

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

Кафедра цивільно-правових дисциплін

ЗАТВЕРДЖУЮ

Перший проректор НАВС
полковник поліції

Станіслав ГУСАРЄВ

____.____.2023

РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН**

Статус дисципліни — обов'язкова

Рівень вищої освіти — другий (магістерський)

Ступінь вищої освіти — магістр

Галузь знань: 08 Право

Спеціальність: 081 Право

Освітня програма: Право

Форми здобуття вищої освіти — денна/заочна

Мова викладання — українська

Форма підсумкового контролю — залік



Київ - 2023 рік

РОЗРОБНИКИ:

Андрій Петровський – доцент кафедри, кандидат юридичних наук, доцент;

Богдан Кирдан – доцент кафедри, кандидат юридичних наук, доцент

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри цивільно-правових дисциплін

Протокол від 01.09.2023 року, № 1

Завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін
полковник поліції

Валентина МИРОНЕНКО

Схвалено науково-методичною радою НАВС

Протокол від _____.____.2023 року, № ____.

Голова науково-методичної ради

Станіслав ГУСАРЄВ

Результати перегляду робочої програми навчальної дисципліни

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

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

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

Завідувач кафедри

Валентина МИРОНЕНКО

Голова НМР

Станіслав ГУСАРЄВ

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

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

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

Завідувач кафедри

Валентина МИРОНЕНКО

Голова НМР

Станіслав ГУСАРЄВ

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

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

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

Завідувач кафедри

Валентина МИРОНЕНКО

Голова НМР

Станіслав ГУСАРЄВ

Загальні відомості про навчальну дисципліну

Предметом вивчення навчальної дисципліни є система знань про суспільні відносини, що виникають між суб'єктами у зв'язку із застосуванням найманої праці, та інші відносини, що тісно пов'язані з трудовими, які відображають основні концепції науки трудового права, а також тенденції розвитку досліджень у зазначеній сфері в Україні та на міжнародному рівні. Трудова діяльність виступає засобом створення матеріальних потреб, які забезпечують життєдіяльність, а значить, існування людини. Метою норм трудового права є регламентація триваючих трудових відносин у процесі праці шляхом встановлення мінімальних гарантій (наприклад, мінімальної відпустки, мінімальної заробітної плати), максимальних обмежень (норми робочого часу, норми праці тощо), захисних процедур (підстави і порядок звільнення з ініціативи власника, додержання гарантій при звільненні, порядок оскарження незаконного рішення тощо).

Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою викладання навчальної дисципліни «Сучасні тенденції регулювання трудових правовідносин» є надання здобувачам цілісної системи теоретичних знань у сфері трудових правовідносин, що має розглядатися як умова становлення професійної культури досягнення всебічного глибокого розуміння здобувачами вищої освіти природи і суті трудових відносин, підготовка до практичної діяльності висококваліфікованих спеціалістів із всебічним знанням трудового права, здатності застосовувати такі знання при розв'язанні комплексних проблем у сфері трудового права при здійсненні професійної та (або) дослідницько-інноваційної діяльності, а також усвідомлення важливості вдосконалення норм трудового права та в подальшому вироблення наукових підходів у зазначеній сфері та власної моделі правового регулювання трудових правовідносин.

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

Пререквізити:

юридична компаративістика; право Європейського Союзу; правові інструменти альтернативного вирішення спорів; приватне право: практика тлумачення і правозастосування.

Постреквізити:

застосування стандартів Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод; нормотворча діяльність; особливості розгляду окремих категорій цивільних справ; сучасні аспекти цивільно-правової відповідальності; сучасні аспекти цивільного права та процесу.

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

Інтегральна компетентність	Здатність розв'язувати задачі дослідницького та/або інноваційного характеру у сфері права
Загальні компетентності	ЗК1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу. ЗК7. Здатність приймати обґрунтовані рішення.
Спеціальні (фахові, предметні) компетентності	ФК1. Здатність застосовувати принципи верховенства права для розв'язання складних задач і проблем, у тому числі, у ситуаціях правової невизначеності. ФК5. Здатність використовувати сучасні правові доктрини та принципи у правотворчості та в процесі застосовування інститутів публічного і приватного права, а також кримінальної юстиції. ФК6. Здатність обґрунтовувати та мотивувати правові рішення, давати розгорнуту юридичну аргументацію. ФК11. Здатність критично оцінювати ефективність представництва і захисту прав, свобод та інтересів клієнтів.

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

ПРН 1. Оцінювати природу та характер суспільних процесів і явищ, і виявляти розуміння меж та механізмів їх правового регулювання.

ПРН 2. Співвідносити сучасну систему цивілізаційних цінностей з правовими цінностями, принципами та професійними етичними стандартами.

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

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

ПРН 8. Оцінювати достовірність інформації та надійність джерел, ефективно опрацьовувати та використовувати інформацію для проведення наукових досліджень та практичної діяльності.

ПРН 9. Генерувати нові ідеї та використовувати сучасні технології у наданні правничих послуг.

ПРН 10. Аналізувати взаємодію міжнародного права та міжнародно-правових систем з правовою системою України на основі усвідомлення основних сучасних правових доктрин, цінностей та принципів функціонування права.

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

ПРН 12. Проводити порівняльно-правовий аналіз окремих інститутів права різних правових систем, враховуючи взаємозв'язок правової системи України з правовими системами Ради Європи та Європейського Союзу.

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

ПРН 14. Обґрунтовувати правову позицію на різних стадіях правозастосування.

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

ПРН 17. Інтегрувати необхідні знання та розв'язувати складні задачі правозастосування у різних сферах професійної діяльності.

ПРН 18. Обґрунтовано формувати пропозиції щодо вирішення проблемних питань правозастосування (*додатковий ПРН*).

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

знати:

- стан основних проблем науки трудового права, тенденції розвитку законодавства України та наукової доктрини з питань трудового права;
- сутність та значення трудового права;
- чинне трудове законодавства;
- правовий статус суб'єктів трудового права;
- правове регулювання укладення колективних договорів (угод);
- порядок укладення і припинення різних видів трудових договорів;
- правове регулювання робочого часу та часу відпочинку;
- особливості правового регулювання оплати праці;
- особливості дисциплінарної та матеріальної відповідальності за трудовим законодавством;
- порядок вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

вміти:

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

2. Структура навчальної дисципліни

Найменування показників	Характеристика навчальної дисципліни	
	денна форма навчання (д/б та ксф)	заочна форма навчання (д/б та ксф)
	Рік підготовки	
	2	2
Загальна кількість годин для денної форми навчання– 90; Загальна кількість годин для заочної форми навчання– 90;	Семестр	
	III	III
	Лекції	
	10 год.	4 год.
	Практичні	
	20 год.	6 год.
	Самостійна робота	
	60 год.	80 год.
	Вид контролю	
	залік	залік

3. Структура залікового кредиту (тематичний план)

Назви розділів і тем	Кількість годин										
	денна форма					заочна форма					
	всього	у тому числі				всього	у тому числі				
		л	сем.	п	с. р.		л	сем.	п	с. р.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Тема 1. Становлення та розвиток трудового права в Україні	6	2	-	-	4	8	2			6	
Тема 2. Суб'єкти трудового права: сучасний стан правового регулювання	8	-	-	4	4	10			2	8	
Тема 3. Особливості колективно-договірного регулювання у сфері праці	6	-	-	-	6	6				6	
Тема 4. Особливості становлення та розвитку інституту працевлаштування в Україні	4	-	-	-	4	6				6	
Тема 5. Правове регулювання трудового договору	10	2	-	4	4	12	2		2	8	
Тема 6. Сучасні проблеми правового регулювання робочого часу і часу відпочинку	14	2	-	4	8	10			2	8	
Тема 7. Правове регулювання оплати праці	6	-	-	-	6	8				8	
Тема 8. Особливості забезпечення дисципліни праці	10	-	-	4	6	6				6	
Тема 9. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	12	2	-	4	6	8				8	
Тема 10. Правове регулювання охорони праці	6	-	-	-	6	8				8	
Тема 11. Актуальні питання врегулювання трудових спорів	8	2	-	-	6	8				8	
Екзамен (або Залік)		Залік					Залік				
Усього годин	90	10	-	20	60	90	4	-	6	80	

4. Плани проведення практичних занять

Плани практичних занять:

Загальні методичні поради:

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

Перевіряється викладачем під час проведення практичних занять.

Тема 2. Суб'єкти трудового права: сучасний стан правового регулювання.

Навчальний час – 4 год.

Задача 1. До батьків приїхали на свято їх п'ятеро дітей і за столом почали з'ясовувати, на кого з них поширюється трудове законодавство. Батько – механік електростанції, мати – пенсіонер, син Сергій – капітан річкового корабля, донька Марія працює продавцем в палатці свого чоловіка, донька Катерина – вільний художник й продає свої картини, син Володимир – військовослужбовець, а син Іван – фермер, його жінка – домогосподарка.

На кого із перелічених осіб поширюється трудове законодавство? Аргументуйте відповідь.

Задача 2. В палаці дитячої та юнацької творчості до новорічного свята організували ялинку для дітей. Іграшки робили увечері члени гуртка образотворчого мистецтва, електропроводку для освітлення ялинки зробив електрик палацу в свій робочий час. Пісні й танці біля ялинки організував масовик, який був запрошений адміністрацією палацу за певну плату.

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

Задача 3. На державному підприємстві між генеральним директором й виборним органом первинної профспілкової організації виникли розбіжності з приводу встановлення тарифних ставок та посадових окладів. Генеральний директор заявив, що вони встановлюються методом державного регулювання заробітної плати. Голова первинної профспілкової організації вважав, що розмір заробітної плати у вигляді тарифних ставок та посадових окладів визначається методом локального регулювання трудових відносин.

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

Задача 4. АТЗТ «Укртелеком» побудувало багатоквартирний будинок і заселило до нього своїх працівників. Серед працівників, що поселилися, виявилось декілька осіб, які своєчасно не сплачують квартирну плату, оплату комунальних послуг. З метою наведення порядку в утриманні будинку генеральний директор підприємства, пославшись на ст. 136 КЗпП України, дав розпорядження бухгалтерії проводити стягнення заборгованості із заробітної плати боржників.

Група працівників звернулася до юридичної консультації.

Дайте мотивовану консультацію у даному випадку.

Задача 5. Адвоката районної юридичної консультації Яцкову за розголошення відомостей, які вона отримала від клієнта в процесі здійснення нею професійної діяльності, рішенням Дисциплінарної палати Кваліфікаційно-дисциплінарної комісії

припинено дію свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю на термін 1 рік 6 місяців.

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

Задача 6. Загальні збори учасників товариства з обмеженою відповідальністю «Юнін-Трейд», створеного за участю іноземного інвестора, затвердили

«Положення про персонал товариства», в якому було передбачено:

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

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

Задача 7. Товариство з обмеженою відповідальністю «Симсон», гр Дроздова та Університет економіко-правових досліджень уклали трьохсторонню угоду, згідно з якою ТОВ «Симсон» поклало на себе обов'язок оплачувати курс навчання Дроздової в Університеті, а Дроздова зобов'язується успішно навчатися і після закінчення Університету працювати в ТОВ «Симсон» юрисконсультантом.

Чи є відносини, що склалися між Дроздовою та ТОВ „Симсон” предметом трудового права?

Задача 8. Приватна фірма «БЕНЕТОН» уклала з художником Роженко угоду терміном на 6 місяців. Згідно з цією угодою, Роженко зобов'язався оформити вітрину магазину «БЕНЕТОН» відповідно до наданих ескізів, за що фірма «БЕНЕТОН» зобов'язалася виплатити йому винагороду в сумі 60000 грн., виплачуючи її частинами щомісячно по 10000 грн. Після закінчення роботи за остаточним розрахунком Роженко зажадав, щоб крім обумовленої суми йому виплатили компенсацію за невикористану відпустку і надали оформлену належним чином трудову книжку.

Чи правомірні вимоги Роженка? Чи є його відносини з приватною фірмою „Бенетон” предметом трудового права?

Задача 9. У ході комплексної планової перевірки фінансово-господарської діяльності ВАТ «ЛОТОС» працівниками податкової міліції та податкової служби були виявлені порушення порядку виплати зароботної плати працівникам та відрахувань до Пенсійного фонду і Фонду соціального страхування. У зв'язку з цим до підприємства були застосовані штрафні санкції. У наслідок цього, головного бухгалтера товариства за наказом директора було притягнуто до матеріальної відповідальності

Які з вказаних правовідносин є предметом трудового права?

Тема 5. Правове регулювання трудового договору.

Навчальний час – 4 год.

Задача 1. Бичихіна в жовтні була прийнята власником племінного заводу на роботу дояркою. До початку роботи вона здала до відділу кадрів трудову книжку і заяву про прийняття на роботу з резолюцією бригадира, який не заперечував проти оформлення її дояркою. З нею був проведений інструктаж з техніки безпеки. Обов'язки доярки Бичихіна

виконувала до 6 січня наступного року, за роботу їй сплачувалася заробітна плата. Проте після того як Бичихіна пред'явила медичний висновок про необхідність переведення на легку роботу у зв'язку з вагітністю, власник звільнив її з роботи, посилаючись на те, що наказу про її прийняття на роботу не було. Бичихіна звернулася до суду з позовом до племінного заводу про поновлення її на роботі і стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Яке рішення повинен винести суд?

Задача 2. Наказ про прийняття на роботу з 19 січня токаря Семенова було видано 5 січня. 10 січня Семенов поставив перед власником вимогу про повернення йому трудової книжки, оскільки знайшов іншу роботу. Власник йому в цьому відмовив, пояснивши, що той повинен був попередити його про звільнення за два тижні. 19 січня Семенов не став до роботи, з приводу чого було видано наказ про звільнення за прогул. Отримавши трудову книжку і виявивши в ній відповідний запис, Семенов звернувся з позовом до суду про зміну формулювання причини звільнення.

Яке рішення повинен винести суд?

Задача 3. Директор приватного підприємства „ІНГУЛ” Святош, вирішив впровадити на підприємстві контрактну форму трудового договору. З цього приводу він видав розпорядження, у якому містились наступні пункти: 1) всіх працівників підприємства перевести на контрактну форму трудового договору; 2) при відмові укласти контракт, звільнення провадити за п. 1 ст. 40 КЗпП України; 3) передбачити в контрактах повну матеріальну відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству.

Дайте правовий аналіз наведених положень розпорядження директора.

Задача 4. При прийнятті на роботу на посаду економіста акціонерного банку „АВАЛЬ” Івакіна, відділ кадрів вимагав від нього наступні документи: а) паспорт; б) трудову книжку; в) диплом про закінчення вузу; г) характеристику з попереднього місця роботи; д) довідку про стан здоров'я; е) справку з місця проживання.

Чи правомірні вимоги відділу кадрів? Як оформляється прийняття на роботу працівників?

Задача 5. Приватна фірма «АССОЛЬ» подала до місцевої газети «Харківський кур'єр» об'яву такого змісту: «Запрошуємо на роботу офіціанта кафе - дівчину віком до 25 років, вродливої зовнішності, з інтелігентними манерами, вищою гуманітарною освітою, вільним володінням англійською мовою».

Проаналізуйте це оголошення на предмет відповідності трудовому законодавству.

Задача 6. Мизникова була прийнята на роботу прибиральницею в приватну фірму «БРІДЖ- КСК» з випробувальним строком на один місяць. За тиждень до закінчення цього строку її попередили у відділі кадрів, що випробувальний строк необхідно продовжити ще на місяць. Погодившись з цим, Мизникова продовжувала працювати, а через тиждень вона була звільнена, як така, що не витримала випробування.

Мизникова звернулася з позовом до суду про поновлення на роботі.

Яке рішення має винести суд?

Задача 7. Ніколенка було прийнято в автогосподарство водієм 2-го класу і за ним була закріплена легкова автомашинка. Але згодом наказом по автогосподарству Ніколенка було переведено для роботи на автобусі. При цьому режим роботи та заробітна плата залишились без зміни. Але Ніколенко відмовився працювати на автобусі, за що був притягнутий до дисциплінарної відповідальності та отримав догану. Не погодившись з цим, Ніколенко звернувся до комісії з трудових спорів.

Яке рішення повинна винести КТС?

Задача 8. Директор ТОВ «ВІСЛА» Кротенко відмовив у прийнятті на роботу на посаду касира громадянці Шеховцовій, оскільки її сестра на цьому ж підприємстві працює головним бухгалтером.

Чи правомірні дії директора ТОВ «ВІСЛА»?

Задача 9. У зв'язку зі змінами в організації виробництва на автозаводі, начальник інструментального цеху Карпенко був попереджений 1 березня 2003 р., що з 3 травня 2004 р. його посада буде називатись «завідувач майстернею», а посадовий оклад буде зменшено на 10 %. З цим Карпенко не погодився і цього ж дня подав заяву про звільнення, в зв'язку з чим він був звільнений 15 жовтня відповідно до ст. 38 КЗпП України. Але Карпенко не погодився з таким формулюванням підстав звільнення і вимагав, щоб його звільнили за п. 6 ст. 36 та виплатили вихідну допомогу.

Чи правомірні вимоги Карпенка? Дайте кваліфіковану відповідь.

Задача 10. Голова правління відкритого акціонерного товариства «БЕРЕЗЕНЬ» звернувся до юридичного відділу таких питань: а) чи укладаються контракти з працівниками відкритих акціонерних товариств? Чи правомірно вносити вимогу про укладення контрактів до колективного договору? б) який договір (цивільно-правовий чи трудовий) слід укласти з членами наглядової ради товариства? в) чи можна ввести конкурсний добір кадрів для Голови та членів правління? г) Хто може звільнити Голову та членів правління?

Виступіть у ролі юрисконсульта і дайте відповідь на запитання.

Тема 6. Сучасні проблеми правового регулювання робочого часу і часу відпочинку.

Навчальний час – 4 год.

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

Як вирішити дане питання?

Задача 2. Після проходження виробничого навчання Федорченку (16 років) та Семенову (17 років) був присвоєний III разряд, та за наказом директора заводу вони були направлені на роботу в слюсарний цех. За розпорядженням начальника цеху для них було встановлено 40-годинний робочий тиждень з тривалістю тижневої роботи – вісім годин.

Чи є законним лі рішення начальника цеху? Як вирішити дане питання?

Задача 3. Група працівників авіаційного заводу, яка часто працювала в другу зміну, звернулася з проханням скоротити їм робочий час на 1 год. із збереженням заробітної плати у зв'язку з тим, що у вечірній та нічний час погано працює громадський транспорт. Директор порадив працівникам звернутися до виборного органу первинної профспілкової організації заводу.

Як вирішити дане питання?

Задача 4. Керівництво годинникового заводу «ЧАЙКА» за згодою виборного органу первинної профспілкової організації установила при п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи 8 год. 30 хв., а перед вихідними – 7 год.

Чи правильно діяла адміністрація? Що потрібно розуміти під тривалістю щоденної роботи? Який порядок установаження щоденної роботи?

Задача 5. Працівник заводу «ХІМОТЕКС» Слінько, який був зайнятий на роботах зі шкідливими умовами праці мав 30 - годинний робочий тиждень. Він звернувся к керівнику заводу з заявою про роботу за сумісництвом на цьому ж підприємстві, але керівник заводу не задовільнив його прохання.

Чи правомірні дії керівника заводу?

Задача 6. Директор філії АКБ «БУДПРОМБАНК» у зв'язку з необхідністю строкового завершення звіту вирішив залучити до надурочної роботи бухгалтера Дмитренко, яка мала дворічного сина. Дмитренко відмовилась, посилаючись на те, що дитину необхідно вчасно забирати з дитячого садка. Наступного дня директор позбавив Дмитренко премії. Вважаючи, що її права порушено, Дмитренко звернулася до суду.

Вирішіть спір.

Задача 7. Сімнадцятирічний учень ПТУ Серіков протягом року у вільний від навчання час працював кур'єром у фірмі «ЗОРЯ».

Якої тривалості має бути його робочий час?

Задача 8. Колективним договором на заводі «ПРОМКІСЛОТИ» встановлений 36-годинний робочий тиждень. На заводі «Хімволокно» працівникам фарбувального цеху, де шкідливі умови праці, встановлено 36-годинний робочий тиждень. На заводі «Електрон» за угодою між директором і групою працівників, останнім встановлено 36-годинний робочий тиждень.

Які види робочого часу встановлені на цих підприємствах?

Задача 9. За наказом директора ЗАО «СЕЛЬМАШ» за узгодженням з профспілковим комітетом 10 працівників інструментального цеху були залучені до надурочних робіт.

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

Задача 10. Головний бухгалтер товариства з обмеженою відповідальністю «СЕВАН» Манько з метою своєчасного складання річного звіту протягом тижня залишалась працювати після закінчення робочого дня на 3 години.

Чи буде ця робота вважатися надурочною?

Тема 8. Особливості забезпечення дисципліни праці.

Навчальний час – 4 год.

Задача 1. При затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку ТОВ „Зоря” було запропоновано включити до переліку дисциплінарних стягнень такі: попередження; догана; позбавлення відпустки осіб, які здійснили прогули; штраф у розмірі до 5000 грн. для осіб, які з'явилися на роботі у нетверезому стані; звільнення.

Чи правомірна така пропозиція? Який порядок розробки правил внутрішнього трудового розпорядку?

Задача 2. Токарю ІІІ розряду Шквирі 10 листопада 2020 року була оголошена подяка і видана Почесна грамота за успіхи в роботі. 31 грудня 2020 року на загальних зборах трудового колективу в урочистій обстановці керівник підприємства прийняв рішення повісити його фотографію на Дошку Пошани підприємства. 13 лютого 2021 року

за те, що Шквиря запізнився на роботу на три години, йому було оголошено догану. 14 березня 2021 року за появу на роботі у нетверезому стані йому також було оголошено догану. Керівник підприємства дав вказівку начальникові відділу кадрів занести заходи заохочення та заходи дисциплінарного стягнення до трудової книжки Шквирі.

Чи законні дії керівника? Який встановлено порядок застосування заохочень? Який встановлено порядок застосування дисциплінарних стягнень? Чи заносяться заходи заохочення та дисциплінарні стягнення до трудової книжки?

Задача 3. Шпатенко та Захарченко працювали слюсарями цеху № 4 колективного підприємства «АСХАР». 26 грудня 2020 р. майстер цеху № 4 колективного підприємства видав наказ про утримання з їх зарплати за вчинений ними прогул 24 грудня 2020 р. (вони не з'явилися на профспілкові збори, де, зокрема, обговорювався проект колективного договору).

Чи правомірний цей наказ? Чи мало місце порушення трудової дисципліни в даному випадку?

Задача 4. Столяров працював менеджером торгівельно-закупівельної бази, а вчився в Національній академії внутрішніх справ м. Київ на вечірньому факультеті. 24 жовтня 2020 р. до директору бази надійшов лист з деканату, в якому було вказано, що Столяров не відвідує заняття в академії. Директор бази видав наказ такого змісту: «Менеджеру Столярову за невідвідування занять в Юридичній академії оголосити догану та позбавити його додаткової заробітної плати».

Чи правомірний даний наказ директора? Чи має право директор застосовувати подібні заходи в даному випадку? Якими можуть бути ці заходи?

Задача 5. На загальних зборах трудового колективу приватної фірми «НІКОЛЬ», де обговорювалось питання про зміцнення трудової дисципліни, в числі інших заходів було прийнято рішення: бухгалтеру Яковлевій й консультанту Принько оголосити подяку; інженера Кривуліна нагородити цінним подарунком; прибиральниці Івановій надати премію у розмірі 10000 грн.

Керівник підприємства виконав рішення загальних зборів відносно бухгалтера та консультанта, а інші пропозиції відхилив, мотивуючи тим, що рішення трудового колективу носить рекомендаційний характер, а остаточне рішення залишається за ним.

Чи правомірні дії керівника? Які повноваження трудових колективів у сфері застосування заходів заохочення?

Задача 6. За дві години до закінчення робочого дня Галкін та Кірко залишили робочі місця та пішли в кафе відмітити свято. Через одну годину Галкін пішов додому, а Кірко повернувся на робоче місце, щоб закінчити, як він пояснив, почату роботу. Через п'ять днів після дачи письмових пояснень Галкін був звільнений за п.4 ст.40 КЗпП України, а Кірко за п.7 ст.40 КЗпП України.

Чи законне звільнення вказаних працівників?

Задача 7. Монтажниці РБУ-76 Іванкіна, Соловйова і Конкіна, які мають дітей відповідно у віці – 3-х, 10-ти та 12-ти років, відмовились від направлення їх у відрядження. Начальник РБУ-76 посилався на укладення між ними трудового договору, в якому передбачено поїздки у відрядження. Наказом начальника за відмову терміново поїхати у відрядження Іванкіній було оголошено догану, а Соловйова і Конкіна були звільнені за п.4 ст.40 КЗпП України.

Чи законний наказ начальника? Обґрунтуйте свою відповідь.

Задача 8. Прибиральниця АТВТ „Харківський авіаційний завод” Савченко у квітні була направлена до бази відпочинку, яка належала заводу, для підготовки бази до літньо-оздоровчого сезону. До того ж, колективним договором, який діяв на заводі, було передбачено положення згідно з яким підготовку бази відпочинку проводити силами працівників. Савченко від поїздки відмовилася і її звільнили за прогул.

Вважаючи звільнення незаконним, Савченко звернулася з позовною заявою до суду.

Чи допустила Савченко порушення трудових обов'язків? Яким повинно бути рішення суду?

Задача 9. За появу на роботі в стані алкогольного сп'яніння машиніста локомотиву Філіпова начальник Південної залізниці позбавив права керування локомотивом і надав роботу помічника машиніста на строк 1 місяць. Філіпов був не згоден з діями начальника і звернувся з позовною заявою до суду.

Чи законні дії начальника? Обґрунтуйте свою відповідь.

Задача 10. Електромонтер Ситін без дозволу начальника цеху погодився на одне чергування замінити електромонтера Іванова. На це чергування Ситін з'явився в нетверезому стані і не був допущений до роботи.

Кваліфікуйте дії Іванова та Ситіна. Чи можна їх притягнути до дисциплінарної відповідальності?

Тема 8. Особливості забезпечення дисципліни праці.

Навчальний час – 4 год.

Задача 1. Працівник приватної фірми „ФАНТОМ” Бережний 23 грудня 2020р., перебуваючи у нетверезому стані, розбив принтер, вартістю 2500 грн. Директор приватної фірми „НІКОЛЬ” Головченко запропонував Бережному придбати новий сканер, який би коштував у середньому 2500 грн., на що Бережний дав згоду.

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

Задача 2. Бригадир тресту Кожухарь не розпорядився і не забезпечив бригаду цементом, внаслідок чого бригада у складі 10 працівників не працювала повний робочий день. За час простою робітникам було виплачено 260 грн. Директор тресту видав наказ про відрахування з зарплати бригадира Кожухаря всієї суми, виплаченої робітникам. Місячна ставка Кожухаря 300 грн., а середній заробіток — 450 грн. Кожухарь звернувся до КТС.

З'ясувати, чи є підстава та умови для матеріальної відповідальності Усенка. Вирішити справу.

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

Чи є підстава та умови для матеріальної відповідальності Тітова?

Задача 4. Сільгоспідприємство ім. Чубенка пред'явило позов до агронома Кушніра про стягнення вартості дерев, які загинули з його вини при таких обставинах: агроном Кушнір прочитав у журналі "Сад і город" про спосіб збереження дерев шляхом обмазки їх сумішшю негрола з солом'яною золою. Кушнір обмазав дерева сумішшю, а

навесні вони загинули. Заперечуючи проти позову, Кушнір пояснив, що він намагався врятувати дерева від зіпсування їх зайцями, які кожної зими знищували до чверті саду.

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

Задача 5. Дояр СТОВ "Східний" Васильченко 24 травня 2021 року був на роботі в нетверезому стані і не доїв корів. У зв'язку з цим підприємство не одержало

274 л. молока. За наказом директора Васильченко був притягнутий до матеріальної відповідальності і з його зарплати відраховано вартість неодержаного молока з розрахунку 0,55 грн. за літр. Васильченко оскаржив наказ директора у КТС.

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

Задача 6. Водій агрофірми Віткалов використовуючи автомашину в особистих цілях без дозволу адміністрації, потрапив в аварію. Вартість ремонту склала 11600 грн. Крім цього, внаслідок дощу загинуло на току зерно вартістю 48400 грн., яке нічим було вивезти. Директор агрофірми подав позов про стягнення з Віткалова 60000 грн.

Чи підлягає позов задоволенню і в якому обсязі?

Задача 7. Водію приватного підприємства „АВТОЗАПЧАСТИНА” Мазуру було доручено поїхати на авторинок „ЛОСК” та закупити 10 лобових стекол для автомобілей. Мазур завдання виконав, але по дорозі назад він вирішив заїхати до брата у селище Дергачі, яке знаходилось недалеко від авторинку. По дорозі у селище була скоєна аварія, внаслідок якої постраждав автомобіль та розбилось скло.

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

Задача 8. Зінченко був прийнятий на роботу в пересувну механізовану колону як водій першого класу 7 січня 2021 року, а 29 квітня 2021 року його було звільнено з роботи за п. 4 ст. 40 КЗпП України за прогул. У травні адміністрацією ПМК до нього був пред'явлений позов про стягнення 220 грн. Позивач указав, що за наказом адміністрації Зінченко був направлений у відрядження для забезпечення прокладки кабеля. Однак, керуючи вантажною машиною КраЗ-257, він змінив маршрут слідування і заїхав до брата в Каховку. До місця роботи Зінченко прибув лише через 2 дні, тобто знаходився він у дорозі на 32 год. більше розрахованого часу, протягом яких Зінченко використовував автомобіль в особистих цілях. Крім того, він допустив витрати дизельного пального в кількості 400 л, заподіявши шкоду на суму 18000 грн., а неодержані доходи (прибутки) склали 7000 грн.

Чи є підстава та умови для притягнення Зінченка до матеріальної відповідальності? На підставі яких правових приписів настає його відповідальність? Яке рішення повинен винести суд?

Задача 9. У слухача Манжуленко у філармонії з гардероба зникла унікальна шуба з брюшок мавпи, вартістю 17000 грн. Адміністрація філармонії виплатила Манжуленку вартість шуби і запропонувала гардеробнику Юнькіну внести цю суму. Юнькін визнав свою вину, але заявив, що отримує 300 грн. на місяць, тому не може сплатити 17000 грн., тим більше, що договір про повну матеріальну відповідальність не було укладено. Адміністрація філармонії пред'явила позов до Юнька.

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

Задача 10. Програміст Яненко без дозволу директора взяв додому персональний

комп'ютер ноутбук, щоб продовжити почату роботу. Вдома комп'ютер було підмінено. Директор підприємства пред'явив позов до Яненка на суму 7500 грн.

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

5. Завдання для самостійної роботи

5.1. Підготовка рефератів

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

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

1. Актуальні питання рівності прав і заборони дискримінації як принципу трудового права.
2. Актуальні питання соціального партнерства як принципу правового регулювання трудових відносин.
3. Право громадян на працевлаштування за законодавством України.
4. Актуальні питання правового статусу безробітного в Україні.
5. Актуальні питання трудового договору з молодим спеціалістом.
6. Особливості трудового договору з працівником-мігрантом.
7. Контракт як особливий вид трудового договору.
8. Особливості припинення трудового договору з ініціативи працівника.
9. Припинення трудового договору з ініціативи власника.
10. Актуальні питання правового регулювання відпусток за законодавством України.
11. Особливості права працівника на оплату праці та її захист.
12. Договірне регулювання заробітної плати в Україні.
13. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.
14. Особливості визначення розміру шкоди, яка підлягає відшкодуванню працівником.
15. Матеріальна відповідальність роботодавця у трудових правовідносинах.
16. Правове забезпечення охорони праці.
17. Правова охорона праці жінок.
18. Розгляд трудових спорів у КТС.
19. Судовий захист трудових прав.
20. Право на страйк як крайній засіб вирішення колективних трудових спорів.

5.2. Орієнтовні тестові завдання для перевірки засвоєння теоретичного матеріалу

Загальні методичні поради:

Тестові завдання виконуються шляхом надання лише однієї правильної відповіді на запропоноване питання. Декілька правильних відповідей на питання не допускається.

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

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

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

А) трудові відносини, які виникають між роботодавцем та найманим працівником у процесі реалізації останнім його конституційного права на працю;

Б) трудові відносини, які виникають між роботодавцем, найманим працівником і профспілками у процесі реалізації працівником його права на працю;

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

3. Організаційно-управлінські відносини охоплюють:

А) умови й оплату праці, застосування норм трудового права, в тому числі локальних; вони регулюють питання захисту прав та інтересів працівників, встановлення додаткових пільг;

Б) суспільні відносини, що виникають у зв'язку з працевлаштуванням, а також відносини у зв'язку з професійною підготовкою кадрів і підвищення кваліфікації на виробництві;

В) суспільні відносини, що виникають у зв'язку з працевлаштуванням;

4. У науці трудового права виділяють такі основні функції:

А) виробничу; виховну; захисну; колективну;

Б) захисну, виховну, соціальну, комунікативну;

В) виробничу; виховну; захисну; соціальну.

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

А) конституційним, сімейним, адміністративним;

Б) конституційним, адміністративним та кримінальним правом;

В) конституційним, адміністративним та цивільним правом;

6. В окремих випадках трудова правоздатність настає з:

А) 12 років

Б) 14 років

В) 16 років

7. Трудова правосуб'єктність не включає в себе:

А) стан здоров'я

Б) вік

В) психічний стан

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

А) державна служба зайнятості

Б) громадяни

В) підприємство

9 Роботодавець як фізична особа може бути з:

А) 14 років

Б) 16 років

В) 18 років

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

А) не раніш як за три місяці або у строки, визначені цим договором

Б) не раніш як за шість місяців або у строки, визначені цим договором

В) не раніш як за один місяць або у строки, визначені цим договором

11. Яке поняття не може складати зміст колективного договору

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

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

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

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

- А) професійним спілкам
- Б) об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів
- В) службовим особам органів виконавчої влади

14) Безробітними вважаються особи:

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

15) Розмір державної допомоги по безробіттю залежить від:

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

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

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

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

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

18) До зайнятого населення не відносяться:

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

19) Кар'єрний радник – це..?

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

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

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

20) Якщо працівник не витримав строку випробування, то він звільняється:

а) за власним бажанням;

б) за угодою сторін трудового договору;

в) у зв'язку з невідповідністю виконуваній роботі.

21) Яка тривалість щотижневого безперервного відпочинку?

а) не може бути меншою 42 годин;

б) до 36 годин;

в) не може бути меншою 48 годин.

22) Гнучкий графік роботи – це..:

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

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

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

23) Не вважається надурочною:

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

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

в) всі відповіді вірні.

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

а) надається додаткова оплачувана відпустка на період складання іспитів;

б) надається додаткова відпустка;

в) надається відгул.

25) Оплата роботи в надурочний час компенсується:

а) наданням відгулу за бажанням працівника;

б) в подвійному розмірі;

в) 50 % преміюванням.

26) Шестиденний робочий тиждень запроваджується:

а) у навчальних закладах із специфічними умовами навчання;

б) у державних спецстановах;

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

27) Робота в нічний час оплачується:

- а) в підвищеному розмірі, але не нижче 20 % тарифної ставки за кожну годину роботи в нічний час;
- б) в подвійному розмірі тарифної ставки;
- в) в розмірі тарифної ставки та наданням відгулу.

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

- а) лише для жінок, які мають дітей віком до 14 років;
- б) ні;
- в) так.

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

- а) основні і додаткові;
- б) щорічні, додаткові, соціальні;
- в) щорічні, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі, соціальні, відпустки без збереження заробітної плати.

30) Оплата праці – це..:

- а) встановлена угодою сторін (не нижче державного мінімуму) та передбачена колективними договорами, угодами систематична винагорода працівника за виконану роботу відповідно до трудового договору;
- б) винагорода в грошовій формі, яку власник або уповноважений ним орган зобов'язаний виплачувати працівникам за працю за кінцевими результатами роботи по заздалегідь встановлених нормах за рахунок коштів, зароблених трудовим колективом, без обмеження її максимальними межами;
- в) винагорода за працю, а точніше за виконану роботу і являється однією з найважливіших правових категорій в системі трудового права України.

31) Якими методами здійснюється правове регулювання заробітної плати?

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

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

- а) нормування і оплата праці, умови зростання фондів оплати праці;
- б) встановлення міжкваліфікаційних співвідношень в оплаті праці;
- в) мінімальні соціальні гарантії оплати праці і доходів усіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя.

33) Мінімальний розмір заробітної плати – це..:

- а) встановлений законами та іншими нормативно-правовими актами України механізм зниження грошових доходів громадян;
- б) межа оплати праці працівників, нижче якої може здійснюватися виплата заробітної плати при виконанні умов, передбачених ст. 95 КЗпП, працівниками організацій усіх форм власності;
- в) законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці.

34) З якою метою законодавство передбачає індексацію грошових доходів і заощаджень?

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

35) Тарифна система оплати праці – це..:

- а) показник ступеня складності роботи, що виконується, і рівня кваліфікації працівника;
- б) сукупність нормативних актів, що приймаються в централізованому та локальному порядку та забезпечують диференціацію оплати праці залежно від складності праці, умов праці, характеру та значення праці;
- в) шкала, яка включає сукупність діючих в даній галузі виробництва тарифних розрядів та відповідних їм тарифних коефіцієнтів.

36) Які розрізняють види норм праці?

- а) норма часу, норма виробітку, норма чисельності та норма оплати;
- б) норма обслуговування та норма чисельності;
- в) норма часу, норма виробітку, норма обслуговування та норма чисельності.

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

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

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

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

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

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

40) Відповідно до закону заробітна плата повинна виплачуватись:

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

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

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

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

- а) в подвійному розмірі годинної ставки;

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

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

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

44). Трудовий договір – це:

- А) контракт між працівником і власником
- Б) усна домовленість між працівником і власником
- В) угода між працівником і власником
- Г) вид цивільно-правового договору

45). Трудовий договір вважається укладеним:

- А) коли видано наказ про зарахування
- Б) коли трудовій договір зареєстровано
- В) коли працівник приступив до роботи без відома власника
- Г) з моменту його підписання

46). Трудовий договір може бути:

- А) алеаторним та безстроковим;
- Б) безстроковим, строковим;
- В) алеаторним та безстроковим, строковим, обмеженим та колективним;
- Г) строковим, безстроковим, профспілковим, колективним.

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

- А) відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, довідку про стан здоров'я;
- Б) відомості про їх партійну і національну приналежність, походження.
- В) відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування.

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

- А) трьох місяців
- Б) шести місяців
- В) одного місяця

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

- А) два дні
- Б) два тижні
- В) три дні.

50. Власник або уповноважений ним орган...

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

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

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

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

А) один місяць

Б) три місяці

В) два місяці

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

А) строком до двох місяців

Б) строком до одного місяця

В) строком до трьох місяців

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

А) 36 годин на тиждень

Б) 42 години на тиждень

В) 40 годин на тиждень

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

А) мають право

Б) не мають права

В) мають право зі згоди профспілкового комітету

55. Забороняється залучення до роботи в нічний час:

А) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років;

Б) осіб, молодших вісімнадцяти років; вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років;

В) осіб, молодших шістнадцяти років та вагітних жінок;

56. Надурочними вважаються роботи...

А) які тривають понад дві години після закінчення робочого дня

Б) які тривають понад три години після закінчення робочого дня

В) понад встановлену тривалість робочого дня

57. Кого забороняється залучати до надурочних робіт?

А) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років; осіб, молодших вісімнадцяти років;

Б) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять

В) всі вказані відповіді є вірними

58. Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

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

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

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

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

А) не більш як 34 години на тиждень.

Б) не більш як 24 години на тиждень.

В) не більш як 36 годин на тиждень.

60. Що таке заробітна плата?

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

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

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

61. Що входить в структуру заробітної плати?

А) основна та додаткова заробітна плата;

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

В) оклад, премія, додаткова заробітна плата.

62. Організація оплати праці здійснюється на підставі:

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

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

В) колективних договорів; трудових договорів;

63. Як встановлюється розмір мінімальної заробітної плати?

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

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

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

64. Коли має виплачуватися заробітна плата працівникам?

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

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

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

65. Трудова дисципліна – це

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

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

В) виконання розпорядку дня учасниками трудового процесу

66. Що не є методом забезпечення трудової дисципліни?

А) переконання

Б) самостійності

В) покарання

67. Дисциплінарний проступок – це...

А) невиконання або неналежне виконання працівником покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами трудових обов'язків

Б) невиконання або неналежне виконання працівником завдання покладеного на нього керівництвом підприємства

В) невиконання або неналежне виконання профспілкою покладених на неї законодавством про працю, колективним і трудовим договором трудових обов'язків

68. Трудовий розпорядок - це

А) система трудових правовідносин, що складаються в трудовому колективі підприємства у процесі виконання колективної праці

Б) система трудових правовідносин що складаються в колективі профспілки підприємства у процесі виконання колективної праці

В) трудові правовідносини що виникають в колективі підприємства у процесі виконання індивідуальної праці

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

А) Кодекс законів про працю України

Б) Кодекс законів про працю України; правила внутрішнього трудового розпорядку;

В) ЗУ «Про трудову дисципліну»

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

А) нарівні з громадянами України

Б) відповідно до міжнародних договорів

В) відповідно до ЗУ «Про міжнародні правовідносини»

71. Установлюються такі види відпусток:

А) щорічні і додаткові відпустки у зв'язку з навчанням

- Б) відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; соціальні відпустки
- В) всі відповіді є вірними

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

77. Норми охорони праці поширюються:

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

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

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

79. Охорона праці – це...

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

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

80. На підприємстві з кількістю працюючих...

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

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

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

81. Фінансування охорони праці здійснюється...

А) управлінням центрального органу виконавчої влади;

Б) Центральним органом виконавчої влади;

В) роботодавцем.

82. Трудові спори розглядаються:

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

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

В) примирними комісіями

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

А) на цьому наполягає працівник і є згода профспілкової організації

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

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

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

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

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

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

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

А) у триденний строк з дня подання заяви

Б) у десятиденний строк з дня подання заяви

В) у місячний строк з дня подання заяви

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

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

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

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

87. Безробітною особою визнає

А) пенсійний фонд

Б) державна служба зайнятості

В) первинна профспілкова організація

88. Виплати по безробіттю допомоги припиняються у разі:

А) працевлаштування

Б) переїзду на інше місце проживання

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

89. Залежно від строку трудові договори поділяються на :

А) строкові та безстрокові

Б) короткострокові та довгострокові

В) обидві відповіді правильні

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

А) окрема галузь права в національній правовій системі

Б) одна з юридичних наук

В) усі зазначені випадки

5.1.3. Створення презентацій у PowerPoint

Загальні методичні рекомендації:

Мультимедійна презентація містить текстові матеріали, фотографії, малюнки, слайдшоу, звукове оформлення і дикторський супровід, аудіо та відеофрагменти і анімації.

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

2. Всі слайди презентації повинні бути виконані в програмі Microsoft PowerPoint будь-якої версії в єдиному стилі.

3. Розмір файлу повинен бути не більш ніж 2Мб, кількість слайдів 10-15.

4. Має бути титульний, інформаційний та підсумковий слайди.

5. Титульний слайд повинен відображати тему презентації і хто її виконав (прізвище, ім'я, навчальна група, курс, факультет).

6. На підсумковому слайді вказується список використаних джерел та стислий висновок роботи.

7. Формат слайдів. Параметри сторінки: - розмір слайдів - екран; орієнтація - альбомна; ширина - 24 см.; висота - 18см.; нумерація слайдів з «1».

8. Формат видачі слайдів - «Презентація на екрані».

9. Оформлення слайдів: шрифти для використання: TimesNewRoman, Arial, ArialNarrow. Не дозволяється змішувати різні типи шрифтів в одній презентації.

10. Написання: звичайний, курсив, напівжирний; колір і розмір шрифту має бути підібраний так, щоб всі надписи чітко читати на обраному полі слайду.

11. У титульному і підсумковому слайді використання анімаційних об'єктів не допускається.

12. Слайди не переповнювати текстом.

13. Використовувати прості слова та речення.

14. Вимоги до інформації: науковість, логічність, доступність, однозначність, лаконічність, завершеність, достовірність, сучасність, достатність.

15. Недопустимість граматичних та інших помилок.

16. На одному слайді не рекомендується використовувати більш ніж 3 кольори: один для фону (світлий), другий для заголовку, третій для тексту.

17. Таблична інформація вставляється до слайду як таблиця текстового процесора MS Word або табличного процесора MS Excel. Але не слід використовувати таблиці з великою кількістю даних.

18. Діаграми готуються з використанням майстра діаграм табличного процесора MS Excel.

19. Надписи до ілюстрованого матеріалу повинні відповідати його змісту.

20. Файлу мультимедійної презентації надати ім'я та розширення ppt. Наприклад: Петренко А. С- petrenko_as.ppt або as_petrenko.ppt

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

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

1. Загальна характеристика законодавства про зайнятість населення.
2. Правове регулювання посередництва у сфері зайнятості.
3. Організація надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.
4. Організація оплачуваних громадських робіт.
5. Професійна підготовка і перепідготовка незайнятих громадян.
6. Зарубіжний досвід вирішення проблеми безробіття.
7. Безробітний: правовий статус за національним законодавством.
8. Скорочений робочий час: поняття та підстави встановлення.
9. Ненормований робочий день та його характерні риси.
10. Гнучкий режим робочого часу: поняття, правове регулювання.
11. Дистанційна робота як форма організації праці.
12. Надомна робота: особливості організації та контролю.
13. Вахтовий метод організації роботи як специфічна форма організації робіт.
14. Режим робочого часу під час відрядження.
15. Регламентація часу відпочинку впродовж робочого дня: зарубіжний досвід.
16. Особливості надання додаткової відпустки за особливий характер праці.
17. Відпустки при народженні дитини: новели законодавства.
18. Захист прав працівника у разі банкрутства підприємства.
19. Відрядна система оплати праці та її види.
20. Оплата праці за результатами індивідуальних і колективних робіт.
21. Преміювання як окремий елемент системи оплати праці.
22. Співвідношення понять «нагляд» і «контроль» за дотриманням трудового законодавства.
23. Конституційно-правові засади нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

6. Індивідуальні завдання

Відповідно до навчального плану із навчальної дисципліни «Правові інструменти альтернативного вирішення спорів» курсові, роботи не передбачено.

7. Методи навчання

Під час освітнього процесу використовуються наступні методи навчання:

1) Інтерактивні методи:

✓ Відповіді на запитання і опитування думок студентів у форматі полілогу або групової бесіди.

- ✓ Аналіз історій і ситуацій.
- ✓ Дискусії, дебати, полеміки.
- ✓ Мозковий штурм.
- ✓ Відпрацювання навичок.
- ✓ Ігрове перевтілення.

2) Активні методи:

- ✓ Моделювання професійної діяльності.
- ✓ Навчання інших.
- ✓ Метод активних ігор.

3) Інноваційні методи:

- ✓ Компетентнісний (відповідно до ОПП ЗВО).
- ✓ Інтегровані методи навчання (безпосередньо такі - заняття-ділова зустріч, заняття-навчальна конференція, заняття-інсценування),
- ✓ Проектно-дослідницький метод.
- ✓ Робота з інформацією (відеоогляд, сторітелінг - за конкретно заданим напрямком).

4) Практичні методи:

- ✓ Практичні роботи.
- ✓ Вправи.
- ✓ Творчі роботи.

5) Методи дистанційного навчання:

- ✓ Відеоконференції в форматі лекцій або семінарів. Зв'язок студентів з викладачем забезпечують різноманітні сучасні платформи, такі як: Zoom, Moodle;
- ✓ Онлайн дискусії;
- ✓ Індивідуальне і групове консультування. Викладач дає додаткові роз'яснення щодо виконання завдань через чати та e-mail-надсилання;
- ✓ Віддалені практикуми і тестування;
- ✓ Відеозаписи лекцій;
- ✓ Вікторини, бліц-опитування, квізи;

8. Форми та методи контролю, критерії оцінювання результатів навчання

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

- виконання всіх видів навчальної роботи, що передбачені робочою програмою навчальної дисципліни;
- глибина і характер знань навчального матеріалу за змістом навчальної дисципліни, що міститься в основних та додаткових рекомендованих нормативних та доктринальних джерелах;
- вміння аналізувати явища, що вивчаються, у їх взаємозв'язку і розвитку;

- характер відповідей на поставлені питання (чіткість, лаконічність, логічність, послідовність тощо);
- вміння застосовувати теоретичні положення під час розв'язання практичних задач;
- вміння аналізувати достовірність одержаних результатів.

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

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

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

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

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

8.3. Рейтингова система оцінювання результатів навчання

8.3.1. Нормативне підґрунтя встановлення рейтингу компетентності здобувачів

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

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

8.3.2. Рейтинг компетентності здобувачів з навчальної дисципліни

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

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

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

8.3.3. Рейтинг з навчальної роботи здобувача

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

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

Таблиця 1

											Підсумковий контроль	Підсумкова кількість балів
											залік	
Мах 60%											Мах 40%	Мах 100%
Тема 1.	Тема 2.	Тема 3.	Тема 4.	Тема 5.	Тема 6.	Тема 7.	Тема 8.	Тема 9.	Тема 10.	Тема 11.		
5	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5		

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

Таблиця 2

Характеристика оцінювання рівня компетентності здобувача

Бали	Критерій оцінювання компетентності
2 ²	Незадовільний рівень компетентності. У здобувача відсутні знання навчального матеріалу або він відмовляється відповідати на запитання, передбачені робочою програмою навчальної дисципліни. Здобувач має <i>фрагментарні знання</i> , що базуються на попередньому досвіді. Не здатен формулювати визначення понять, класифікаційні критерії та тлумачити їхній зміст. Не може використовувати знання при вирішенні практичних завдань.
3	Достатній рівень компетентності. Здобувач має <i>базові знання</i>

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

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

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

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

Середній бал здобувача визначається шляхом додавання усіх балів отриманих на семінарських та практичних заняттях з урахуванням роботи на лекційних заняттях та самостійної роботи протягом опанування навчальної дисципліни, поділених на кількість відповідей здобувача з округленням результату до десятих (наприклад 3,8 або 4,5)³. При

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

визначені середнього балу здобувача необхідною умовою його зарахування є те, що відповідні бали мають бути отриманні здобувачем не менше як на 50% занять з навчальної роботи. У разі не виконання зазначеної умови або коли середньоарифметичний бал здобувача менший 2,5 здобувач вважається таким, що має академічну заборгованість яку зобов'язаний ліквідувати шляхом відпрацювання тем програми навчальної дисципліни з яких не має відповідних балів.

8.3.4. Рейтинг з підсумкового контролю здобувачів

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

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

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

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

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

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

8.3.5. Рейтинг наукової роботи здобувача

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

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

Таблиця 3

Характеристика оцінювання рівня творчих досягнень здобувача

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

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

Результати творчої роботи здобувача	Рівень результативності та додаткові бали
Стаття у факультетському (інститутському) збірнику, призове місце на конкурсі наукових робіт здобувачів (здобувачів, студентів) факультету (інституту), приз за експонат на виставці здобувачських (студентських) робіт, доповідь на факультетській (інститутській) науковій конференції та ін.	I рівень, факультетський (інститутський) – 5 балів
Ті ж досягнення на заходах академічного рівня, прийняття до розгляду заявки на патент та ін.	II рівень, академічний – 10 балів
Ті ж досягнення на заходах міжвузівського рівня чи МОН, МВС декілька досягнень II рівня, участь у республіканських виставках, національних олімпіадах, отримання державного патенту, заявка на закордонне патентування.	III рівень, міністерський, міжвузівський – 15 балів
Статті в міжнародних збірниках та журналах, доповіді на міжнародних конференціях і семінарах, участь у міжнародних олімпіадах, конкурсах та виставках, отримання закордонного патенту.	IV рівень, міжнародний – 20 балів

8.3.6. Фіксація результатів компетентності здобувача

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

Таблиця 4

Шкала оцінювання: національна та ECTS

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

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

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

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

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

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

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

програмне забезпечення через мережу Інтернет.

10. Перелік питань для підсумкового контролю з навчальної дисципліни

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

1. Право на працю як одне з фундаментальних прав людини.
2. Особливості поняття трудового права.
3. Метод трудового права.
4. Основні функції трудового права.
5. Проблемні питання відмежування трудового права від інших галузей права.
6. Основні принципи та джерела трудового права України, форма їх вираження.
7. Поняття, ознаки та особливості правосуб'єктності.
8. Особливості та зміст правосуб'єктності сторін трудового договору.
9. Проблеми правового регулювання трудових відносин у державних установах.
10. Особливості правового регулювання трудових відносин у підприємствах, установах, організаціях не державної форми власності.
11. Поняття і класифікація суб'єктів трудового права.
12. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин.
13. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин.
14. Трудовий колектив як суб'єкт трудових правовідносин.
15. Правовий статус профспілок у сфері трудових правовідносин.
16. Особливості поняття колективного договору.
17. Актуальні питання поняття та сфери укладання колективних угод.
18. Дискусійні питання укладання колективного договору.
19. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори.
20. Становлення інституту працевлаштування у національному законодавстві про працю: загальний огляд.
21. Характеристика основних прав та державних гарантій у сфері зайнятості населення.
22. Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості в Україні.
23. Поняття зайнятості, її види. Проблеми правового регулювання зайнятості.
24. Правове регулювання нестандартних форм зайнятості.
25. Загальна характеристика категорій зайнятого населення.
26. Державна служба зайнятості: структура та повноваження.
27. Організаційно-правові основи забезпечення зайнятості та працевлаштування громадян.
28. Правове регулювання посередництва у сфері зайнятості населення.
29. Особливості працевлаштування громадян України за кордоном.
30. Працевлаштування окремих категорій громадян (особи з інвалідністю, неповнолітні, особи пенсійного віку і т.д.): сучасний стан, проблеми та способи їх вирішення.
31. Проблематика безробіття у глобальному та національному масштабах.
32. Загальна характеристика правового статусу безробітного в Україні. Порядок визнання громадян безробітними.
33. Соціальний захист безробітних: проблеми та перспективи їх вирішення.
34. Особливості поняття трудового договору та його відмінність від цивільно-правових угод про працю.

35. Юридична природа трудового договору.
36. Особливості укладання трудового договору.
37. Правові аспекти укладення окремих видів трудових договорів.
38. Удосконалення укладення трудового договору з надомниками.
39. Практичні питання переведення на іншу постійну роботу і переміщення.
40. Припинення трудового договору: проблеми та шляхи їх вирішення.
41. Поняття робочого часу у законодавстві України, його ознаки, нормативи.
42. Аналіз правових підстав встановлення скороченого робочого часу.
43. Встановлення неповного робочого часу: проблемні питання.
44. Загальна характеристика режиму робочого часу.
45. Особливі (спеціальні) режими робочого часу: новели правового регулювання.
46. Особливості обліку робочого часу.
47. Правове регулювання надурочних робіт як гарантія захисту прав працівників.
48. Теоретико-правове визначення поняття часу відпочинку.
49. Загальна характеристика часу відпочинку.
50. Перерви впродовж робочого дня: види, особливості надання та контролю.
51. Співвідношення понять «вихідні дні», «святкові дні», «неробочі дні».
52. Нормативно-правове регулювання права громадян на відпустку.
53. Види відпусток: загальна характеристика, новели національного законодавства.
54. Порядок і умови надання відпусток: основні положення.
55. Право працівника на оплату праці та її захист: аналіз національного та міжнародного законодавства.
56. Державні гарантії щодо оплати праці.
57. Державно-нормативне та договірне регулювання оплати праці.
58. Особливості оплати праці при укладенні контракту.
59. Співвідношення понять «оплата праці», «заробітна плата», «винагорода за працю».
60. Структура заробітної плати.
61. Система гарантійних та компенсаційних виплат за законодавством про працю.
62. Мінімальна заробітна плата: поняття, соціально-правове значення.
63. Нормативне забезпечення охорони заробітної плати.
64. Методика індексації заробітної плати та її особливості.
65. Загальна характеристика систем оплати праці.
66. Поняття тарифної системи оплати праці, її елементи.
67. Особливості оплати праці при відхиленні від нормальних умов праці.
68. Правове регулювання грошового забезпечення та утримання в органах Національної поліції України.
69. Особливості становлення та розвитку трудової дисципліни в сучасному трудовому праві.
70. Правові методи забезпечення трудової дисципліни.
71. Актуальні питання реалізації положень внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах в установах та організаціях.
72. Особливості застосування заохочень та їх види.
73. Проблемні питання притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників.
74. Проблеми галузевої належності матеріальної відповідальності за моральну школу, заподіяну сторонам трудових правовідносин.

75. Характеристика матеріальної відповідальності та її відмінність від цивільно-правової відповідальності.
76. Трудове майнове правопорушення як підстава притягнення працівника до матеріальної відповідальності: поняття та склад.
77. Особливості видів матеріальної відповідальності працівників.
78. Методика визначення виду матеріальної відповідальності працівника.
79. Окремі проблеми притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності.
80. Умови та підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.
81. Особливості колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників.
82. Проблеми визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування.
83. Особливості правового забезпечення охорони праці.
84. Стан сфери охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях.
85. Загальні гарантії прав працівників на охорону праці.
86. Проблеми невідповідності нормативно-правової бази з охорони праці та промислової безпеки сучасним вимогам і законодавству Європейського Союзу.
87. Особливості спеціальних гарантій прав на охорону праці працівників, які працюють у важких і шкідливих умовах праці.
88. Спеціальні гарантії права на охорону праці жінок, неповнолітніх осіб та осіб з пониженою працездатністю.
89. Поняття нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства.
90. Організація нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства: аналіз норм національного законодавства та міжнародно-правових актів.
91. Державний нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства України.
92. Правовий статус Державної служби України з питань праці.
93. Порядок проведення перевірок, що здійснюються Державною службою України з питань праці.
94. Громадський контроль за дотриманням трудового законодавства України.
95. Відповідальність за порушення трудового законодавства.
96. Поняття і класифікація трудових спорів.
97. Індивідуальні трудові спори та причини їх виникнення.
98. Теоретичні та практичні проблеми розгляду індивідуальних трудових спорів.
99. Теоретичні та практичні проблеми розгляду колективних трудових спорів.
100. Особливості загального та спеціального порядку вирішення індивідуальних трудових спорів.
101. Роль діяльності комісії по трудових спорах (КТС) як первинного органу з розгляду індивідуальних трудових спорів.
102. Порядок розгляду спорів у КТС та виконання ухвалених нею рішень.
103. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів судами.
104. Проблеми поновлення на роботі незаконно звільнених працівників.
105. Особливості вирішення трудових спорів деяких категорій працівників.
106. Історичні передумови становлення і розвитку міжнародно-правового регулювання праці.
107. Особливості сучасного міжнародно-правового регулювання.
108. Адаптація трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу.
109. Всесвітні (універсальні) міжнародні стандарти праці.
110. Міжнародна організація праці та її нормотворча діяльність

111. Європейські міжнародні стандарти праці.

11. Рекомендована література

Нормативно-правові акти

1. Конституція України: Конституція, Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
2. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
4. Цивільний кодекс України: Кодекс України, Закон від 16.01.2003р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
5. Господарський кодекс України: Кодекс України, Закон від 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
6. Кодекс адміністративного судочинства: Кодекс України, Закон від 06.07.2005 р. №2747-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Кодекс України, Закон від 07.12.1984 р. № 8073-Х. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
8. Кримінальний кодекс України: Кодекс України, Закон від 05.04.2001 р. № 2341-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
9. Про верифікацію та моніторинг державних виплат: Закон України від 03.12.2019 р. № 324-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/324-20#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
10. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
11. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. №504/96-ВР. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/504/96-ВР> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
12. Про державні нагороди України: Закон України від 16.03.2000 р. № 1549-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1549-14#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
13. Про державну допомогу сім'ям з дітьми: Закон України від 21.11.1992 р. № 2811-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2811-12#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
14. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
15. Про безпеку та якість донорської крові та компонентів крові: Закон України від 30.09.2020 р. № 931-XI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/931-20/conv#n194> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
16. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24.02.1994 р. №4004-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
17. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
18. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 р. № 1533-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)

19. Про збір і облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464-У. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
20. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
21. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19.10.2000 р. № 2050-ІІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
22. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VІІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
23. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
24. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
25. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон Української РСР від 21.03.1991 р. № 875-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
26. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку: Закон України від 16.12.1993 р. № 3721-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
27. Про особисте селянське господарство: Закон України від 15.05.2003 р. № 742-ІV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/742-15#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
28. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
29. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
30. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-ХІV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
31. Про страхування: Закон України від 07.03.1996р. № 85/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
32. Про фермерське господарство: Закон України від 19.06.2003 р. № 973. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/973-15#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
33. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
34. Про зовнішню трудову міграцію: Закон України від 05.11.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
35. Про ліцензування видів господарської діяльності: Закон України від 02.03.2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/222-19#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
36. Порядок формування та ведення переліку суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2013 р. № 400 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/400-2013-%D0%BF#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)
37. Ліцензійні умови провадження господарської діяльності з посередництва у працевлаштуванні за кордоном, затверджені постановою Кабінету Міністрів України від

16.12.2015 р. № 1060 (в ред. від 28.02.2018 року № 140) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-2015-%D0%BF#n8> (дата звернення: 01.08.2023 р.)

38. Порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 р. № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#n181> (дата звернення: 01.08.2023 р.)

39. Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 р. № 1396-р URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)

40. Порядок надання роботодавцями державній службі зайнятості інформації про зайнятість та працевлаштування громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України 16.05.2013 р. № 271. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0841-13#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)

41. Положення про Державну службу зайнятості, затверджене наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16.12.2020 р. № 2663. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text> (дата звернення: 01.08.2023 р.)

42. Про захист заробітної плати: Конвенція Міжнародної організації праці № 95 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text (дата звернення: 01.08.2023 р.)

43. Про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця: Конвенція Міжнародної організації праці № 173 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286#Text (дата звернення: 01.08.2023 р.)

Основна

1. Бойко М. Д. Трудове право України: навч. посібник для студентів ВНЗ. 3-тє вид., перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2014. 391 с.

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

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

4. Іванов Ю. Ф., Іванова М. В., Кононенко Л. М. Трудове право України: навч. посіб. К.: ВПЦ АМУ, 2012. 352 с.

5. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Золота миля, 2014. 479 с.

6. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. К.: Атіка, 2014. 680 с.

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

8. Трудове право : підручник / [Жернаков В. В. та ін.] ; за заг. ред. В. В. Жернакова; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». Харків: Право, 2013. 494 с.

9. Трудове право в державах Європи: підручник. Венедітков С. В., Спіцина Г. О. Київ: Ніка-Центр, 2017. 183 с.

10. Трудове право України: підручник / за ред. П. Д. Пилипенка; підгот.: Пилипенко П. Д. та ін.: М-во освіти і науки України, Львів. нац. Ун-т ім. І. Франка. К.: Ін Юре, 2010. 532 с.

11. Трудове право України: підручник. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. 5-тє вид., перероб. і доп. Х., 2012.

12. 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.
13. Трудове право України в схемах і таблицях: [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Костюченко О. Є., Підкопай Д. С. Х. : ФІНН, 2014. 557 с.
14. Трудове право України. Академічний курс: Підручник / за ред. Пилипенка П. Д. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2015. 552 с.
15. Трудове право України: підручник. Іншин М. І. та ін.; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.». Київ: Юрінком Інтер, 2016. 555 с.
16. Трудове право України: підручник. Іншин М. І., Щербина В. І. Харків: Диска плюс, 2014. 499 с.
17. Трудове право України: практикум. Кучма О. Л., Сіньова Л. М., Черноус С. М.; М-во освіти і науки України, Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ: Освіта України, 2017. 149 с.

Додаткова

18. Авескулов В. Д. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації: науково-практичний журнал*. 2017. № 2 (18). С. 111-116.
19. Александрова Д. Практичні аспекти оформлення праці іноземців в Україні. *Праця і закон*. 2014. № 1.
20. Андрушко А. В. Баланс інтересів учасників трудових відносин. *Університетські наукові записки Хмельницького університету управління та права: часопис Хмельницького університету управління та права: право, економіка, управління*. 2017. Вип. 2 (62). С. 44-58.
21. Аргунова А. М. Правове регулювання трудових відносин посадових осіб органів доходів і зборів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 20 с.
22. Бабкін Д. О. Антикризове управління трудовими ресурсами. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: збірник наукових праць*. 2014. № 1 (6). С. 18-21.
23. Базалійська Н. П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою. *Інноваційна економіка*. 2015. № 1 (56). С. 138-142.
24. Байрак Д. В. Правове регулювання комерційної таємниці в трудових відносинах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 18 с.
25. Біліченко І. С. Теоретичні та практичні засади правового регулювання трудових правовідносин працівників прокуратури: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 19 с.
26. Білозір О. В. Міжнародно-правове регулювання трудової міграції в рамках Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Київ, 2014. 20 с.
27. Блуашвілі Н. Захист трудових прав працівників при банкрутстві підприємства. *Адміністративне право і процес*. 2014. № 1 (7). С. 232-240.
28. Боева О. С. Деякі аспекти розмежування судових юрисдикцій при захисті трудових прав. *Держава і право. Серія «Юридичні науки»*. Вип. 75. 2017. С. 251-262.
29. Боняк В. О., Коломоєць Ю. О. Конституційне право на страйк в Україні: теоретичний і прикладний аспекти: моногр. Дніпро: Дніпроп. держ. унт внутр. справ, 2019. 168 с.
30. Бориченко К. В. Співвідношення права на соціальний захист та права на соціальне забезпечення. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2019. №1. С. 101-104. URL: http://www.lsej.org.ua/1_2019/28.pdf.

31. Бориченко К. В. Тенденції розвитку права на соціальний захист. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2018. №1. С. 104-110.
32. Бориченко К. В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: проблеми теорії та практики: монографія. Одеса: Фенікс, 2019. 552 с.
33. Бортник С. М. Поняття «трудові правовідносини з поліцейськими». *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2017. № 2 (77). С. 11-18.
34. Бортник С. М. Спеціальна трудова правосуб'єктність поліцейських. *Право і безпека*. 2017. № 1 (64). С. 84-88.
35. Бутков І. М. Особливості правового статусу фізичної особи-підприємця як суб'єкта трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 16 с.
36. Вавженчук С. Правовий статус працівника як суб'єкта охорони трудових правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2015. № 5 (233). С. 16-19.
37. Вахонєва Т. М. Теоретичні та практичні засади реалізації прав на результати інтелектуальної (творчої) праці в трудових правовідносинах: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 403 арк.
38. Венедіктов С. В. Щодо сучасного стану реформування трудового законодавства в Україні. *Держава і право: збірник наукових праць: юридичні і політичні науки*. 2014. Вип. 63. С. 145-150.
39. Вирішити трудовий конфлікт або йому запобігти допоможе Національна служба посередництва і примирення. *Праця і зарплата*. № 17 (1125). 8 травня 2019 року.
40. Вишневецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2014. 319 с.
41. Ганіч Л. В. Формування сучасної системи управління трудовим потенціалом в Україні. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. № 1 (52). С. 8-12.
42. Гапон О. Є. Адаптація трудового законодавства України про час відпочинку до законодавства Європейського Союзу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2015. 226 с.
43. Гетьманцева Н. Правова природа трудового та цивільного договорів. *Підприємництво, господарство і право*. Київ, 2020. № 8 (294). С. 100-106.
44. Горбунова Л. Система держсоцстраху. Новели трудового законодавства. *Юридичний вісник України*. 2015. № 14.
45. Горіна Г., Панич О. Обмеження щодо роботи за сумісництвом. *Праця і закон*. 2014. № 1.
46. Грובהва А. А. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівників на роботі: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 18 с.
47. Гура А. О. Зовнішня трудова міграція в Україні: сучасні тенденції та наслідки. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*. Вип.14. 2014. С. 185-192.
48. Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 19 с.
49. Доценко А. В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудової сфери. Ринок праці та зайнятість населення. 2014. № 4 (41). С. 21-25.
50. Дрозд О. Ю. Правове регулювання проходження державної служби в Україні: проблеми співвідношення норм трудового та адміністративного права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05, 12.00.07. Київ, 2017. 40 с.
51. Жернаков В. В. Проблеми забезпечення соціально-трудова прав у процесі розвитку законодавства України. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 9-14.
52. Захарова О. В. Аналіз трудових показників : навч. посібник для студентів ВНЗ. Донецьк: Ноулідж, Донецьке відділення, 2014. 461 с.

53. Зленко А. Особливості української трудової міграції. *Зовнішні справи*. 2015. № 2. С. 56-57.
54. Ільєнко Н., Спасенко Ю. Підвищення ефективності гідної праці в Україні та управління системою соціально-трудова відносин. *Україна: аспекти праці*. 2017. № 2. С. 28-35.
55. Іншин М. Значення захисту трудових прав працівників у становленні правової держави. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. № 2 (77). С. 66-71.
56. Іншин М., Щербина В. Сучасне бачення предмета трудового права України. *Приватне право*. 2013. № 2.
57. Іщенко Н. І. Закономірності трансформації прав і обов'язків сторін трудового договору у зміст трудових правовідносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 16 с.
58. Кайда Н. Я. Концептуальні засади адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС: монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 359с.
59. Касмінін О.В. Особливості правового регулювання механізму захисту конституційних трудових прав працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2015. 189 с.
60. Кашира Л. Переведення працівників на роботу в іншу місцевість. *Праця і закон*. 2014. № 2.
61. Кирилюк В. Соціально-трудова чинники соціальної згуртованості в інноваційній економіці. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 2. С. 41-46.
62. Кір'ян Т. Трудовий дохід як форма інвестицій у людський капітал (методологічний аспект). *Україна: аспекти праці*. 2013. № 3. С. 3-9.
63. Кириченко Т. Оптимізація правового регулювання трудових відносин в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. Київ, 2020. № 11 (297). С. 66-72.
64. Ковальов В. Розвиток концепції соціально-трудова відносин у світлі вчення академіка В. Вернадського. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 2. С. 3-10.
65. Ковригін В. С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 20 с.
66. Кодацька Н. О. Гендерна диференціація в соціально-трудова відносинах. *Грані: науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах*. 2013. № 2 (94). С. 112-115.
67. Кодинець А. Договірні відносини, що виникають у зв'язку із створенням об'єктів інтелектуальної власності при виконанні трудового договору. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2015. № 1 (39). С. 35-41.
68. Коломієць О. Регулювання зайнятості літніх людей: від підвищення пенсійного віку до створення умов для реалізації трудового потенціалу. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 2. С. 23-28.
69. Колот А. Наукове забезпечення управління працею та соціально-трудова відносинами на засадах міждисциплінарного підходу. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 8. С. 3-9.
70. Колот А. М. Трансформація інститута зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудова сфері: феномен прекарізації. Ринок праці та зайнятість населення. 2014. № 2 (39). С. 3-6.
71. Коляденко Н. В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності і конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці: монографія. Київ: ПК ДСЗУ, 2014. 233.
72. Конопельцева О. О. Заборона примусової праці як принцип трудового права. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 98-104.
73. Косьмій Л. Р. Особливості трудових відносин в умовах карантину. *Науково-інформаційний вісник Івано-Франківського університету права імені Короля Данила Галицького*. Івано-Франківськ, 2020. С. 52-58.

74. Кочанова П. В. Зміст трудових правовідносин при ліквідації підприємства та при банкрутстві підприємства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. 2014. 20 с.
75. Кочемировська О. О. Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України: аналіт. доповідь. Київ: НІСД, 2014. 105 с.
76. Кравцов Д. М. Підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця у разі порушення працівником своїх трудових обов'язків за проектом Трудового кодексу України. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 55-62.
77. Кравцов С. Робочі інструкції та підготовка кадрів на виробництві: точки дотику. *Довідник кадровика*. 2012. № 1. С.42-51.
78. Кравчук О. Трансформація соціально-трудова відносин в умовах формування мережевої економіки. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 6. С. 11-21.
79. Краснокутська Ю. В. Оцінка і прогнозування тенденцій рівня залучення трудових ресурсів. *Бізнес Інформ*. 2017. № 4. С. 132-137.
80. Крижановська А. Відшкодування моральної шкоди за трудовим законодавством України. *Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика*. 2013. № 8 (134). С. 66-70.
81. Кримчак С. О. Державні органи як суб'єкти трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 16 с.
82. Кузьменко Г. Гуманістичні основи державно-правового регулювання охорони праці на прикладі Великобританії та Сполучених штатів Америки. *Юридична Україна*. 2014. № 11 (143). С. 86-89.
83. Кузьменко Г. В. Принцип гуманізму в сучасному трудовому праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. 2015. 19 с.
84. Курбанов Б. Б. Принципи та форми захисту трудових прав суддів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 16 с.
85. Курова А. А. Правове регулювання розірвання трудового договору у зв'язку з припиненням повноважень посадових осіб: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 20 с.
86. Кутومانов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія. Харків: Діса плюс, 2015. 446 с.
87. Кучерук О. Порушення трудового законодавства: відповідальність. *Праця і закон*. 2014. № 1.
88. Кушнір Н. В. Сучасні напрями вдосконалення реалізації принципу гендерної рівності у трудовому праві України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2017. № 2 (77). С. 227-236.
89. Личук Л. І. Стратегічні аспекти управління розвитком трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Інноваційна економіка*. 2017. № 1/2 (67). С. 59-64.
90. Логвиненко М. І. Вплив норм міжнародного трудового права на формування українського законодавства про працю. *Правові новели*. 2014. № 2. С. 55-58.
91. Луцюк П. С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Северодонецьк, 2017. 468с.
92. Лушников А., Лушнікова М. Методологічні проблеми запозичення міжнародного та зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин. *Право України (україномовна версія)*. 2013. № 4.
93. Михайлишин Б. І. Оцінка втрат ВВП України від трудової міграції населення. *Вісник Університету банківської справи Національного банку України*. 2014. № 2 (20). С. 56-60.
94. Мортіков В. Соціально-трудова виграші та втрати організації в результаті змін у зовнішньому середовищі її функціонування. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 1. С. 17-21.

95. Новіков Д. О. Проблема ефективності національного трудового права в умовах глобалізації. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2017. № 2 (78).
96. Обушенко Н. М. Правозастосування та його місце в трудовому праві: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2015. 197 с.
97. Олійник О. О. Соціальна відповідальність у трудовій сфері: галузевий аспект. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2017. С. 135-139.
98. Остапенко Ю. О. Правове регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 19 с.
99. Парапан М., Приходько М. Робота із шкідливими умовами праці: компенсації працівникам. *Праця і закон*. 2014. № 2.
100. Пасечник О. В. Поняття та предмет колективного трудового спору за законодавством України та окремих зарубіжних країн. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2019. Випуск 1 (26). Том 2. С. 36-40.
101. Пасечник О. В. Правове регулювання вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) за законодавством України, Республіки Білорусь і Республіки Молдова. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2019. №38. С. 192-195.
102. Пасечник О. В. Примирна процедура вирішення колективних трудових спорів за законодавством України та окремих зарубіжних країн. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2020. №6 (volume 2). Р. 13-18.
103. Петренко І. В. Нормативно-правове регулювання діяльності державної служби зайнятості. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Правознавство*. Том 17. Випуск 7. 2012. С. 130-137
104. Петрик О. Л. Зміст основних соціальних і трудових гарантій науково-педагогічних працівників. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. 2015. С. 241-249.
105. Пилипенко П. Про систему трудового права України. *Право України*. 2017. № 5. С. 36-43.
106. Пітюлич М. І. Новітні тенденції розвитку міжнародної трудової міграції та її наслідки для України. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Економіка»*. Вип. 1. 2014. С. 96-100.
107. Плесньов К. М. Невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 20 с.
108. Погорелова О. Нестандартні форми зайнятості: як уникнути негативних наслідків для найманих працівників. *Право України*. 2015. № 3. С. 145-152.
109. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 19 с.
110. Процевський О. Чи є майбутнє у галузі трудового права? *Право України*. 2014. № 12. С. 119-130.
111. Прудников В. А. Зміст трудового договору в сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 20 с.
112. Рибчун С. Внутрішні та зовнішні сумісники *Праця і закон*. 2014. № 1.
113. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
114. Руденко О. М. Інструментарій моніторингу трансформації соціально-трудових відносин та її впливу на ефективність інноваційної діяльності. *Інноваційна економіка*. 2017. № 1/2 (67). С. 95-103.
115. Савчук В. Бум на трудове право. *Юридична газета*. Київ, 2020. 9 червня (№ 11). С. 40.
116. Середа О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 38-45.

117. Синенко С. В. Правові проблеми припинення трудового договору з працівниками транспорту. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 1. С. 161-165.
118. Слабенко А. Деякі особливості розірвання трудового договору з ініціативи власника. *Юридичний журнал*. 2014. № 11/12 (137/138). С. 175-176.
119. Стаканов Р. Д. Механізм інтеграції України в європейський ринок праці в умовах підписання Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2014. Вип. 119, (ч. 2). С. 116-121.
120. Стаканов Р. Д. Глобальний ринок праці в контексті міжнародної трудової міграції. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2013. Вип. 115, (ч. 1). С. 94-99.
121. Стекольніков В. В., Дименко Р. А. Еволюція систем управління трудовими ресурсами. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2017. № 2 (20). С. 61-66.
122. Тарасенко В. С. Реформа прожиткового мінімуму в Україні. *Правова позиція*. 2019. Вип. 4 (25). С. 19-24.
123. Умнова О., Львов А. Праця родичів на підприємстві. *Праця і закон*. 2014. № 2.
124. Хлівна І. В. Фінансово-економічні характеристики і тенденції міждержавної трудової міграції. *Економіка та держава*. 2013. № 3. С. 21-23.
125. Цесарський Ф. А. Особливості трудового договору із матеріально відповідальними особами. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 81-85.
126. Чухрай Н. І., Кулиняк І. Я., Глянцева О. І. Оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 10 (160). С. 338-347.
127. Шурин О. А. Процесуальні особливості розгляду справ, які виникають у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. Київ, 2017. 20 с.

Інформаційні ресурси

1. <http://zakon1.rada.gov.ua> – Законодавство України
2. <http://rada.gov.ua> – офіційний веб-сайт Верховної Ради України
3. <http://www.president.gov.ua/> - Президент України
4. <http://www.kmu.gov.ua> – Урядовий портал (Кабінет Міністрів України)
5. <http://www.minjust.gov.ua> – Міністерство юстиції України
6. <https://minjust.gov.ua/ddvs> - Департамент державної виконавчої служби
7. <https://erpv.minjust.gov.ua/#/search-private-performer> - Єдиний реєстр приватних виконавців України
8. <http://ww.ccu.gov.ua\uk\index> - Конституційний суд України
9. <http://www.scourt.gov.ua> - інформаційний сервер Верховного Суду
10. <http://reyestr.court.gov.ua/> - Єдиний державний реєстр судових рішень
11. <http://court.gov.ua/sudy/> - Судова влада України
12. <https://hcj.gov.ua> – Вища рада правосуддя
13. <http://vkksu.gov.ua/> - Вища кваліфікаційна комісія суддів України
14. <http://nbuv.gov.ua> - Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського
15. <http://www.univ.kiev.ua> – бібліотека Київського національного університету ім. Тараса Шевченка
16. <http://www.library.ukma.kiev.ua> – наукова бібліотека Національного університету "Києво-Могилянська академія"