

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

**Кафедра цивільно-правових дисциплін**

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Перший проректор НАВС  
полковник поліції

**Станіслав ГУСАРЄВ**

23.03.2021

**РОБОЧА ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА»**

**міног/вибіркова**

**для підготовки здобувачів III освітньо-наукового рівня вищої освіти ступеня доктора  
філософії**

**галузь знань (08) «Право»**

**за спеціальністю (081) «Право»**

**освітньо-наукова програма ВК 02**

**за денною та заочною формами навчання**

**мова навчання – українська**

**форма підсумкового контролю – екзамен**



**Київ – 2021 рік**

Розробники:

Леся ШАПОВАЛ – доцент кафедри, кандидат юридичних наук, доцент.  
 Богдан КИРДАН – доцент кафедри, кандидат юридичних наук,  
 Катерина КУЦИК – старший викладач кафедри, кандидат юридичних наук

Робочу програму схвалено на засіданні кафедри цивільно-правових дисциплін  
 Протокол від 18.02.2021 року, № 14

Завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін  
 полковник поліції

  
**Валентина МИРОНЕНКО**

Схвалено науково-методичною радою НАВС  
 Протокол від 22.03.2021 року, № 6.

Голова науково-методичної ради

  
**Станіслав ГУСАРЄВ**

Результати перегляду робочої програми навчальної дисципліни

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

протокол засідання кафедри  
 від \_\_.\_\_.202\_ № \_\_

протокол науково-методичної ради  
 від \_\_.\_\_.202\_ № \_\_

Завідувач кафедри

**Валентина МИРОНЕНКО**

Голова НМР

**Станіслав ГУСАРЄВ**

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

протокол засідання кафедри  
 від \_\_.\_\_.202\_ № \_\_

протокол науково-методичної ради  
 від \_\_.\_\_.202\_ № \_\_

Завідувач кафедри

**Валентина МИРОНЕНКО**

Голова НМР

**Станіслав ГУСАРЄВ**

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

протокол засідання кафедри  
 від \_\_.\_\_.202\_ № \_\_

протокол науково-методичної ради  
 від \_\_.\_\_.202\_ № \_\_

Завідувач кафедри

**Валентина МИРОНЕНКО**

Голова НМР

**Станіслав ГУСАРЄВ**

## 1. 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).

### 1. Мета та завдання навчальної дисципліни

1.1. Мета викладання навчальної дисципліни «Актуальні питання трудового права» є надання здобувачам III освітньо-наукового рівня вищої освіти ступеня доктор філософії цілісної системи теоретичних знань у сфері актуальних питань 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.

1.2. Основними завданнями вивчення дисципліни «Актуальні питання трудового права» є формування у здобувачів вищої освіти системи науково-теоретичних та практичних знань, ознайомлення з основними актуальними питаннями чинного 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:

теорія держави і права, конституційне право; історія держави і права; трудове право, цивільне право та процес; сімейне право; кримінальне право; кримінальний процес; право соціального забезпечення; господарське право; міжнародне приватне право, актуальні питання українського права та державотворення, українська наукова мова актуальні проблеми філософії права, порівняльне правознавство, методологія юридичної науки

#### Постреквізити

цивільне право та процес: доктринальні та практичні проблеми актуальні питання інформаційного права, педагогіка вищої школи, організація та методологія наукової діяльності, актуальні проблеми філософії, сучасні світові правові процеси, Modern aspects of human rights: European standard

**Компетентності відповідно до III освітньо-наукового рівня вищої освіти ступеня  
доктор філософії зі спеціальності 081 «Право»**

<b>Інтегральна компетентність</b>	Здатність генерувати нові ідеї та пропозиції, розв'язувати комплексні проблеми, приймати організаційно-управлінські рішення у сфері професійної та/або дослідницько-інноваційної юридичної діяльності, застосовувати методологічний інструментарій наукової та педагогічної діяльності, а також здійснювати власне наукове дослідження, результати якого мають наукову новизну для переосмислення наявних і формування нових цілісних правових знань і практичне значення для вдосконалення національної правової системи в умовах європейського та євроатлантичного курсу України.
<b>Загальні компетентності</b>	<p>ЗК 1. Здатність створювати, висловлювати чи реалізовувати нові ідеї, методи і технології шляхом критичного та інноваційного мислення з урахуванням впливу раціональних та ірраціональних, об'єктивних і суб'єктивних факторів, а також можливих варіантів розвитку подій.</p> <p>ЗК 2. Здатність вирішувати проблеми, досягаючи поставленої мети (цілей), через осмислення та розуміння змісту проблемної ситуації, її формулювання, планування та розв'язання, а також моніторинг одержаних результатів.</p> <p>ЗК 3. Здатність до співпраці, командної роботи, поваги до думок і вчинків інших людей, адекватного сприйняття зауважень і пропозицій стосовно власної діяльності, конструктивного вирішення конфліктів, ефективного лідерства, прагнення досягти компромісу під час прийняття рішень, а також вміння підтримувати партнерські відносини.</p> <p>ЗК 4. Здатність адаптуватися до змін у психологічному опосередкуванні соціальних процесів, спроможність до саморегуляції, самоконтролю, стійкості та емпатії, реалізації ефективної стратегії і тактики управління особистими емоціями та поведінкою.</p> <p>ЗК 5. Здатність пізнати й сприйняти позитивний зарубіжний досвід з урахування поваги до різноманітностей, активної толерантності, полілогу культур і плюралізму проявів і вимірів суспільної дійсності, а також на засадах збереження та розвитку національної своєрідності.</p> <p>ЗК 6. Здатність знаходити, перевіряти та систематизувати інформацію, використовувати різні види джерел останньої, переконливо формулювати в усній і письмовій формах аргументи відповідно до контексту певного дискурсу.</p> <p>ЗК 7. Здатність ефективно використовувати державну, рідну та іноземні мови в певних соціальних і культурних контекстах, розширювати словниковий запас, знання функціональної граматики різних мов та усвідомлювати основні види словесної комунікації з урахуванням культурного різноманіття, поваги до індивідуальних мовних особливостей кожної людини.</p>

	<p>ЗК 8. Здатність застосовувати логіко-математичне та просторове мислення для пояснення і вирішення суспільних проблем шляхом використання логічних правил і законів, статистичних даних, графіків, моделей, діаграм, проведення експериментів.</p> <p>ЗК 9. Здатність використовувати сучасні цифрові технології для розвитку творчості, соціальної інтеграції, співпраці з іншими людьми, задоволення приватних і публічних інтересів через взаємодію з програмним забезпеченням, електронними пристроями та штучним інтелектом.</p> <p>ЗК 10. Здатність діяти та працювати як відповідальний громадянин та брати активну участь у соціальному житті з урахуванням принципів і норм, пов'язаних з людиною, групою, організацією, суспільством, економікою, політикою та культурою, усвідомлювати цілі та ідей сталого розвитку, зокрема щодо запобігання негативним екологічним змінам на глобальному рівні.</p> <p>ЗК 11. Здатність проводити наукові дослідження та усвідомлювати соціальну відповідальність за вплив їхніх результатів на прогресивний поступ суспільства, а також урахувати під час підготовки особистої кваліфікаційної наукової праці вимоги академічної доброчесності.</p> <p>ЗК 12. Здатність усвідомлювати різноманітності та культурні особливості різних суспільств і народів, бути відкритим до культурного самовираження, поважати його, а також дотримуватися етичних норм і бути відповідальним стосовно творчої та інтелектуальної власності.</p>
<p><b>Спеціальні (фахові, предметні) компетентності</b></p>	<p>СК 1. Здатність до комплексного аналізу та розв'язання актуальних філософсько-методологічних і філософсько-правових проблем та їх осмислення в контексті різних типів праворозуміння й розвитку сучасної юридичної науки та практики, а також правоохоронної діяльності.</p> <p>СК 2. Здатність обробляти, аналізувати та контекстуалізувати значні обсяги наукової інформації з різних джерел, інтерпретувати результати наукових досліджень іноземною мовою, презентувати і доводити результати наукового пошуку з проблем права іноземною мовою, спілкуватися у професійному середовищі та з представниками інших професійних груп у національному та міжнародному контекстах.</p> <p>СК 3. Здатність використовувати інформаційні та комунікаційні технології в освітньому процесі й науково-дослідній діяльності, а також ефективно реалізовувати інформаційне право та прогнозувати напрями розвитку вітчизняної державної інформаційної політики в умовах розбудови інформаційного суспільства в Україні.</p> <p>СК 4. Здатність досліджувати проблеми у правовій сфері на основі наукової методології з дотриманням принципів академічної доброчесності, оцінювати та вирішувати питання педагогічної діяльності з урахуванням стандартів професійної етики та соціальної відповідальності.</p>

	<p>СК 5. Здатність аналізувати, зіставляти та узагальнювати інформацію з огляду на різні наукові погляди, інтерпретувати отримані результати наукової діяльності правової та суміжних з нею галузей знань засобами державної мови, володіти культурою усного та писемного мовлення через розуміння природи наукової мови, а також застосування її у процесі наукової та фахової комунікації в аспекті різножанрової інтерпретації.</p> <p>СК 6. Здатність кваліфіковано аналізувати особливості реалізації норм приватного права в різних сферах суспільної дійсності, оцінювати вітчизняне цивільне та пов'язані з ним інші галузі законодавства на предмет відповідності принципам і нормам Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод та практики Європейського суду з прав людини.</p> <p>СК 7. Здатність осмислити та зрозуміти глобальні світові процеси у правовому житті суспільства, що відбуваються на міжнародному і регіональних рівнях, та їх вплив на модернізацію національної правової системи України за допомогою сучасної методології юридичної науки.</p> <p>СК 8. Здатність визначати та оперувати психологічними особливостями феноменів правової дійсності, застосовувати адекватні методи спонукання правослухняної поведінки, розробляти та впроваджувати профілактичні заходи стосовно формування та прояву девіацій розвитку особистості.</p> <p>СК 10. Здатність інтегрувати інформацію щодо сучасного стану та особливостей формування та використання публічних фінансів, тенденцій розвитку їх правового забезпечення, специфіки імплементації міжнародних стандартів у сфері фінансової діяльності держави.</p> <p>СК 14. Здатність зрозуміти механізм правового регулювання судово-експертної діяльності, моделювати варіанти призначення судових експертиз, використовуючи їх сучасні можливості, а також фахово оцінювати обґрунтованість, повноту, достовірність і допустимість висновку експерта.</p> <p>СК 15. Здатність виявляти, аналізувати, професійно пояснювати та обґрунтовувати причинно-наслідкові зв'язки між правовими явищами, подіями, об'єктами і процесами та досліджувати закономірності їх розвитку й перебігу з використанням інноваційних підходів і технологій.</p> <p>СК 17. Здатність формувати системні теоретичні та емпіричні знання у сфері розвитку державно-правових явищ і процесів, кваліфіковано проводити наукові дослідження в галузі теорії та історії держави і права, здійснювати історико-теоретичне тлумачення правових пам'яток і чинних правових актів, надавати рекомендації щодо вдосконалення чинного законодавства.</p> <p>СК 18. Здатність пізнати правові явища та процеси в різних державах і культурах світу, особливості порівняльно-правового аналізу окремих об'єктів порівняльного</p>
--	--

	<p>правознавства, засвоїти наукові відомості про якісні характеристики зарубіжного права та можливості їх використання у вітчизняній юридичній практиці.</p> <p>СК 19. Здатність аналізувати нагальні проблеми сучасного публічного права, оцінювати вітчизняне конституційне та пов'язані з ним інші галузі законодавства на предмет відповідності міжнародним і європейським стандартам.</p> <p>СК 20. Здатність і готовність до аналізу освітньої політики, вирішення педагогічних проблем у професійній діяльності та підвищення рівня педагогічної культури.</p>
--	---

**Здобувачі вищої освіти III освітньо-наукового рівня вищої освіти ступеня доктор філософії зі спеціальності 081 «Право» повинні продемонструвати такі результати навчання:**

ПРН 1. Розуміти та використовувати філософсько-методологічні підвалини сучасної науки, зокрема юридичної, інтегративне праворозуміння і філософсько-правову методологію під час реалізації права, наукового пошуку та організації самостійної науково-дослідної роботи.

ПРН 2. Кваліфіковано відображати результати науково-педагогічної діяльності в публікаціях у фахових вітчизняних і закордонних виданнях, у тому числі таких, що входять до міжнародних наукометричних баз, професійно презентувати їх на вітчизняних і міжнародних наукових конференціях, семінарах, а також мати досвід практичного використання іноземної мови в науково-педагогічній діяльності.

ПРН 3. Ефективно використовувати інформаційні та комунікаційні технології в освітньому процесі й науково-дослідній діяльності, а також реалізовувати інформаційне право та прогнозувати напрями формування вітчизняної державної інформаційної політики в умовах розбудови інформаційного суспільства в Україні.

ПРН 4. Розуміти особливості організації науково-дослідної діяльності з актуальних проблем правової теорії та юридичної практики, психолого-педагогічні закономірності професійного навчання та виховання здобувачів вищої освіти відповідно до державних стандартів, застосовувати наукову методологію та захищати результати науково-дослідної діяльності у встановленому порядку.

ПРН 5. Уміти спілкуватися державною мовою у професійній і науковій діяльності з огляду на види, жанри та засоби української наукової мови (в усній і писемній формах), а також монологічне, діалогічне та полілогічне мовлення, застосовувати знання української наукової мови для забезпечення ефективної професійної комунікації, а також володіти культурою мови та мовним етикетом.

ПРН 6. Здійснювати ефективне забезпечення прав і законних інтересів фізичних та юридичних осіб, держави як на національному рівні, так і у міжнародно-правових відносинах, розуміти особливості функціонування механізму приватноправового регулювання та обґрунтовувати пропозиції щодо його вдосконалення.

ПРН 7. Характеризувати сутність, стан і можливі вектори розвитку глобальних світових правових процесів, що відбуваються на міжнародному і регіональних рівнях, та їх вплив на вдосконалення національної правової системи України за допомогою гносеологічного потенціалу сучасної методології юридичної науки.

ПРН 8. Використовувати психолого-юридичні засоби і прийоми в управлінні людьми, розумінні різних особливостей і проявів правової поведінки, правосвідомості та соціалізації особистості.

ПРН 9. Планувати та здійснювати науково-теоретичні та прикладні дослідження з публічного управління та адміністрування і суміжних адміністративно-правових напрямів

з використанням сучасної методології, а також визначати перспективні напрями розвитку механізму адміністративно-правового регулювання.

ПРН 14. Демонструвати навички застосування теоретичних знань для вибору судової експертизи, аналізувати можливості судових експертиз для доказування у справі, визначати можливість застосування висновку експерта у правозастосовній діяльності.

ПРН 15. Розкривати загальні та специфічні закономірності існування правових явищ та їх відображення в об'єктивній дійсності на підставі інноваційних підходів і технологій з метою використання у професійній, науковій і науково-педагогічній діяльності.

ПРН 16. Критично оцінювати нормативно-правове забезпечення правоохоронної діяльності, розробляти пропозиції щодо його вдосконалення, а також використовувати навички здійснення оперативно-розшукової діяльності в сучасних умовах.

ПРН 17. Виявляти системний науковий світогляд і потенціал до креативного мислення, мати здатність встановлювати загальні закономірності й тенденції розвитку історико-правових явищ і процесів, демонструвати самостійне мислення, достатнє для наукових досліджень у галузі теорії та історії держави і права, здійснювати викладання історико-правових і теоретико-правових дисципліни на високому науковому й методичному рівнях.

ПРН 18. Здійснювати аналіз національних правових систем окремих країн світу, їх типологізацію, а також юридичні наукові дослідження в контексті сучасного плюралізму правових реальностей на основі порівняльно-правового методу, усвідомлювати витоки, генезис і сучасний стан функціонування юридичних явищ і процесів у зарубіжних правових системах і виявляти тенденції їх розвитку з метою запозичення позитивного правового досвіду у вітчизняну юридичну практику.

ПРН 19. Критично оцінювати сучасний стан правового регулювання публічно-правових відносин, висловлювати обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення конституційного та пов'язаних з ним інших галузей законодавства України, використовувати отримані навички в науково-педагогічній і професійній правозастосовній діяльності.

ПРН 20. Розуміти психолого-педагогічні закономірності професійного навчання та виховання здобувачів вищої освіти відповідно до державних стандартів й шляхи вдосконалення рівня власної кваліфікації.

**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 – 90 (для денної форми навчання) Загальна кількість годин – 90 (для заочної форми навчання)	Семестр	
	4	4
	Лекції	
	8 год.	
	Семінарські	
	22 год.	
	Практичні	
	-	
	Самостійна робота	
	60 год.	
	Вид контролю	
	екзамен	

## 3. 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. Теоретико-правові проблеми становлення та розвитку трудового права в Україні	8	2	2	-	4	10	2	2	-	6
Тема 2. Суб'єкти трудового права: сучасний стан правового регулювання	8	2	2	-	4	8	-	2	-	6
Тема 3. Особливості колективно-договірного регулювання у сфері праці	6	-	2	-	4	4	-	-	-	4
Тема 4. Особливості становлення та розвитку інституту працевлаштування в Україні	6	-	2	-	4	4	-	-	-	4
Тема 5. Правове регулювання трудового договору	10	2	2	-	6	6	-	-	-	6
Тема 6. Сучасні проблеми правового регулювання робочого часу і часу відпочинку	10	2	2	-	6	8	-	2	-	6
Тема 7. Теоретико-правові питання регулювання оплати праці	6	-	2	-	4	8	-	2	-	6
Тема 8. Проблематика та шляхи забезпечення дисципліни праці	6	-	2	-	4	6	-	-	-	6
Тема 9. Особливості матеріальної відповідальності сторін трудового договору	6	-	2	-	4	6	-	2	-	4
Тема 10. Сучасний стан правового регулювання охорони праці	4	-	2	-	2	8	-	2	-	4
Тема 11. Контроль і нагляд за дотриманням трудового законодавства	4	-	-	-	4	6	-	-	-	6
Тема 12. Теоретичні та практичні проблеми вирішення врегулювання трудових спорів	8	-	2	-	6	8	-	2	-	6
Тема 13. Особливості міжнародно-правового регулювання праці	8	-	-	-	8	10	-	-	-	10
<b>Екзамен (або Залік)</b>	<b>Екзамен</b>					<b>Екзамен</b>				
<b>Усього годин</b>	<b>90</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>0</b>	<b>60</b>	<b>90</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>74</b>

#### 4. Плани семінарських занять

##### **Тема 1. Теоретико-правові проблеми становлення та розвитку трудового права в Україні**

*Навчальний час – 2 год.*

###### **Питання до семінарського заняття:**

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.

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

*Навчальний час – 2 год.*

###### **Питання до семінарського заняття:**

1. Поняття, ознаки та особливості правосуб'єктності.
2. Особливості та зміст правосуб'єктності сторін трудового договору.
3. Проблеми правового регулювання трудових відносин у державних установах.
4. Особливості правового регулювання трудових відносин у підприємствах, установах, організаціях не державної форми власності.
5. Поняття і класифікація суб'єктів трудового права.
6. Працівники як суб'єкти трудових правовідносин.
7. Роботодавці як суб'єкти трудових правовідносин.
8. Трудовий колектив як суб'єкт трудових правовідносин.
9. Правовий статус профспілок у сфері трудових правовідносин.

##### **Тема 3. Особливості колективно-договірного регулювання у сфері праці**

*Навчальний час – 2 год.*

###### **Питання до семінарського заняття:**

1. Особливості поняття колективного договору.
2. Актуальні питання поняття та сфери укладання колективних угод.
3. Дискусійні питання укладання колективного договору.
4. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори.

##### **Тема 4. Особливості становлення та розвитку інституту працевлаштування в Україні**

*Навчальний час – 2 год.*

###### **Питання до семінарського заняття:**

1. Становлення інституту працевлаштування у національному законодавстві про працю: загальний огляд.
2. Характеристика основних прав та державних гарантій у сфері зайнятості населення.
3. Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості в Україні.
4. Поняття зайнятості, її види. Проблеми правового регулювання зайнятості.

5. Правове регулювання нестандартних форм зайнятості.
6. Загальна характеристика категорій зайнятого населення.
7. Державна служба зайнятості: структура та повноваження.
8. Організаційно-правові основи забезпечення зайнятості та працевлаштування громадян.
9. Правове регулювання посередництва у сфері зайнятості населення.

### **Тема 5. Правове регулювання трудового договору**

*Навчальний час – 2 год.*

#### **Питання до семінарського заняття:**

1. Особливості поняття трудового договору та його відмінність від цивільно-правових угод про працю.
2. Юридична природа трудового договору.
3. Особливості укладання трудового договору.
4. Правові аспекти укладення окремих видів трудових договорів.
5. Удосконалення укладення трудового договору з надомниками.
6. Практичні питання переведення на іншу постійну роботу і переміщення.
7. Припинення трудового договору: проблеми та шляхи їх вирішення.

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

*Навчальний час – 2 год.*

#### **Питання до семінарського заняття:**

1. Поняття робочого часу у законодавстві України, його ознаки, нормативи.
2. Встановлення неповного робочого часу: проблемні питання.
3. Загальна характеристика режиму робочого часу.
4. Особливості обліку робочого часу.
5. Правове регулювання надурочних робіт як гарантія захисту прав працівників.
6. Загальна характеристика часу відпочинку.
7. Співвідношення понять «вихідні дні», «святкові дні», «неробочі дні».
8. Види відпусток: загальна характеристика, новели національного законодавства.
9. Порядок і умови надання відпусток: основні положення.

### **Тема 7. Теоретико-правові питання регулювання оплати праці**

*Навчальний час – 2 год.*

#### **Питання до семінарського заняття:**

1. Право працівника на оплату праці та її захист: аналіз національного та міжнародного законодавства.
2. Державні гарантії щодо оплати праці. Державно-нормативне та договірне регулювання оплати праці.
3. Особливості оплати праці при укладенні контракту.
4. Співвідношення понять «оплата праці», «заробітна плата», «винагорода за працю».
5. Структура заробітної плати. Система гарантійних та компенсаційних виплат за законодавством про працю.
6. Мінімальна заробітна плата: поняття, соціально-правове значення.
7. Нормативне забезпечення охорони заробітної плати.
8. Загальна характеристика систем оплати праці.

### **Тема 8. Проблематика та шляхи забезпечення дисципліни праці**

*Навчальний час – 2 год.*

#### **Питання до семінарського заняття:**

1. Особливості становлення та розвитку трудової дисципліни в сучасному трудовому праві.
2. Правові методи забезпечення трудової дисципліни.
3. Актуальні питання реалізації положень внутрішнього трудового розпорядку на підприємствах в установах та організаціях.
4. Особливості застосування заохочень та їх види.
5. Проблемні питання притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників.

### **Тема 9. Особливості матеріальної відповідальності сторін трудового договору**

*Навчальний час – 2 год.*

#### **Питання до семінарського заняття:**

1. Проблеми галузевої належності матеріальної відповідальності за моральну школу, заподіяну сторонам трудових правовідносин.
2. Характеристика матеріальної відповідальності та її відмінність від цивільно-правової відповідальності.
3. Трудове майнове правопорушення як підстава притягнення працівника до матеріальної відповідальності: поняття та склад.
4. Особливості видів матеріальної відповідальності працівників.
5. Методика визначення виду матеріальної відповідальності працівника.
6. Окремі проблеми притягнення працівника до повної матеріальної відповідальності.
7. Умови та підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності.
8. Особливості колективної (бригадної) матеріальної відповідальності працівників.
9. Проблеми визначення розміру шкоди та порядок її відшкодування.

### **Тема 10. Сучасний стан правового регулювання охорони праці**

*Навчальний час – 2 год.*

#### **Питання до семінарського заняття:**

1. Особливості правового забезпечення охорони праці.
2. Стан сфери охорони праці на підприємствах, в установах та організаціях.
3. Загальні гарантії прав працівників на охорону праці.
4. Проблеми невідповідності нормативно-правової бази з охорони праці та промислової безпеки сучасним вимогам і законодавству Європейського Союзу.
5. Особливості спеціальних гарантій прав на охорону праці працівників, які працюють у важких і шкідливих умовах праці.
6. Спеціальні гарантії права на охорону праці жінок, неповнолітніх осіб та осіб з пониженою працездатністю.

### **Тема 12. Теоретичні та практичні проблеми вирішення врегулювання трудових спорів**

*Навчальний час – 2 год.*

#### **Питання до семінарського заняття:**

1. Поняття і класифікація трудових спорів.
2. Індивідуальні трудові спори та причини їх виникнення.
3. Теоретичні та практичні проблеми розгляду індивідуальних трудових спорів.

4. Теоретичні та практичні проблеми розгляду колективних трудових спорів.
5. Особливості загального та спеціального порядку вирішення індивідуальних трудових спорів.
6. Роль діяльності комісії по трудових спорах (КТС) як первинного органу з розгляду індивідуальних трудових спорів.
7. Порядок розгляду спорів у КТС та виконання ухвалених нею рішень.
8. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів судами.
9. Проблеми поновлення на роботі незаконно звільнених працівників.

## **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...**

- A) 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 ...**

- A) 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:**

- A) 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:**

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

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

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

**6. В окремих випадках трудова правоздатність настає з:**

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

**7. Трудова правосуб'єктність не включає в себе:**

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

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

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

**9 Роботодавець як фізична особа може бути з:**

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



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

- А) не раніш як за три місяці або у строки, визначені цим договором
- Б) не раніш як за шість місяців або у строки, визначені цим договором
- В) не раніш як за один місяць або у строки, визначені цим договором

**11. Яке поняття не може складати зміст колективного договору**

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

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

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

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

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

**14) Безробітними вважаються особи:**

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

**15) Розмір державної допомоги по безробіттю залежить від:**

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

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

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

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

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

**18) До зайнятого населення не відносяться:**

- а) іноземці та особи без громадянства, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту);

б) іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні і зайнятість яких пов'язана із виконанням своїх професійних чи трудових обов'язків перед роботодавцем – нерезидентом;

в) особи, які на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості.

**19) Кар'єрний радник – це..?**

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

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

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

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

а) за власним бажанням;

б) за угодою сторін трудового договору;

в) у зв'язку з невідповідністю виконуваній роботі.

**21) Яка тривалість щотижневого безперервного відпочинку?**

а) не може бути меншою 42 годин;

б) до 36 годин;

в) не може бути меншою 48 годин.

**22) Гнучкий графік роботи – це..:**

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

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

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

**23) Не вважається надурочною:**

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

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

в) всі відповіді вірні.

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

а) надається додаткова оплачувана відпустка на період складання іспитів;

б) надається додаткова відпустка;

в) надається відгул.

**25) Оплата роботи в надурочний час компенсується:**

а) наданням відгулу за бажанням працівника;

б) в подвійному розмірі;

в) 50 % преміюванням.

- 26) Шестиденний робочий тиждень запроваджується:**  
 а) у навчальних закладах із специфічними умовами навчання;  
 б) у державних спецустановах;  
 в) на підприємствах, де за характером виробництва п'ятиденний робочий тиждень є недоцільним.
- 27) Робота в нічний час оплачується:**  
 а) в підвищеному розмірі, але не нижче 20 % тарифної ставки за 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 трудовий 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 виконуваним**

**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

**91. Основу предмета трудового права складають відносини:**

- А) індивідуальні, що виникають на підставі трудового договору
- Б) майнові: власності та товарообігу
- В) вірної відповіді нема

**92. За сферою дії джерела трудового права поділяються на:**

- А) загальнодержавні
- Б) локальні
- В) усі зазначені види

**93. Трудове законодавство повністю поширюється на:**

- А) працівників поліції
- Б) найманих працівників
- В) членів кооперативів, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств

**94. Принцип сприяння у трудових відносинах означає :**

- А) держава повинна сприяти працевлаштуванню громадян
- Б) недопущення погіршення становища працівника порівняно з рівнем, передбаченим законодавством

В) сучасний рівень заробітної плати повинен забезпечити належний рівень життя

**95. До суб'єктів трудового права відносяться:**

- А) усі працівники підприємств
- Б) трудові колективи та власники підприємств, установ, організацій
- В) усі перераховані вище суб'єкти

**96. Не можуть бути суб'єктами трудового права особи:**

- А) які не мають спеціальної освіти;
- Б) неповнолітні;
- В) недієздатні

**97. На працевлаштування школяра 14 років потрібна згода:**

- А) одного з батьків чи осіб, що їх замінює;
- Б) директора чи завідувача школи;
- В) профспілкового представника}

**98. У якості роботодавця може виступати:**

- А) підприємства, установи або організації, фізичні особи
- Б) підприємства, установи, організації або приватні підприємці
- В) усі вказані вище суб'єкти

**99. Одним із основних прав роботодавця є:**

- А) припиняти трудові відносини у будь-якому випадку
- Б) заохочувати працівників за сумлінну працю
- В) виплачувати заробітну плату

**100. Одним із основних обов'язків роботодавця є:**

- А) заохочувати працівника за сумлінну працю
- Б) надавати працівникові роботу, обумовлену трудовим договором
- В) притягувати працівника до відповідальності

**101. Обов'язковою умовою прийняття на роботу неповнолітнього є:**

- А) попередній медичний огляд
- Б) прописка у тій місцевості де розташовано робоче місце
- В) наявність диплому про освіту

**102. До основних функцій трудового колективу належать:**

- А) виробничо-економічна
- Б) організаційно-юридична
- В) виробничо-управлінська

**103. До основних ознак трудових правовідносин належить:**

- А) включення працівника в трудовий колектив
- Б) наявність майнових правовідносин у сфері власності та товарообігу
- В) адміністративне регулювання норм праці

**104. До суб'єктів трудового права відносяться:**

- А) члени кооперативів, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств
- Б) будь-які особи та військовослужбовці
- В) власники підприємств, установ, організацій

**105. Правосуб'єктність найманого працівника залежить від наступних обставин:**

- А) стану здоров'я та віку особи
- Б) кваліфікації
- В) місця проживання

**106. Чи може трудова правосуб'єктність найманого працівника обмежуватися судом ?:**

- А) не може
- Б) може на прохання роботодавця
- В) в разі скоєння громадянином певного злочину суд може позбавити його на строк до 5 років права обіймати деякі посади або займатися певною діяльністю

**107. Фізична особа, яка надає працю іншій фізичній особі на підставі укладення трудового договору називається:**

- А) робітник
- Б) роботодавець
- В) замовник робіт

**108. Найманим працівником вважається:**

- А) фізична або юридична особа з якою укладено договір на виконання певної роботи
- Б) будь-яка фізична особа з якою укладено договір на виконання певної роботи або надання послуг;
- В) фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, установі або у фізичних осіб

**109. За яких умов роботодавець може запроваджувати обмеження спільної роботи родичів:**

- А) якщо вони працюють за тією самою професією
- Б) якщо обоє працюють на матеріально відповідальних посадах
- В) якщо вони є близькими родичами або якщо вони є безпосередньо підконтрольні один одному

**110. Трудовий колектив підприємства утворюють:**

- А) спілка орендарів підприємства
- Б) всі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору
- В) спілка роботодавців

**111. Умови колективного договору, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників є:**

- А) незаконними
- Б) недійсними
- В) неправомірними

**112. У разі зміни власника колективний договір.....**

- А) зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін

Б) зберігає чинність протягом строку його дії, але не більше одного року у цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору

В) колективний договір діє протягом усього строку

**113. Контроль за виконанням колективного договору проводиться:**

А) безпосередньо сторонами, які його уклали

Б) безпосередньо сторонами, які його уклали у порядку встановленому колективним договором

В) сторонами, які його уклали та профспілковим комітетом

**114. Актом соціального партнерства є:**

А) трудовий договір

Б) колективний договір

В) нормативно-правовий договір

**115. Принцип трудового права, на основі якого здійснюється колективно-договірне регулювання це:**

А) соціальне партнерство

Б) соціальне посередництво

В) усі відповіді вірні

**116. Трудовий договір між фізичною особою і працівником укладається:**

А) в усній формі

Б) обов'язково в письмовій формі

В) як в усній, так і в письмовій формі за погодженням сторін

**117. Фізична особа зобов'язана зареєструвати трудовий договір у:**

А) нотаріуса

Б) державній службі зайнятості за місцем свого проживання

В) житлово-експлуатаційній організації

**118. Сезонними працівниками вважаються особи, прийняті на роботи, які за ознаками природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а лише впродовж певного періоду (сезону), що не перевищує:**

А) 2 місяців

Б) 3 місяців

В) 6 місяців

**119. Під час звільнення з роботи розрахунок з працівником проводиться:**

А) у день звільнення працівника

Б) не пізніше трьох днів з моменту видання наказу про звільнення

В) у день здачі обхідного листа

**120. Умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством України про працю, дійсні:**

А) не дійсні

Б) дійсні, якщо з погіршенням окремих умов збільшують зарплату

В) дійсні при згоді працівника

**121. З якого моменту фактично розпочинається реалізація громадянином права на працю?**

- А) час подання заяви про прийняття на роботу
- Б) час початку виконання робіт
- В) під час укладання трудового договору

**122. Тимчасові працівники мають право розірвати трудовий договір попередивши про це власника за:**

- А) 7 днів
- Б) 3 дні
- В) 14 днів

**123. В якому випадку іноземець, який мігрував в Україну може займатися трудовою діяльністю:**

- А) при одержаному в установленому порядку дозволу на працевлаштування
- Б) законодавство не передбачає встановлення обмежень на працевлаштування іноземців
- В) відповідно до умов міграції

**124. Право вимоги на розірвання трудового договору з неповнолітнім мають такі суб'єкти:**

- А) батьки або опікуни неповнолітнього працівника;
- Б) Державна служба зайнятості
- В) Міністерство соціальної політики

**125. Підставою для дисциплінарної відповідальності є:**

- А) адміністративне правопорушення
- Б) кримінальне або адміністративне правопорушення
- В) дисциплінарний проступок

**126. Дисциплінарне стягнення оголошується:**

- А) в наказі (розпорядженні)
- Б) усно
- В) записом у трудову книжку

**127. Дисциплінарне стягнення на працівника не може бути накладено пізніше:**

- А) двох місяців з дня вчинення проступку
- Б) трьох місяців з дня вчинення проступку
- В) шести місяців з дня вчинення проступку

**128. Дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше:**

- А) семи днів з дня його виявлення
- Б) десяти днів з дня його виявлення
- В) не пізніше одного місяця з дня його виявлення

**129. До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни:**

- А) усне пояснення
- Б) тільки письмове пояснення
- В) усне або письмове пояснення

**130. Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізацію державної політики у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу є:**

- а) Міністерство соціальної політики України;
- б) Державна служба зайнятості;
- в) Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України.

**131. Завдання щодо реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття покладено на:**

- а) Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України;
- б) центри зайнятості;
- в) Державну службу зайнятості.

**132. Державна служба України з питань праці є центральним органом виконавчої влади, який реалізує державну політику у сферах:**

- а) промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду;
- б) нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю;
- в) вірні всі зазначені варіанти.

**133. До завдань Державної служби з питань праці не належить:**

- а) здійснення контролю за використанням роботодавцями та безробітними коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- б) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки;
- в) загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

**134. Промислова безпека, охорона праці, гігієна праці, поводження з вибуховими матеріалами промислового призначення, здійснення державного гірничого нагляду, здійснення нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю – це сфера діяльності:**

- а) Державної служби з питань праці;
- б) Державної інспекції з питань праці;
- в) Державної служби гірничого нагляду та промислової безпеки спільно з Держпраці.

**135. Кримінальне законодавство передбачає відповідальність за:**

- а) грубе порушення законодавства про працю та невиплату заробітної плати;
- б) грубе порушення угоди про працю;
- в) вірні всі зазначені варіанти.

**136. Відповідно до норм Кримінального кодексу України грубим порушенням законодавства про працю є:**

- а) незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, а також ті ж дії, вчинені повторно, або щодо



неповнолітнього, вагітної жінки, саодиного батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;

б) незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів чи у зв'язку з повідомленням ним як викривачем про вчинення іншою особою корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, інше грубе порушення законодавства про працю, а також ті ж дії, вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, саодиного батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;

в) порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою.

**137. Кримінальна відповідальність за невилпату заробітної плати настає у випадку:**

а) безпідставної умисної невилпату заробітної плати громадянам більш як за один місяць;

б) безпідставної невилпату заробітної плати громадянам більш як за два місяці;

в) безпідставної умисної невилпату заробітної плати громадянам більш як за шість місяців.

**138. Особа звільняється від кримінальної відповідальності за безпідставну невилпату заробітної плати, якщо:**

а) під час досудового розслідування вона надала письмове зобов'язання про вилпату заробітної плати у найкоротший строк;

б) до притягнення до кримінальної відповідальності нею здійснено вилпату заробітної плати;

в) якщо сума заборгованості по безпідставно невилпаченій заробітній платі не перевищує розміру трьох мінімальних заробітних плат.

**139. Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту) тягне за собою настання:**

а) кримінальної відповідальності;

б) фінансової відповідальності;

в) адміністративної відповідальності.

**140. Згідно з нормами національного законодавства зареєстрованим безробітним є:**

а) особа віком від 15 до 70 років, яка через відсутність роботи не має заробітку або інших передбачених законодавством доходів як джерела існування, готова та здатна приступити до роботи;

б) особа працездатного віку, яка зареєстрована в центрі зайнятості як безробітна і готова та здатна приступити до роботи;

в) особа працездатного віку, яка зареєстрована в територіальному органі центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, як така, що шукає роботу.

**141. Іноземними професіоналами вважаються:**

а) іноземці та особи без громадянства, направлені іноземним роботодавцем в Україну для виконання певного обсягу робіт на підставі контрактів, укладених між українським та іноземним суб'єктами господарювання;

б) іноземці або особи без громадянства, які працюють за трудовим договором в українського роботодавця згідно із законодавством України;

в) іноземці або особи без громадянства, заробітна плата яких становить не менше 50 мінімальних заробітних плат.

**142. Молодими працівниками вважаються:**

а) громадяни України віком до 25 років, які є випускниками закладу вищої освіти, які у 6-місячний строк після закінчення навчання працевлаштувалися та продовжують працювати протягом 3 років за кваліфікацією, набутою під час навчання;

б) громадяни України віком до 35 років, випускники закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти, які у 6-місячний строк після закінчення навчання працевлаштувалися та продовжують працювати протягом 3 років за кваліфікацією, набутою під час навчання;

в) громадяни України віком до 25 років, випускники закладу професійної (професійно-технічної), фахової передвищої або вищої освіти, які у 6-місячний строк після закінчення навчання працевлаштувалися та продовжують працювати протягом 1 року за кваліфікацією, набутою під час навчання.

**143. Трудова міграція – це:**

а) переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону або меж адміністративно-територіальної одиниці з метою виконання або пошуку роботи;

б) переміщення особи, пов'язане з перетинанням державного кордону з метою виконання або пошуку роботи;

в) переміщення громадян України, пов'язане з перетинанням державного кордону, з метою здійснення оплачуваної діяльності в державі перебування.

**144. До зайнятого населення не належать:**

а) члени особистих селянських господарств;

б) прийомні батьки;

в) особи, які навчаються у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної) освіти.

**145. До нестандартних форм зайнятості не відносять:**

а) неповну зайнятість та самозайнятість;

б) дистанційну зайнятість та аутсорсинг;

в) тимчасові та громадські роботи.

**146. Які заходи стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентноспроможні на ринку праці, передбачені законодавством України?**

а) центрами зайнятості забезпечується надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності такими громадянами із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади;

б) роботодавцям, які працевлаштовують таких громадян, строком не менше ніж на 2 роки щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений;

в) суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних строком не менше ніж на 2 роки за направленням центрів зайнятості на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності, щомісяця компенсуються фактичні витрати у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за відповідну особу за місяць, за який він сплачений.

**147. Стажування за професією (спеціальністю) є способом:**

- а) розширення можливостей для підвищення конкурентоспроможності молоді;
- б) стимулювання працевлаштування громадян, які недостатньо конкурентноспроможні на ринку праці;
- в) сприяння працевлаштуванню молодих працівників.

**148. Строк стажування за професією (спеціальністю) за договором не може перевищувати:**

- а) трьох місяців;
- б) шести місяців;
- в) одного року.

**149. Набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок, вивчення та засвоєння нових технологій, техніки, набуття додаткових компетенцій є метою:**

- а) стажування;
- б) підвищення кваліфікації;
- в) професійної перепідготовки.

**150. Керівником стажування за професією (спеціальністю) може бути призначений:**

- а) працівник підприємства, установи, організації, який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менш як 5 років;
- б) працівник підприємства, установи, організації, який має стаж роботи не менш як 3 роки;
- в) працівник підприємства, установи, організації, який має стаж роботи за відповідною професією (спеціальністю) не менш як 3 роки.

### ***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 розміщувати тільки оптимізовані (стислі) високої якості зображення.

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

1. Загальна характеристика законодавства про зайнятість населення.
2. Правове регулювання посередництва у сфері зайнятості.
3. Організація надання послуг з посередництва у працевлаштуванні за кордоном.
4. 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.

### **7. Методи навчання та контролю**

Під час освітнього процесу використовуються наступні методи навчання: словесні, наочні, практичні, інноваційні. Методи контролю – усне та письмове опитування, практична перевірка, тестовий контроль тощо.

**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 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 балів<sup>1</sup>.

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

Аудиторна робота (поточне накопичення балів)	Підсумковий контроль	Підсумкова кількість балів
	екзамен	
Мах 60%	Мах 40%	Мах 100%
Тема 1. Тема 2. Тема 3. ... Тема 13.		

<sup>1</sup>Тобто 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.

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 <sup>2</sup>	<b>Незадовільний рівень компетентності.</b> 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	<b>Достатній рівень компетентності.</b> Здобувач має <i>базові знання</i> з навчальної дисципліни. Формулює юридичні поняття, класифікаційні критерії, але допускає інтерпретаційні помилки. Може виокремити ознаки явища та їх охарактеризувати (риси, властивості, аспекти). Відповідь надається за одним джерелом навчальної літератури. При відтворенні знань застосовує репродуктивний тип мислення, відсутнє системне викладення навчального матеріалу. Не вміє доказово обґрунтовувати свої судження, допускає неточності при використанні знань для вирішення практичних завдань.
4	<b>Добрий рівень компетентності.</b> Здобувач має <i>грунтовні знання</i> навчального матеріалу, але під час відповіді допускає незначні помилки. Володіє категоріально-понятійним апаратом та здатен використовувати знання для вирішення практичних завдань. Може охарактеризувати склад (зміст) явища (або внутрішню побудову явища) та його елементів. Може обґрунтувати призначення явища, яке конкретизується у його функціях (напрямах впливу на інші явища). Може навести подібність та відмінність з іншими спорідненими та протилежними явищами. Відповідь надається за декількома джерелами навчальної літератури, з посиланням на нормативно-правові акти та наведенням прикладів. При відтворенні знань застосовує продуктивний тип мислення.
5	<b>Відмінний рівень компетентності.</b> 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

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

	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)<sup>3</sup>. При визначенні середнього балу здобувача необхідною умовою його зарахування є те, що відповідні бали мають бути отримані здобувачем не менше як на 50% занять з навчальної роботи. У разі не виконання зазначеної умови або коли середньоарифметичний бал здобувача менший 2,5 здобувач вважається таким, що має академічну заборгованість яку зобов'язаний ліквідувати шляхом відпрацювання тем програми навчальної дисципліни з яких не має відповідних балів.

#### **8.3.4. Рейтинг з підсумкового контролю здобувачів**

Відповідно до навчального плану підсумковий контроль із навчальної дисципліни «Актуальні питання трудового права», що забезпечуються кафедрою передбачений у формі екзамену (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 дисципліни<sup>4</sup>.

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

<sup>3</sup>Наприклад, 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  $3,2 \times 12 = 38,4 \approx 38$ .

<sup>4</sup>Наприклад, два теоретичних питання, одне практичне, одне питання з переліку питань що вноситься на самостійну роботу.



поділених на кількість питань білету з округленням результату до десятих (наприклад 3,8 або 4,5)<sup>5</sup>.

### **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**

<b>Результати творчої роботи здобувача</b>	<b>Рівень результативності та додаткові бали</b>
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

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

### **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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 р.)
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Кодекс України, Закон від 07.12.1984 р. № 8073-X. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10#Text> (дата звернення: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 р.)
20. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 01.01.2021 р.)
21. Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати: Закон України від 19.10.2000 р. № 2050-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2050-14> (дата звернення: 01.01.2021 р.)
22. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 р. № 580-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text> (дата звернення: 01.01.2021 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: 01.01.2021 р.)
24. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 01.01.2021 р.)
25. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон Української РСР від 21.03.1991 р. № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (дата звернення: 01.01.2021 р.)

26. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку: Закон України від 16.12.1993 р. № 3721-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-12#Text> (дата звернення: 01.01.2021 р.)
27. Про особисте селянське господарство: Закон України від 15.05.2003 р. № 742-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/742-15#Text> (дата звернення: 01.01.2021 р.)
28. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 01.01.2021 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: 01.01.2021 р.)
30. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. №1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 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: 01.01.2021 р.)
42. Про захист заробітної плати: Конвенція Міжнародної організації праці № 95 URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text) (дата звернення: 01.01.2021 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](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_286#Text) (дата звернення: 01.01.2021 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. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник. К.: Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
4. Іванов Ю. Ф., Іванова М. В. Трудове право України: навч. посіб. К. 2016. 244 с.
5. Іванов Ю. Ф., Іванова М. В., Кононенко Л. М. Трудове право України: навч. посіб. К.: ВПЦ АМУ, 2012. 352 с.
6. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Золота миля, 2014. 479 с.
7. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю. К.: Атіка, 2014. 680 с.
8. Теоретичні засади трудового права України: підручник / за заг. ред. В. Л. Костюка, М. І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.
9. 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.
10. Трудове право в державах Європи: підручник. Венедіктов С. В., Спіцина Г. О. Київ: Ніка-Центр, 2017. 183 с.
11. 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.
12. Трудове право України: підручник. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. 5-те вид., перероб. і доп. Х., 2012.
13. 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.
14. 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.
15. 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, 2010. 557 с.
16. Трудове право України. Академічний курс: Підручник / за ред. Пилипенка П. Д. К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2015. 552 с.
17. Трудове право України: (основи теорії труд. права) / В. В. Бонтлаб та ін.; за заг. ред. В. Л. Костюка: М-во освіти та науки України, Нац. Ун-т «Києво-Могилян. акад.» та ін. К.: Промінь, 2010. 279 с.
18. 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.
19. Трудове право України: підручник. Іншин М. І., Щербина В. І. Харків: Диса плюс, 2014. 499 с.



20. 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

21. Авескулов В. Д. Особливості трудових відносин із дистанційними працівниками. *Право та інновації: науково-практичний журнал*. 2017. № 2 (18). С. 111-116.
22. Александрова Д. Практичні аспекти оформлення праці іноземців в Україні. *Праця і закон*. 2014. № 1.
23. 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.
24. 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.
25. Бабкін Д. О. Антикризове управління трудовими ресурсами. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: збірник наукових праць*. 2014. № 1 (6). С. 18-21.
26. Базалійська Н. П. Світовий досвід управління трудовою діяльністю персоналу в країнах з розвинутою ринковою економікою. *Інноваційна економіка*. 2015. № 1 (56). С. 138-142.
27. Байрак Д. В. Правове регулювання комерційної таємниці в трудових відносинах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 18 с.
28. 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.
29. Білозір О. В. Міжнародно-правове регулювання трудової міграції в рамках Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.11. Київ, 2014. 20 с.
30. Блуашвілі Н. Захист трудових прав працівників при банкрутстві підприємства. *Адміністративне право і процес*. 2014. № 1 (7). С. 232-240.
31. Боева О. С. Деякі аспекти розмежування судових юрисдикцій при захисті трудових прав. *Держава і право. Серія «Юридичні науки»*. Вип. 75. 2017. С. 251-262.
32. 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.
33. 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](http://www.lsej.org.ua/1_2019/28.pdf).
34. Бориченко К. В. Тенденції розвитку права на соціальний захист. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2018. №1. С. 104-110.
35. Бориченко К. В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: проблеми теорії та практики: монографія. Одеса: Фенікс, 2019. 552 с.
36. Бортник С. М. Поняття «трудова правовідносина з поліцейськими». *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2017. № 2 (77). С. 11-18.
37. Бортник С. М. Спеціальна трудова правосуб'єктність поліцейських. *Право і безпека*. 2017. № 1 (64). С. 84-88.
38. 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.
39. Вавженчук С. Правовий статус працівника як суб'єкта охорони трудових правовідносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2015. № 5 (233). С. 16-19.
40. 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.

41. 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.
42. Вирішити трудовий конфлікт або йому запобігти допоможе Національна служба посередництва і примирення. *Праця і зарплата*. № 17 (1125). 8 травня 2019 року.
43. Вишновецька С. В. Методологія науки трудового права: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2014. 319 с.
44. Ганіч Л. В. Формування сучасної системи управління трудовим потенціалом в Україні. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2014. № 1 (52). С. 8-12.
45. 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.
46. Гетьманцева Н. Правова природа трудового та цивільного договорів. *Підприємництво, господарство і право*. Київ, 2020. № 8 (294). С. 100-106.
47. Горбунова Л. Система держсоцстраху. Новели трудового законодавства. *Юридичний вісник України*. 2015. № 14.
48. Горіна Г., Панич О. Обмеження щодо роботи за сумісництвом. *Праця і закон*. 2014. № 1.
49. Грובהва А. А. Особливості вирішення трудових спорів про поновлення працівників на роботі: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 18 с.
50. 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.
51. Данилов М. О. Трудовий договір за законодавством України та країн Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 19 с.
52. Донець М. Праця іноземців. *Праця і закон* 2014. № 2.
53. Дошенко А. В. Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудова сфери. Ринок праці та зайнятість населення. 2014. № 4 (41). С. 21-25.
54. 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.
55. Жернаков В. В. Проблеми забезпечення соціально-трудова прав у процесі розвитку законодавства України. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 9-14.
56. Захарова О. В. Аналіз трудових показників : навч. посібник для студентів ВНЗ. Донецьк: Ноулідж, Донецьке відділення, 2014. 461 с.
57. Зленко А. Особливості української трудової міграції. *Зовнішні справи*. 2015. № 2. С. 56-57.
58. Ільєнко Н., Спасенко Ю. Підвищення ефективності гідної праці в Україні та управління системою соціально-трудова відносин. *Україна: аспекти праці*. 2017. № 2. С. 28-35.
59. Іншин М. Значення захисту трудових прав працівників у становленні правової держави. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2014. № 2 (77). С. 66-71.
60. Іншин М., Щербина В. Сучасне бачення предмета трудового права України. *Приватне право*. 2013. № 2.
61. 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.
62. Кайда Н. Я. Концептуальні засади адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС: монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 359с.
63. Касмінін О.В. Особливості правового регулювання механізму захисту конституційних трудових прав працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2015. 189 с.

64. Кашира Л. Переведення працівників на роботу в іншу місцевість. *Праця і закон*. 2014. № 2.
65. Кирилюк В. Соціально-трудові чинники соціальної згуртованості в інноваційній економіці. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 2. С. 41-46.
66. Кір'ян Т. Трудовий дохід як форма інвестицій у людський капітал (методологічний аспект). *Україна: аспекти праці*. 2013. № 3. С. 3-9.
67. Кириченко Т. Оптимізація правового регулювання трудових відносин в Україні. *Підприємництво, господарство і право*. Київ, 2020. № 11 (297). С. 66-72.
68. Ковальов В. Розвиток концепції соціально-трудова відносин у світлі вчення академіка В. Вернадського. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 2. С. 3-10.
69. Ковригін В. С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2013. 20 с.
70. Кодацька Н. О. Гендерна диференціація в соціально-трудова відносинах. *Грані: науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах*. 2013. № 2 (94). С. 112-115.
71. 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.
72. 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.
73. Колот А. Наукове забезпечення управління працею та соціально-трудова відносинами на засадах міждисциплінарного підходу. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 8. С. 3-9.
74. 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.
75. Коляденко Н. В. Теоретико-методичні основи та інструментарій сприяння розвитку трудової активності і конкурентоспроможності інвалідів на ринку праці: монографія. Київ: ПК ДСЗУ, 2014. 233.
76. Конопельцева О. О. Заборона примусової праці як принцип трудового права. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 98-104.
77. 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.
78. Кочанова П. В. Зміст трудових правовідносин при ліквідації підприємства та при банкрутстві підприємства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. 2014. 20 с.
79. Кочеміровська О. О. Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України: аналіт. доповідь. Київ: НІСД, 2014. 105 с.
80. 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.
81. Кравцов С. Робочі інструкції та підготовка кадрів на виробництві: точки дотику. *Довідник кадровика*. 2012. № 1. С.42-51.
82. Кравчук О. Трансформація соціально-трудова відносин в умовах формування мережевої економіки. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 6. С. 11-21.
83. Краснокутська Ю. В. Оцінка і прогнозування тенденцій рівня залучення трудових ресурсів. *Бізнес Інформ*. 2017. № 4. С. 132-137.
84. Крижановська А. Відшкодування моральної шкоди за трудовим законодавством України. *Юридичний журнал: аналітичні матеріали, коментарі, судова практика*. 2013. № 8 (134). С. 66-70.
85. Кримчак С. О. Державні органи як суб'єкти трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 16 с.

86. Кузьменко Г. Гуманістичні основи державно-правового регулювання охорони праці на прикладі Великобританії та Сполучених штатів Америки. *Юридична Україна*. 2014. № 11 (143). С. 86-89.
87. Кузьменко Г. В. Принцип гуманізму в сучасному трудовому праві: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. 2015. 19 с.
88. Курбанов Б. Б. Принципи та форми захисту трудових прав суддів: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2015. 16 с.
89. 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.
90. Кутومانов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія. Харків: Діса плюс, 2015. 446 с.
91. Кучерук О. Порушення трудового законодавства: відповідальність. *Праця і закон*. 2014. № 1.
92. 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.
93. Личук Л. І. Стратегічні аспекти управління розвитком трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств. *Інноваційна економіка*. 2017. № 1/2 (67). С. 59-64.
94. Логвиненко М. І. Вплив норм міжнародного трудового права на формування українського законодавства про працю. *Правові новели*. 2014. № 2. С. 55-58.
95. Луцюк П. С. Концептуальні засади юридичної відповідальності в сучасних умовах розвитку трудового законодавства: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Северодонецьк, 2017. 468с.
96. Лушников А., Лушникова М. Методологічні проблеми запозичення міжнародного та зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин. *Право України (україномовна версія)*. 2013. № 4.
97. Михайлишин Б. І. Оцінка втрат ВВП України від трудової міграції населення. *Вісник Університету банківської справи Національного банку України*. 2014. № 2 (20). С. 56-60.
98. Мортіков В. Соціально-трудова вигода та втрати організації в результаті змін у зовнішньому середовищі її функціонування. *Україна: аспекти праці*. 2015. № 1. С. 17-21.
99. Новіков Д. О. Проблема ефективності національного трудового права в умовах глобалізації. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка*. 2017. № 2 (78).
100. Обушенко Н. М. Правозастосування та його місце в трудовому праві: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Дніпропетровськ, 2015. 197 с.
101. Олійник О. О. Соціальна відповідальність у трудовій сфері: галузевий аспект. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2017. С. 135-139.
102. Остапенко Ю. О. Правове регулювання трудової діяльності самозайнятих осіб в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 19 с.
103. Парапан М., Приходько М. Робота із шкідливими умовами праці: компенсації працівникам. *Праця і закон*. 2014. № 2.
104. 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.
105. 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.

106. Пасечник О. В. Примирна процедура вирішення колективних трудових спорів за законодавством України та окремих зарубіжних країн. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2020. №6 (volume 2). P. 13-18.
107. Петренко І. В. Нормативно-правове регулювання діяльності державної служби зайнятості. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Правознавство*. Том 17. Випуск 7. 2012. С. 130-137
108. Петрик О. Л. Зміст основних соціальних і трудових гарантій науково-педагогічних працівників. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. 2015. С. 241-249.
109. Пилипенко П. Про систему трудового права України. *Право України*. 2017. № 5. С. 36-43.
110. 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.
111. Плєсньов 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.
112. Погорєлова О. Нестандартні форми зайнятості: як уникнути негативних наслідків для найманих працівників. *Право України*. 2015. № 3. С. 145-152.
113. Прилипко О. С. Юридична природа і зміст нестандартних трудових договорів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 19 с.
114. Процевський А. Д. Действительно государство не гарантирует гражданам право на труд? *Право України*. 2014. № 1. С. 249-257.
115. Процевський О. Чи є майбутнє у галузі трудового права? *Право України*. 2014. № 12. С. 119-130.
116. Прудников В. А. Зміст трудового договору в сучасних умовах: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2014. 20 с.
117. Рибчун С. Внутрішні та зовнішні сумісники *Праця і закон*. 2014. № 1.
118. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. 596 с.
119. 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.
120. Савчук В. Бум на трудове право. *Юридична газета*. Київ, 2020. 9 червня (№ 11). С. 40.
121. Середа О. Г. Медіація (посередництво) як альтернативний спосіб вирішення трудового спору. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 38-45.
122. Синенко С. В. Правові проблеми припинення трудового договору з працівниками транспорту. *Часопис Київського університету права*. 2015. № 1. С. 161-165.
123. Слабенко А. Деякі особливості розірвання трудового договору з ініціативи власника. *Юридичний журнал*. 2014. № 11/12 (137/138). С. 175-176.
124. 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.
125. Стаканов Р. Д. Глобальний ринок праці в контексті міжнародної трудової міграції. *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. 2013. Вип. 115, (ч. 1). С. 94-99.
126. Стекольщиків В. В., Дименко Р. А. Еволюція систем управління трудовими ресурсами. *Економіка. Менеджмент. Бізнес*. 2017. № 2 (20). С. 61-66.
127. Тарасенко В. С. Реформа прожиткового мінімуму в Україні. *Правова позиція*. 2019. Вип. 4 (25). С. 19-24.
128. Умнова О., Львов А. Праця родичів на підприємстві. *Праця і закон*. 2014. № 2.

129. Хлівна І. В. Фінансово-економічні характеристики і тенденції міждержавної трудової міграції. *Економіка та держава*. 2013. № 3. С. 21-23.
130. Цесарський Ф. А. Особливості трудового договору із матеріально відповідальними особами. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 81-85.
131. Чухрай Н. І., Кулиняк І. Я., Глянцева О. І. Оцінювання рівня трудового потенціалу підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2014. № 10 (160). С. 338-347.
132. 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.
133. Щербина В. І. Про ключові принципи сучасного трудового права України. *Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2014. Вип. № 3. С. 166-17.
134. Юрчик Г. Договірні-правові форми закріплення соціально-трудових відносин у контексті їх відповідності інтересам суб'єктів ринку праці. *Україна: аспекти праці*. 2013. № 2. С. 20-24.
135. Юшко А. М. Мобінг у трудових відносинах. *Право та інновації: науково-практичний журнал*. Харків, 2020. № 4 (32). С. 13-19.
136. Яворська А. Особливості зайнятості та відродження трудового потенціалу. *Україна: аспекти праці*. 2014. № 6. С. 46-51.
137. Яковенко О. А. Тенденції правового регулювання контракту як особливого виду трудового договору. *Часопис Київського університету права*. 2014. № 1. С. 391-395.
138. Яковлева Г. О. Суб'єкти права соціального забезпечення: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2019. 452 с.
139. Яцкевич І. І. Правове регулювання юридичних гарантій трудових прав внутрішньо переміщених осіб: проблеми та тенденції їх вирішення. *Держава і право*. 2015. С. 303-313.

#### 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. <http://court.gov.ua/> - Судова влада України
7. <https://unba.org.ua/> - Національна асоціація адвокатів України
8. <http://npu.ua> – Нотаріальна палата України
9. <http://www.ccu.gov.ua/> - Конституційний суд України
10. <http://reyestr.court.gov.ua/> - Єдиний державний реєстр судових рішень
11. <https://hcj.gov.ua/> - Вища рада правосуддя
12. <https://www.lawportal.com.ua/> - Юридичний портал України
13. <http://ukr-pravo.at.ua/> - Правовий портал
14. <http://nbuv.gov.ua> - Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського
15. [http://irbis-nbuv.gov.ua/info\\_law.html](http://irbis-nbuv.gov.ua/info_law.html) - Юридичні інформаційні ресурси