь на питання залікового білету</i></b> | <b><i>Максимальна кількість балів</i></b> |
|--|---|
| <i>1 питання</i>                                     | <i>15</i>                                 |
| <i>2 питання</i>                                     | <i>15</i>                                 |
| <b><i>Всього</i></b>                                 | <b><i>30</i></b>                          |

*Зразок залікового білету:*

### **Чорноморський національний університет імені Петра Могили**

Освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр

Спеціальність 081 «Право»

Семестр V

Навчальна дисципліна «Трудове право»

#### **ЗАЛІКОВИЙ БІЛЕТ №**

1. Поняття трудового права як самостійної галузі права.
2. Історико-правові умови виникнення колективного договору.

Затверджено на засіданні кафедри історії та теорії держави і права

Протокол № \_\_\_\_\_ від „\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ року

**Екзамен** – форма підсумкового контролю засвоєння студентом теоретичного та практичного матеріалу з «Трудового права» за весь курс навчання, що проводиться як контрольний захід. До підсумкового контролю з «Трудового права» у виді екзамену студент допускається, якщо не має заборгованості, виконав навчальний план дисципліни, що передбачає обов'язкове позитивне оцінювання всіх передбачених видів аудиторних робіт (семінарських занять), відповідно до умов визначення рейтингу, набрав у семестрі певну кількість балів: для екзамену не менше 20 балів.

**Перелік питань, які виносяться на екзамен:**

1. Конституційне право особи на працю.
2. Поняття найманої праці у трудовому праві.
2. Предмет трудового права.
3. Метод правового регулювання трудових відносин.
4. Функції трудового права. Поняття та види.
5. Система трудового права, її структура.
6. Поняття трудового права як галузі права.
7. Відмежування трудового права від інших галузей права.
8. Поняття принципів трудового права.
9. Класифікація принципів трудового права.
10. Поняття, ознаки джерел трудового права.
11. Конституція України – основне джерело трудового права.
12. Міжнародні договори України як джерело трудового права.
13. Конвенції та рекомендації Міжнародної Організації Праці у системі джерел трудового права.
14. Локально - правові акти як джерела трудового права.
15. Рішення Конституційного Суду України у системі джерел трудового права.
16. Місце правових актів Верховного Суду України для системи джерел трудового права.
17. Поняття та ознаки суб'єктів трудового права.
18. Класифікація суб'єктів трудового права.

19. Трудова правосуб'єктність. Поняття та зміст.
20. Працівники як суб'єкти трудового права.
21. Роботодавці як суб'єкти трудового права.
22. Професійні спілки як суб'єкти трудового права.
23. Поняття трудових правовідносин.
24. Види трудових правовідносин.
25. Умови та підстави виникнення трудових правовідносин.
26. Історико-правові умови виникнення колективного договору.
27. Поняття колективного договору.
28. Види колективних угод.
29. Сторони колективного договору.
30. Порядок укладення колективних договорів.
31. Порядок врегулювання розбіжностей при укладенні колективного договору.
32. Зміст колективного договору.
33. Види відповідальності сторін порушення колективного договору.
34. Поняття зайнятості населення.
35. Поняття підходящої роботи.
36. Поняття безробітного.
37. Поняття трудового договору.
38. Сторони трудового договору.
39. Зміст трудового договору.
40. Істотні умови трудового договору, їх правове значення.
41. Факультативні умови трудового договору та їх правове значення.
42. Форма трудового договору та її правове значення.
43. Загальний порядок укладання трудового договору.
44. Відсторонення від роботи: умови, підстави та порядок.
45. Строкові трудові договори, умови їх укладення.
46. Укладення трудового договору з тимчасовими працівниками.
47. Трудовий договір на сезонні роботи.
48. Трудовий договір при виконанні трудової функції за сумісництвом та при суміщенні професій (посад).
49. Поняття контракту у трудовому праві.
50. Поняття переведення та переміщення у трудовому праві.
51. Зміна істотних умов трудового договору.
52. Класифікація підстав припинення трудового договору.
53. Порядок припинення трудового договору за угодою сторін.
54. Розірвання трудового договору з ініціативи найманого працівника.
55. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця ( п. 1-4 ст. 40)
56. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця ( п.5-8 ст.40)
57. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця ( ст.41)
58. Вихідна допомога (розмір і випадки виплати).
59. Розірвання трудового договору на вимогу третіх осіб.

60. Оформлення звільнення найманого працівника з роботи.
61. Поняття робочого часу, його види та характеристика.
62. Режим робочого часу, порядок його встановлення.
63. Надурочні робіт. Порядок їх проведення.
64. Поняття часу відпочинку та його види.
65. Перерви протягом робочого часу.
66. Щотижневий відпочинок.
67. Святкові та неробочі дні.
68. Вихідні дні.
69. Поняття відпусток та їх види.
70. Щорічні відпустки. Їх види та тривалість.
71. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням.
72. Нормування праці. Поняття та структура.
73. Тарифна система та її елементи.
74. Поняття і структура заробітної плати.
75. Методи правового регулювання заробітної плати.
76. Системи оплати праці.
77. Поняття гарантійних та компенсаційних виплат, їх види.
78. Обмеження відрахувань із заробітної плати.
79. Поняття матеріальної відповідальності у трудовому праві.
80. Відмежування матеріальної відповідальності у трудовому праві від майнової відповідальності за цивільним правом.
81. Види матеріальної відповідальності у трудовому праві.
82. Підстави і умови матеріальної відповідальності найманих працівників за трудовим правом.
83. Обмежена матеріальна відповідальність: порядок її застосування.
84. Повна матеріальна відповідальність працівників та випадки її застосування.
85. Підвищена матеріальна відповідальність найманих працівників.
86. Матеріальна відповідальність роботодавця: умови, підстави застосування.
87. Правила внутрішнього трудового розпорядку, порядок розробки та затвердження.
88. Заохочення за успіхи у виконанні трудових обов'язків.
89. Поняття дисциплінарної відповідальності найманих працівників та її види.
90. Дисциплінарні стягнення, порядок їх застосування.
91. Поняття охорони праці у трудовому праві.
92. Служба з охорони праці, правовий статус.
93. Охорона праці жінок.
94. Охорона праці неповнолітніх.
95. Охорона праці інвалідів.
96. Розслідування нещасних випадків. Облік нещасних випадків.
97. Нагляд у сфері охорони праці. Контроль у сфері охорони праці.
98. Поняття трудових спорів і їх класифікація у трудовому праві.

99. Порядок розгляду трудових спорів у КТС.
100. Судовий порядок розгляду індивідуальних трудових спорів.
101. Стадії розгляду колективних трудових спорів (конфліктів).
102. Повноваження примирних комісій та трудового арбітражу.
103. Право найманих працівників на страйк.
104. Умови визнання страйку законним.

*Максимальна кількість балів за іспит – 40. Екзаменаційний білет містить 3 теоретичних питання. Повна відповідь на 1 питання (з відповідями на додаткові уточнюючі питання) оцінюється макс. 12 балів, а повна відповідь на 2-3 питання (з відповідями на додаткові уточнюючі питання) оцінюється макс. 14 балів:*

| <b><i>Відповідь на питання залікового білету</i></b> | <b><i>Максимальна кількість балів</i></b> |
|--|---|
| <i>1 питання</i>                                     | <i>12</i>                                 |
| <i>2 питання</i>                                     | <i>14</i>                                 |
| <i>3 питання</i>                                     | <i>14</i>                                 |
| <b><i>Всього</i></b>                                 | <b><i>40</i></b>                          |

*Зразок екзаменаційного білету:*

### **Чорноморський національний університет імені Петра Могили**

Освітньо-кваліфікаційний рівень – бакалавр

Спеціальність 081 «Право»

Семестр VI

Навчальна дисципліна «Трудове право»

### **ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ №**

1. Міжнародні договори України як джерело трудового права.
2. Форма трудового договору та її правове значення.
3. Нормування праці. Поняття та структура.

Затверджено на засіданні кафедри історії та теорії держави і права

Протокол № \_\_\_\_\_ від „\_\_” \_\_\_\_\_ 20\_\_ року

Завідувач кафедри історії та теорії держави і права

\_\_\_\_\_ **І. С. Лісна**

Екзаменатор \_\_\_\_\_ **О. В. Валецька**

## 6. Критерії оцінювання та засоби діагностики результатів навчання

### Денна форма навчання

| № | Вид діяльності (завдання)                   | Максимальна кількість балів |           |
|---|---|-----------------------------|-----------|
|   |   |                             |           |
| 1 | Усна відповідь на семінарському занятті     | 40 (8*5)                    | 40 (10*4) |
| 2 | Письмова відповідь на семінарському занятті | 20 (4*5)                    | 10 (10*1) |
| 3 | Реферат                                     | 10                          | 10        |
| 4 | Залік/екзамен                               | 30                          | 40        |
|   | <b>Всього</b>                               | <b>100</b>                  |           |

1. Усна відповідь на семінарських заняттях та доповнення відповіді іншого студента: під час відповіді на теоретичне питання студент має продемонструвати високий рівень науково-теоретичної підготовки, що передбачає розуміння його теоретичної сутності, знання норм трудового законодавства, практики їх застосування, власного розуміння його сутності. Студент також має показати знання науково-методологічних підходів, що притаманні даній навчальній дисципліні, позицій, точок зору вчених юристів з даного питання, окремих правових інститутів та норм трудового права, які були отримані під час відвідування лекційних та практичних занять, здатність логічно та послідовно робити узагальнення, обґрунтовані висновки. Зрештою, оперуючи отриманими даними, студент має викласти власне бачення відповіді поставленого питання. Відповіді студента мають бути



чіткими, логічними та обґрунтованими. У тому разі, коли студент поділяє позицію щодо поставленого питання, яка висвітлена у спеціальній літературі, то має аргументувати правильність свого вибору та прийнятність саме обраної позиції. У разі, коли відповідь студента під час здійснення контролю знань з навчальної дисципліни “Трудове право України” виявиться такою, що є не достатньо обґрунтованою або помилковою, є сумнів у достатньому оволодінні студентом відповідної тематики, викладач має право поставити студенту додаткові або уточнюючі питання.

2. Підготовка письмового експрес-опитування спонукає до вивчення термінології та з’ясування змісту основних понять з трудового права. Проводиться протягом 5-7 хвилин на початку семінарського заняття і включає завдання по розкриттю основних понять.

3. Підготовка реферату: за виконання реферату студент може отримати максимально 10 балів. Студент обирає одну із тем, запропонованих викладачем або визначається з темою самостійно, обов’язково узгодивши її з викладачем. Метою написання реферату є поглиблене вивчення студентом окремого питання із курсу, що вивчається, шляхом опрацювання додаткової літератури по даній темі. Ознайомлення з точками зору вчених по даному питанню і визначення своєї позиції має сприяти набуття навичок самостійної роботи з науковою літературою.

## **ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ СТУДЕНТА НА СЕМІНАРСЬКОМУ ЗАНЯТТІ:**

**Високий рівень (5).** Студент має глибокі, міцні і систематичні знання всіх теоретичних положень теми, може не тільки вільно сформулювати, але й самостійно довести важливі висновки, принципи, використовує здобуті знання і вміння в нестандартних ситуаціях, здатний вирішувати проблемні питання, пов’язати матеріал теми з раніше отриманими знаннями з уже вивчених юридичних та загальноосвітніх дисциплін. Відповідь студента відрізняється точністю формулювань, логікою, достатнім рівнем узагальненості знань. Студент самостійно розв’язує типові задачі різними способами, стандартні, комбіновані й нестандартні казуси, здатний проаналізувати й узагальнити отриманий результат. При виконанні практичних завдань студент дотримується усіх вимог, передбачених програмою курсу. Крім того, його дії відрізняються раціональністю, вмінням оцінювати помилки й аналізувати результати.

**Рівень вище середнього (4).** Студент знає і може самостійно сформулювати основні поняття, категорії і принципи теми, а також пов’язати їх з реальними

явищами, може привести вербальне формулювання основних теоретичних положень теми, навести приклади їх застосування в практичній діяльності, може самостійно довести їх. Демонструє здатність пов'язати матеріал теми з раніше отриманими знаннями з дисципліни. Студент може самостійно застосовувати знання в стандартних ситуаціях, його відповідь логічна, але розуміння не є узагальненим. Студент самостійно розв'язує типові (або за визначеним алгоритмом) казуси і завдання, володіє базовими навичками з виконання необхідних логічних операцій та перетворень, може самостійно сформулювати типову задачу за її словесним описом, скласти типову схему та обрати раціональний метод розв'язання, здатний провести аналіз і узагальнення результату. При вирішенні фабули студент може самостійно підготувати нормативну базу, виконати роботу в повному обсязі й зробити правильні висновки

**Середній рівень (3).** Студент знає основні поняття, категорії і термінологію теми, може сформулювати базові принципи теми, пов'язати їх з деякими реальними явищами, може привести в основному вірне вербальне формулювання основних теоретичних положень теми, навести окремі приклади їх застосування в практичній діяльності, але не завжди може самостійно довести їх. Студент може самостійно застосовувати знання в стандартних ситуаціях, його відповідь в основному логічна, але розуміння не є узагальненим. Студент в цілому самостійно розв'язує типові (або за визначеним алгоритмом) казуси і завдання, володіє базовими навичками з виконання необхідних логічних операцій, допускає незначну кількість помилок, які виправляє самостійно, але не завжди здатний провести аналіз і узагальнення результату. При вирішенні фабули студент може за допомогою викладача підготувати нормативну базу, виконати роботу в повному обсязі й зробити правильні висновки.

**Достатній рівень (2).** Студент відтворює основні поняття і визначення теми, але досить поверхово, не виділяючи взаємозв'язок між ними, може сформулювати з допомогою викладача основні положення теорії, знає істотні ознаки (засади) основних інститутів та їх відмінність, може визначити окремі термінологічні дефініції теоретичного положення за словесним формулюванням і навпаки; допускає помилки, які повною мірою самостійно виправити не може. Студент може розв'язати найпростіші типові задачі за зразком, виявляє здатність виконувати основні елементарні аналізи, але не спроможний самостійно сформулювати задачу за словесним описом і визначити метод її розв'язання. При вирішенні фабули студент виконує роботу за зразком (практичним коментарем), але з помилками, які виправляє

за вказівкою викладача; робить в основному вірні висновки, але не розуміє достатньою мірою мету роботи.

**Низький рівень (1).** Відповідь студента при відтворенні навчального матеріалу теми елементарна, фрагментарна, зумовлена нечіткими уявленнями про закони і правові явища. У відповіді цілком відсутня самостійність. Студент знайомий лише з деякими основними поняттями та визначеннями теми, з допомогою викладача може сформулювати лише деякі основні положення теорії (риси, принципи). Не здатний пов'язати матеріал теми з раніше вивченим матеріалом. При вирішенні фабули студент вміє користуватися окремими законодавчими положеннями, але не може самостійно виконати роботу і зробити висновки.

Заочна форма навчання 359-з

| № | Вид діяльності (завдання)                      | Максимальна кількість балів |          |
|---|--|-----------------------------|----------|
|   |  |                             |          |
| 1 | Усна відповідь на семінарському занятті        | 10 (2*5)                    | 10 (2*5) |
| 2 | Контрольна індивідуальна робота                | 50                          | 40       |
| 3 | Доповідь                                       | 10                          | 10       |
| 4 | Залік (VIII триместр) / Екзамен (I X триместр) | 30                          | 40       |
|   | <b>Всього</b>                                  | <b>100</b>                  |          |

Усна відповідь на семінарських заняттях включає в себе: опитування по будь-якому питанню, винесеному на семінарське заняття (за вибором викладача), відповідь на питання інших студентів, запитання студентів до інших студентів, доповнень відповідей інших студентів, відповідь на питання для повторення (з тем, що було вивчено раніше), вирішення ситуаційних завдань з необхідною аргументацією та посиланням на законодавство. Максимальна кількість балів може бути виставлена студентам, підготовленим до відповідей на усі питання теми.

Оцінюючи відповідь, викладач керується такими критеріями, як: правильність відповідей на питання, повнота і конкретність відповіді, ступінь використання наукових і нормативних джерел, уміння пов'язати теорію з практикою, логіка і аргументованість викладу думок, культура мови.

Протягом триместру заплановано 2 усні відповіді студента з макс. оцінкою в 5 балів. Всього за триместр за усні відповіді студент макс. набирає 10 балів.

Контрольна індивідуальна робота: за виконання контрольної, що виконується під час самостійної роботи, студент заочної форми навчання може отримати максимально 40-50 балів. Метою написання контрольної роботи є поглиблене вивчення студентом широкого кола питань із курсу, що вивчається, шляхом опрацювання основної та додаткової літератури. Варіанти завдань і вимоги до контрольної роботи подаються в системі Moodle. Виконана контрольна робота завантажується в електронному вигляді в систему Moodle за 2 тижні до початку іспитово-залікової сесії.

Доповіді: передбачає поглиблене вивчення студентом окремого питання з курсу дисципліни та виконання наукового огляду обраної теми (за погодженням з викладачем) із зазначенням використаної літератури; за виконання доповіді студент може отримати максимально 10 балів.

## 7. Рекомендовані джерела інформації

### 7.1. ОСНОВНІ ДЖЕРЕЛА(Основна література, методичне забезпечення, ресурси)

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. №254/96 // Відомості Верховної Ради України. - 1996.- №3 0. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України. - Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (в редакції за станом на 01.03.2011 року) // Відомості Верховної Ради УРСР - 1971.- № 50.- Ст. 375.
3. Цивільний кодекс України // Відомості Верховної Ради України.- 2003. - № 40-44, Ст.356.
4. Господарський кодекс України // Відомості Верховної Ради України.- 2003.- № 18-22.- Ст.144.
5. Про прокуратуру: Закон України від 5 листопада 1991 року № 1789-XII // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 53. - Ст.793.
6. Про статус і соціальний захист осіб, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28 лютого 1991 року № 796-XII // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 16. - Ст. 200.
7. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-VI // [www.zakon2.rada.gov.ua](http://www.zakon2.rada.gov.ua)
8. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII // Відомості Верховної Ради України. - 1991. - № 21. - Ст. 252.
9. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-12 // Відомості Верховної Ради України. - 1993.- №36.- Ст. 361.
10. Про пожежну безпеку: Закон України від 17 грудня 1993 року № 3745-12 // Відомості Верховної Ради України. - 1994.- № 5. - Ст.21.
11. Про міжнародні договори України: Закон України від 29 червня 2004 року № 1906-IV // Відомості Верховної Ради України.- 2004.- № 50. - Ст. 540.
12. Про зв'язок: Закон України від 16.05.1995 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1995. - № 20 – Ст. 143.
13. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24 лютого 1994 року № 4004-XII // Відомості Верховної Ради України. -1994. - № 27.- Ст. 218.
14. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. // Відомості Верховної Ради України. - 1995. - № 17. - Ст. 121.
15. Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 р. - № 217/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. - 1995. - №22.- Ст.173.
16. Про Конституційний Суд України: Закон України від 16 жовтня 1996 року № 422/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. - 1996.-№ 49.- Ст. 272.
17. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР //

- Відомості Верховної Ради України. - 1997.- № 5. - Ст. 2.
18. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР // Відомості Верховної Ради України.- 1998.- № 23.- Ст.121.
  19. Про порядок вирішення колективних трудових спорів конфліктів: Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. - 1998. - № 34.- Ст. 227.
  20. Про прожитковий мінімум: Закон України від 15 липня 1999 року № 966-ХІV // Відомості Верховної Ради України. - 1999. - № 38. – Ст. 348.
  21. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-ХІV // Відомості Верховної Ради України. - 1999.- № 45.- Ст. 397.
  22. Про організації роботодавців: Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI // [www.zakon2.rada.gov.ua](http://www.zakon2.rada.gov.ua)
  23. Про охорону праці: Закон України від 21 листопада 2002 року № 29-IV // Відомості Верховної Ради України.- 2003.- № 2. - Ст. 10.
  24. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 4 лютого 1993 року № 2998-ХІІ // Відомості Верховної Ради України.- 2005.- № 2. - Ст. 40.
  25. Про доступ до судових рішень: Закон України від 22 грудня 2005 року № 3262-IV// Відомості Верховної Ради України.- 2006. - № 15.- Ст. 128.
  26. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 21 грудня 2006 року № 514-V // Відомості Верховної Ради України. - 2007.- № 11.- Ст.94.
  27. Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 21 листопада 2002 р. № 228-IV // Відомості Верховної ради України. – 2002. – № 50. – Ст. 2233.
  28. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. № 1629-IV // Відомості Верховної ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367.
  29. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2000. - № 22. - Ст.171.
  30. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI // Офіційний Вісник України. – 2011. – 234 січня. – Ст. 168.
  31. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 3 липня 1991 року № 1282-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 42. – Ст. 551.
  32. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19 жовтня 2000 року № 2050-III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 49. – Ст. 422.
  33. Про Концепцію подальшого реформування оплати праці в Україні: Указ Президента України від 25 грудня 2000 року № 1375/2000 // Урядовий кур'єр від 11 січня 2001 - № 4.

34. Про затвердження Показників і критеріїв умов праці, по яких надаються щорічні додаткові відпустки працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих чинників: Наказ Міністерства охорони здоров'я і Міністерства праці та соціальної політики України від 31.12.1997 р. // Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 3.
35. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова КМУ від 19 січня 1998 р. № 45 // Людина і праця: Інформаційний бюлетень Міністерства праці та соціальної політики України. – 1998. - № 2.
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 квітня 1997 року № 346 // Офіційний Вісник України – 1997 р. - № 16.- С. 73.
37. Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Завт. Постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001 р. № 163 // Юридичний вісник України. – 2001. – 26 квітня. – 2 травня.
38. Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 року № 170 // Зібрання законодавства України. 1994.- Т.9.
39. Про встановлення письмової форми трудових договорів з працівниками, діяльність яких пов'язана з державною таємницею: Постанова Кабінету Міністрів України від 16 листопада 1994 року № 779 // Зібрання законодавства України.- 1994.- Т.10.
40. 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 листопада 1997 року № 1290 // Офіційний Вісник України - 1997 р. - № 48. - С. 22.
41. Дисциплінарний статут прокуратури України, затв. постановою Верховної Ради України від 06.11.1991 // Відомості Верховної Ради України. – 1992. - № 4 – Ст. 15.
42. Про затвердження Положення про дисципліну працівників гірничих підприємств: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2002 року № 294 // Офіційний Вісник України від 05 квітня 2002 року.- № 12.- С. 42.
43. Положення про Державну службу гірничого нагляду та промислової безпеки: Указ Президента України від 06.04. 2011 року № 408/2011 // [www.zakon4.rada.gov.ua](http://www.zakon4.rada.gov.ua)
44. Проект Трудового кодексу України (текст законопроекту підготовлений

- до повторного другого читання за станом на 01.12.2010).- [http:// www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua)
45. Положення про Державну інспекцію України з питань праці: Указ Президента України від 06.04. 2011 року № 386/2011 // [www. zakon0.rada.gov.ua](http://www.zakon0.rada.gov.ua)
46. затв. постановою КМУ від 18.01.2003 р. № 50. // [zakon.rada.gov.ua](http://zakon.rada.gov.ua)
47. Положення про Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду, затв. пост КМУ від 23.11.2006 р. № 1640 // [www.dnopr.kiev.ua/](http://www.dnopr.kiev.ua/)
48. Порядок визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей, затв. Пост. КМУ від 22.01.1996, № 116 // ЗП України. – 1996. - № 6. – Ст. 192.
49. Перелік робіт, при виконанні яких може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність // Людина і праця: Інформ. Бюлетень Міністерства праці України. – 1997. - № 1.
50. Інструкція зі статистики заробітної плати, затверджена наказом Державного комітету статистики України від 13 січня 2004 року № 5 // [www.liga.net](http://www.liga.net)
51. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням вільної профспілки працівників метрополітенів України щодо офіційного тлумачення аб. 6 ч. 1 ст. 431 КЗпП України (справа про тлумачення поняття “профспілка, яка діє на підприємстві, установі, організації”) від 26 листопада 1998 // Офіційний вісник України. – 1998. – № 45. – С. 47.
52. Про практику розгляду судами України трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 // Бюлетень законодавства і юридичної практики. – № 1. – 1995. – С. 373.
53. Про судову практику в справах про відшкодування шкоди, заподіяної підприємствами, установами, організаціям їх працівниками: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 29.12.1992 № 14 із змінами і доповненнями, внесеними постановою Пленуму Верховного Суду України від 29.03.1997 № 3 // Вісник Верховного Суду України. - 1997.- № 2. – С. 267.
54. Про судову практику в справах про відшкодування моральної (немайнової) шкоди: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 31.03.1995 № 4// Постанови Пленуму Верховного Суду України - К., Юрінком, 1998.
55. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 24 грудня 1999 року № 13 // Постанови Пленуму Верховного Суду України у цивільних справах (1972-2003). За заг. ред. В.Т. Маляренка. – К.: Концерн “Видавничий Дім “Ін Юре”, 2004. – С. 159-169.
56. Про утворення Національної служби посередництва та примирення, затв. Указом Президента України від 17.11.1998 р. № 1258/98 // Праця і зарплата – 1998 - № 23 – С. 6 (станом на 2007 р.).



57. Положення про порядок здійснення НСПП заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), затв. Наказом НСПП від 27.03.2009 № 16 // [www.nspp.gov.ua](http://www.nspp.gov.ua).

## **7.2. ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА**

1. Основи трудового права України [Текст] : курс лекцій: навчальний посібник / ред. П. Д. Пилипенко. - 4-те видання, виправлене і доповнене. - Львів : Магнолія 2006, 2008. - 277 с.
2. [Бойко, М. Д.](#) Трудове право України [Текст] : навч. посібник / М.Д. Бойко. - 2-е вид., доп. і перероб. - К. : Атіка, 2008. - 318 с.
3. [Андріїв, В. М.](#) Міжнародне трудове право [Текст] : навчальний посібник / В. М. Андріїв. - Київ : Дакор, 2017. - 574 с.
4. Трудові відносини: законодавство, міжнародні конвенції, судова практика, методичні рекомендації, роз'яснення [Текст] : практичний посібник / упор. Л. С. Григоренко. - К. : Центр учбової літератури, 2015. - 344 с.
5. [Пашутинський, Є. К.](#) Укладення трудового договору [Текст] / Є. К. Пашутинський. - (4-те видання, стереотипне). - К. : КНТ, 2010. - 240 с.
6. [Грішнова, О. А.](#) Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст] : підручник / О. А. Грішнова. - 4-те видання, оновлене. - К. : Знання, 2009. - 390 с.
7. Долгіх Н. П. Трудове право : навч. посіб. / Н. П. Долгіх, В. П. Марущак. – Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2011. – 252 с.
8. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.
9. Зайцева О.Б., Шамардин Е.А. Метод современного трудового права. Учебное пособие. - Оренбург: Университет, 2015. - 104 с.
10. Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни “Трудове право” [галузь знань 0304 “Право”, перший (бакалаврський) рівень вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 6.030401 “Правознавство”] для студентів II та III курсів / уклад.: В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. – Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2015. – 118 с.
11. Трудове право: підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина, Д. І. Сіроха та ін.; за ред. проф. М. І. Іншина та доц. В. І. Щербини.- Х.: НікаНова, 2012. 250 с.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ З АКТУАЛЬНИХ ПИТАНЬ ТРУДОВОГО ПРАВА.

1. Гідна праця та трудова міграція в Україні [Текст] : матеріали круглого столу / Міжнародний експертний круглий стіл (Київ, 25 листопада 2008 р.) ; ред. М. Ожеван. - К. : ПЦ "Скайтек", 2009. - 112 с.
2. Колективні трудові спори. Загальні питання. Нормативні акти Національної служби посередництва і примірення. судова практика [Текст] : Бюлетень законодавства і юридичної практики України №2/2006. - К. : Юрінком Інтер, 2006. - 383 с.
3. Кацуба А. В. Поняття та ознаки галузі трудового права / Форум права. 2013. № 3. С. 275–279.
4. Ваганова І. М. Щодо предмета трудового права / Форум права. 2017. № 2. С. 16–23.
5. Єрмоменко В. В. Принципи трудового права в аспекті правозастосування / Право та інновації. 2016. № 1. С. 122-131.
6. Старчук О. В. Принципи трудового права згідно проекту Трудового кодексу України / Право і суспільство. 2013. № 6.2. С. 155-159.
7. Костюк В. Л. Джерела трудового права: поняття, особливості, принципи ієрархічної структури / Публічне право. 2015. № 4. С. 207-213.
8. Могілевський Л. В. Характеристика окремих джерел трудового права / Науковий вісник ХДУ. Том 3. 2015. С. 70 – 74.
9. Іншин М. І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин / Форум права. 2014. № 1. С. 198–202.
10. Юровська В. В. Поняття та ознаки трудових правовідносин / Право та інновації. 2016. № 1. С. 67-72.
11. Вишновецька С. В. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин / Юридичний вісник «Повітряне і космічне право». № 2 (39). 2016. С. 124 – 129.
12. Спіцина, Г. О. Особливості правового регулювання трудових відносин у Республіці Польща [Текст] / Науковий вісник Ужгородського національного університету : Серія: Право / голов. ред. Ю.М. Бисага. Ужгород: Гельветика, 2015. Вип. 30. Т.1. С. 186–189.
13. Римар І.А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. Спеціальність: 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор - Чанишева Галія Інсафівна. Одеса – 2015. 197 с.
14. Брильова О.В. Правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань як суб'єктів трудових правовідносин: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Брильова Ольга Валеріївна. - Одеса, 2016. - 190 с.

15. *Вавженчук С. Трудова правосуб'єктність: антиномії праворозуміння / Підприємництво, господарство і право. 2016. № 6. С. 79-83.*
16. Котова Л. В. Диференціація трудової правосуб'єктності як підстава класифікації правового статусу працівника / Актуальні проблеми права: теорія і практика. - Сєверодонецьк : [СНУ ім. В. Даля], 2016. № 31. С. 131 - 151.
17. [Соломінчук В. В.](#) Нормативно-правове регулювання діяльності профспілкових організацій студентів / [Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18 : Економіка і право.](#) 2015. Вип. 30. С. 114-120.
18. Брильова О.В. Повноваження організацій роботодавців та їх об'єднань за міжнародними актами / Правове життя сучасної України : матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (16-17 травня 2013 р.). Т.1 / відп. за вип. д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін ; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». - Одеса : Фенікс, 2013. С. 571-573.
19. Брильова О.В. Форми участі організацій роботодавців, їх об'єднань у соціальному діалозі / Законодавство України у світлі сучасних активних реформаційних процесів : Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 9-10 жовтня 2015 р.). - К. : Центр правових наукових досліджень, 2015. С. 43-46.
20. [Чанишева Г. І.](#) Поняття та структура правовідносин із ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод / [Часопис цивілістики.](#) 2016. Вип. 20. С. 24-28.
21. Чанишева Г. І. Поняття, предмет і джерела колективного трудового права / Підприємництво, господарство і право. 2015. № 2. С. 95 – 99.
22. Золотухіна Л. О. Забезпечення інтересів працівників у змісті колективного договору / Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. 2012. № 2. С. 194-202.
23. Мельниченко О. А. Зайнятість населення: сутність, форми, механізми державного регулювання / Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія : Державне управління. 2016. Вип. 1. С. 78-85.
24. Ільч Л. М. Узгодження кваліфікацій з урахуванням потреб ринку праці: проблеми та шляхи розв'язання / Демографія та соц. економіка. 2015. № 3. С. 173-184.
25. Костюк В. Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект / Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки. 2015. Т. 168. С. 134-139.
26. Олійник, К.М. Трудовий договір, як основний чинник реалізації трудових правовідносин в механізмі працевлаштування [Текст] / К.М.

Олійник // The genesis of genius: науково-періодичне професійне видання. - Женева (Швейцарія): Міжнародний науково-практичний конгрес економістів та правників, 2014. - С. 206-211.

27. Тиха А. П. Окремі питання визначення і зміни змісту трудового договору / Право та інновації. 2016. № 1. С. 233–237.

28. Потопахіна О.М. Класифікація умов трудового договору за проектом Трудового кодексу України // Шості юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є.В. Васьковського : (до 150-річчя від дня його народж.) : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. : Одеса, 20-21 трав. 2016 р. С. 444-448.

29. Плескун О. В. Відмежування трудового договору і суміжних цивільно-правових договорів / Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2012. № 25. С. 454-462.

30. Договір як універсальна правова конструкція : монографія / А. П. Гетьман, В. І. Борисова, О. П. Євсєєв та ін. ; за ред. А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. – Х. : Право, 2012. – 432 с.

31. Н. Б. Болотіна Класифікація режиму робочого часу / Підприємництво, господарство і право. 2016. № 2. С. 82 -86.

32. Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спец. 12.00.05 – трудове право і право соц. забезпечення / КНУ ім. Т. Шевченка. Київ, 2017. 22 с.

33. [Ковригін, В. С.](#) Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві : автореф. дис ... канд. юрид. наук / Київ, 2013 . 20 с.

34. Пожарова О. В. Охорона материнства за трудовим законодавством України : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / О. В. Пожарова; кер. роботи Г. І. Чанишева; Нац. ун.-т "Одеська юридична академія". Одеса, 2014. 20 с.

35. Дейнека В.М. Примірні процедури вирішення трудових спорів: дис. к. ю. н. 12.00.05 / В.М. Дейнека; Нац. ун-т "Одеська юридична академія". Одес, 2015. 200 с.

36. Запара С. І. Трудові спори та шляхи їх вирішення: концептуальний аспект / Бюлетень Головного управління юстиції у Сумській області. 2012. № 8. С. 89-93.