



Харківський національний технічний університет  
сільського господарства імені Петра Василенка  
(повна назва вищого навчального закладу)

Кафедра

Безпеки життєдіяльності та права  
(повна назва кафедри)

## МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

### «Трудове право»

(шифр і назва навчальної дисципліни)

галузь знань

081 Право

(шифр і назва напрямку підготовки)

Спеціальність

081 Право

(шифр і назва спеціальності)

спеціалізація

(назва спеціалізації)

освітньо-професійна програма

Право

факультет Навчально-науковий інститут механотроніки та систем менеджменту

(назва інституту, факультету, відділення)

Розробник:

д.ю.н. старший викладач  
Г.С. Іванова

ЗАТВЕРДЖЕНО:

Кірієнко М.М.

Протокол засідання кафедри  
Безпеки життєдіяльності та права  
№ 7 від 02.03.2021р.  
Зав. кафедри, доцент

## МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

*Самостійна робота* є основним засобом оволодіння навчальним матеріалом студентами у час, вільний від аудиторних навчальних занять.

Самостійна робота складається з опрацювання конспекту лекцій, підготовки до семінарських та практичних занять, самостійного освоєння навчального матеріалу по окремим темам, ознайомлення з нормативними актами та рекомендованою літературою.

Самостійна робота забезпечується системою навчально-методичних засобів, передбачених для вивчення навчальної дисципліни: підручник, навчальні та навчально-методичні посібники та матеріали, конспект лекцій викладача, методичними рекомендаціями тощо. Самостійна робота над засвоєнням навчального матеріалу може виконуватися у бібліотеці, навчальних кабінетах, а також і в домашніх умовах.

Зміст самостійної роботи з навчальної дисципліни Трудове право визначається у Навчально-методичних матеріалах до семінарських та практичних занять, а також завданнями та вказівками викладача, що проводить заняття у групі.

При оцінюванні самостійної роботи враховується повнота, точність і правильність викладу студентом матеріалу, вміння зосереджувати увагу на основних положеннях, а також використання першоджерел.

Формами самостійної роботи є:

- виконання домашніх завдань;
- доопрацювання матеріалів лекції;
- робота в інформаційних мережах;
- опрацювання додаткової літератури;
- підготовка і презентація рефератів.

## МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДО НАПИСАННЯ РЕФЕРАТІВ

Реферат не є дослівним переказом тексту підручника або навчального посібника, а являє собою одну з форм наукового дослідження на певну тему, творчо перероблену на основі знайомства зі станом сучасних наукових досліджень або виклад основних положень певних видань чи їх частин.

Реферат має бути виконано самостійно. Мета написання реферату полягає у набутті студентом знань з навчальної дисципліни Трудове право, вміння та навичок працювати з науковою літературою самостійно аналізувати та узагальнювати матеріал, робити і формулювати власні висновки та пропозиції.

Реалізація таких цілей втілюється в життя шляхом поступового розв'язання наступних задач:

- вивчення літератури з певного питання;
- вивчення інформації, яка міститься в літературі або в ресурсах Інтернету;
- збір і узагальнення матеріалу;
- складання плану реферату;
- написання реферату;
- оформлення реферату

За допомогою рефератів студент глибше вивчає найбільш складні проблеми навчальної дисципліни, вчиться правильно оформлювати роботу та доповідати про результати своєї праці.

Студент самостійно обирає тему реферату з запропонованого переліку. Допускається закріплення декількох студентів за однією і тією ж темою реферату. В такому разі на практичних заняттях один з них доповідає, а інші виступають з доповненнями чи уточненнями. Студент може в обсязі навчальної програми дисципліни сам запропонувати тему реферату, узгодивши її з викладачем.

Перш ніж починати безпосередньо збирати матеріал, потрібно скласти список літератури, в якій висвітлюється проблема, обрана у якості теми реферату. Слід приділити серйозну увагу підбору і вивченню рекомендованої літератури до дисципліни. Однак запропонований перелік не повинен обмежувати ініціативу студента. В разі необхідності використовуються інші джерела.

**План реферату відображує його суть.** Це схематичний вираз того, що хоче довести автор. Після ознайомлення з літературою студент складає план реферату, в якому конкретизує питання обраної теми та який включає в себе:

- вступ;
- основну частину (виклад змісту теми);
- висновки;
- список використаної літератури.

**Вступ** є обов'язковою частиною реферату, в якому стисло обґрунтовується актуальність, чому вибрана саме ця тема, чим зумовлений інтерес до неї, наукова і практична значимість обраної теми, формулюється мета та завдання дослідження. Подається короткий огляд літератури з теми реферату.

**Основна частина** реферату складається з розділів та підрозділів, в яких мають бути послідовно розглянуті усі питання плану.

Заключна частина реферату має містити висновки, в яких формулюються результати дослідження, оцінки проаналізованого матеріалу, пропозиції чи рекомендації з досліджуваної проблематики. Висновки повинні прямо відповідати поставленим у вступі задачам.

**Вступ і висновки** реферату разом не повинні перевищувати одну чверть його обсягу.

Після підбору і вивчення літератури, визначення плану реферату слід приступити до узагальнення та систематизації зібраного матеріалу. Виклад матеріалу повинен бути чітким, логічним та послідовним, літературно грамотним, без повторень. У рефераті необхідно висловлювати своє ставлення до обраної проблеми. Всі міркування потрібно аргументувати.

Починається робота з **титульного листа**. Після титульного листа, на другій сторінці реферату подається план роботи.

Кожна структурна частина роботи повинна починатися з нової сторінки та мати заголовок, який відповідає плану реферату.

Загальний обсяг реферату не повинен перебільшувати **20 друкованих сторінок** тексту.

Оформлення списку використаної літератури є важливою складовою написання реферату. В список включаються тільки ті джерела, які використовувались при написанні реферату або на які зроблено посилання у самій роботі.

Зміст реферату студент повинен доповідати на: семінарі, кружку, науковій конференції. Попередньо підготувавши тези доповіді, студент протягом 7-10 хвилин коротко викладає основні положення своєї роботи, оскільки вільний виклад значно поліпшує сприйняття матеріалу слухачами. Після доповіді автор відповідає на питання, поставлені слухачами або ж викладачем під час перевірки реферату. Потім виступають опоненти, які заздалегідь знайомляться з текстом реферату (орієнтуються у даній проблематиці), відзначаючи сильні та слабкі сторони реферату. На основі обговорення написаного та повідомленого реферату студенту виставляється відповідна оцінка.

**ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1**  
**ПРЕДМЕТ, ДЖЕРЕЛА, ПРИНЦИПИ І ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА**  
**УКРАЇНИ. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР І ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЯ**

**ТЕМА 1. Предмет, метод, система та функції трудового права.**

*Самостійна робота – 4 години*

**Методичні рекомендації:**

Навчальна мета: домогтися обізнаності студентів у питаннях поняття трудового права як навчальної дисципліни, як науки, що передбачаються програмою навчальної дисципліни, слугувати подальшому міцному засвоєнню знань про методологію науки. Отримання студентами вичерпної інформації про предмет і методи трудового права, сприяти формуванню наукового світогляду, підвищення рівня правової свідомості, правової культури, моральних, естетичних та інших якостей особистості.

Треба звернути належну увагу при підготовці до заняття на визначення місця трудового права серед юридичних та соціальних наук. Сприяти розвитку навичок чіткого формулювання теоретичних положень: давати визначення поняттям предмету трудового права, методології, методу тощо.

При вивченні даної теми, слід звернути увагу на зв'язок з іншими галузями права. Трудове право як одна з основних галузей системи вітчизняного права характеризується самостійними предметом і методом, добре розвиненою нормативною базою. Воно має своє призначення та відповідні принципи, на яких засноване регулювання соціально-трудових відносин. Крім трудового права, що є головною галуззю у регулюванні відносин у сфері праці, ці відносини частково регулюються й іншими галузями права, у тому числі: конституційним, цивільним, господарським, аграрним, адміністративним, кримінально-виконавчим, цивільним процесуальним, міжнародним приватним правом, правом соціального забезпечення тощо.

Крім цього, основним видом відносин, що регулюються трудовим правом, є трудові правовідносини - двосторонній правовий зв'язок між працівником і роботодавцем, що виникає на підставі трудового договору, і зміст якого полягає у сукупності суб'єктивних прав і обов'язків з виконання працівником за винагороду роботи за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією, посадою з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, та зі створення належних умов для її виконання й оплати праці роботодавцем.

Студенам необхідно дослідити класифікацію трудових відносин, елементи, сторони та зміст.

### **Питання для самоконтролю**

1. Які суспільні відносини виступають предметом трудового права?
2. Дайте характеристику індивідуальним трудовим правовідносинам і між ким вони виникають?
3. Що таке метод галузі права?
4. У чому проявляються особливості методу трудового права?
5. Дайте визначення функції трудового права. Яке їхнє визначення?
6. Які правові норми становлять загальну частину трудового права?
7. Які правові інститути входять до складу особливої частини трудового права?
8. Дайте визначення трудових правовідносин?
9. Назвіть та охарактеризуйте елементи трудових правовідносин.
10. Визначте підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

**Термінологічне завдання:** праця, трудове право, предмет ТП, метод ТП, функції ТП, трудові правовідносини, сторони трудових правовідносин.

### **Методичне завдання:**

1. Накресліть схему «Трудове право в системі права».
2. Складіть схему функцій ТП.
3. Накресліть схему «Трудові правовідносини»

### **Теми для написання рефератів:**

1. Трудове право як самостійна галузь права України.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права.

### **Рекомендована література:**

1. Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.
2. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : Підручник / Ю.П.Дмитренко. — К. : Юрінком Інтер, 2009. — 624 с.
3. Мельничук О.А., Мельничук О.Ф. Трудове право України: навч. посібник. — Вінниця : Едельвейс і К, 2009. — 328 с.
4. Гетьманцева Н.Д. До питання про метод правового регулювання трудових відносин / Н.Д. Гетьманцева // Право України. – 2011. – № 5. – С. 224-230.
5. Жернаков В.В. Предмет трудового права та сфера дії законодавства про працю України: теоретичні проблеми і тенденції / В.В. Жернаков // Актуальні пробл. труд. права та права соц. забезп.: зб. наук. пр. до 80-річчя проф. Р.І. Кондратьєва. – Хмельн.: Вид-во Хмельн. ун-ту упр. та права, 2007. – С. 44-48.
6. Іншин М.І. Сучасне бачення предмета трудового права України / М.І. Іншин, В.І. Щербина // Приватне право. – 2013. – № 1. – С. 201-208.

7.Козуб І. Місце трудового права в системі права України / І. Козуб // Юрид. Україна. – 2011. – № 2. – С. 57-61.

8.Кондратьєв Р.І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин / Р.І. Кондратьєв // Підприємництво, госпво і право. – 2005. – № 7. – С. 156-157.

9.Лазор В. Система трудового права України в сучасних умовах та її співвідношення з системою національного права / В. Лазор // Юрид. Україна. – 2006. – № 9. – С. 43 – 48.

10.Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права / П.Д. Пилипенко: моногр. – Л.: Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. – 214 с.

11.Прилипко С.М. Розмежування права соціального забезпечення і трудового права / С.М. Прилипко // Право України. – 1999. – № 10. – С. 58-61.

12.Процевський О.І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання / О.І. Процевський // Там же. – 2011. – № 2. – С. 223-234.

13.Щербина В.І. Функції трудового права: моногр. / В. І. Щербина; Держ. митна служба, Акад. митної служби України. – Д.: [б.в.] 2007. – 425 с.

14.Яковлев О.А. Трудове право України: теоретична характеристика в аспекті поділу права на приватне і публічне / О.А. Яковлев // Вісн. Харків. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна. Сер. Право. – 2013. – № 1082. – С. 115-119.

## **ТЕМА 2. Джерела трудового права.**

### ***Самостійна робота – 6 годин***

#### **Методичні рекомендації:**

Необхідно дати загальну характеристику джерел трудового права. Потрібно дослідити систему джерел трудового права.

Основним джерелом трудового права є Конституція України, у якій закріплені найважливіші трудові права людини й громадянина й гарантії їх реалізації.

Джерелами трудового права є пакти про права людини 1966 р., Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права та Європейську соціальну хартію, а також конвенції й рекомендації Міжнародної організації праці, ратифіковані Україною. При цьому слід виходити із пріоритету норм міжнародного права перед нормами національного законодавства.

Особливе місце серед джерел трудового права займає Кодекс законів про працю України.

Наступним джерелом трудового права є низка законів України, спрямованих на регулювання трудових відносин. До них належать закони: «Про зайнятість населення», «Про охорону праці», «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про колективні договори і угоди» та інші.

Слід розглянути основні принципи трудового права. Вивчити їх систему та класифікацію. При обговоренні принципів трудового права необхідно

дослідити загально правові (принципи законності, демократизму, захисту прав людини, рівноправності, гуманності та ін.), міжгалузеві (принципи свободи праці та заборони примусової праці, соціального партнерства, всебічного захисту материнства і дитинства, свободи створення та діяльності об'єднань громадян тощо), галузеві принципи (принципи поєднання централізованого та локального регулювання праці, свободи трудового договору, єдності та диференціації правового регулювання праці, участі представників працівників у регулюванні відносин у сфері праці, забезпечення працівників мінімальними державними гарантіями у сфері праці та ін.), а також принципи окремих інститутів трудового права (забезпечення рівних можливостей усім громадянам в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб; сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; заборони залучення працівників до роботи у неробочий час; гарантованого надання щорічних відпусток; диференціації у правовому регулюванні тривалості, порядку надання та встановлення додаткових і соціальних відпусток.

#### **Питання для самоконтролю:**

1. Що таке принципи права?
2. За якими критеріями можлива класифікація принципів трудового права?
3. Що означає принцип соціального партнерства в правовім регулюванні трудових відносин?
4. Назвіть принципи окремих інститутів трудового права.
5. Дайте визначення поняття «джерело права».
6. За яким принципом класифікуються джерела права?
7. Що таке єдність і диференціація джерел трудового права?
8. Назвіть нормативно правові документи, що є джерелами трудового права.
9. Чи можна вважати джерелами трудового права керівні роз'яснення Пленуму Верховного Суду України?

**Термінологічне завдання:** джерела трудового права, принципи трудового права, принципи інститутів трудового права.

#### **Методичне завдання: Методичне завдання:**

1. Накресліть схему «Джерела трудового права».
2. Складіть схему «Принципи трудового»

#### **Теми для написання рефератів:**

1. Джерела трудового права України.



2. Основні принципи трудового права.
3. Система трудового права .

#### **Рекомендована література:**

- 1.Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.
2. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : Підручник / Ю.П.Дмитренко. — К. : Юрінком Інтер, 2009. — 624 с.
3. Мельничук О.А., Мельничук О.Ф. Трудове право України: навч. посібник. — Вінниця : Едельвейс і К, 2009. — 328 с.
4. Верес Ю.М. Щодо місця локального регулювання в системі правового регулювання соціально-трудових відносин / Ю.М. Верес // Вісн. Одес. нац. ун-ту: зб. наук. пр. – О.: Вид-во Одес. нац. ун-ту, 2011. – Вип. 9. – Т.16. – С. 99-106.
- 5.Вісьтак М.Я. Види міжнародно-правових актів, що є джерелами трудового права України / М.Я. Вісьтак // Унів. наук. зап., 2009. – № 1. – 2009. – С. 171-175.
- 6.Жигалкін П.І. Судова практика та її значення для регулювання відносин у сфері праці: моногр. / П.І. Жигалкін, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: Вид-во ПП “ФІНН”, 2008. – 544 с.
- 7.Козуб І. Джерела і форми трудового права: розмежування понять / І. Козуб // Юрид. Україна. – 2011. – № 1. – С. 56-60.
- 8.Ярошенко О.М. Значення актів Конституційного Суду України для регулювання трудових відносин / О.М. Ярошенко // Пробл. законності, 2008. – Вип. 98. – С. 54-63.
- 9.Гетьманцева Н.Д. Принципи трудового права / Н.Д. Гетьманцева // Наук. вісн. Чернів. ун-ту: зб. наук. пр. / Чернівці: Чернів. нац. ун-т, 2009. – Вип. 492. – Правознавство. – С. 58-62.
- 10.Старчук О.В. Щодо ознак принципів трудового права України / О.В. Старчук // Публіч. право. – 2013. – № 1. – С. 200-206.
- 11.Щербина В.І. Принципи сучасного трудового права / В.І. Щербина, Н.О. Валуєва // Вісн. Запорізького юрид. ін-ту; Дніпропетр. держ. ун-ту внутр. справ. – Запоріжжя: ЗЮІ; ДДУВС, 2011. – 2011. № 3(56). – С. 102-108.
- 12.Ярошенко О.М. До питання розмежування єдності та диференціації правового регулювання праці з іншими правовими категоріями / О.М. Ярошенко // Вісн. Акад. правових наук України. – 2005. – № 3 (42). – С. 226-233.
- 13.Ярошенко О.М. Рівність прав працівників як основний принцип трудового права України // Актуальні пробл. політики: зб. наук. пр. / гол. ред. С.В. Ківалов. – О.: Нац. ун-т “Одес. юрид. акад.; Південноукр. центр гендер. пробл., 2012. – Спец. вип.

### **ТЕМА 3. Суб'єкти трудового права.**

#### ***Самостійна робота – 8 годин***

#### **Методичні рекомендації:**

Мета: домогтися формування у студентів поняття суб'єкта трудового права. Отримання студентами вичерпної інформації про перелік суб'єктів трудового права, сприяти формуванню знань про їх права та обов'язки.

Студентам слід засвоїти, що суб'єктами трудового права є учасники суспільних відносин, регульованих законодавством про працю, які володіють суб'єктивними трудовими та юридичними обов'язками.

При вивченні даної теми необхідно звернути увагу на те, що виділяють два рівні суб'єктів трудового права – основні та неосновні. Основними суб'єктами трудового права є сторони трудових правовідносин – працівники й роботодавці. Неосновні суб'єкти, у свою чергу, поділяються на похідні та допоміжні. До числа суб'єктів, правовий статус яких є похідним від статусу працівника, слід віднести особу, яка шукає роботу (безробітного), інваліда внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання та ін. Будь-яка з цих категорій осіб не має самостійного значення й існує як передуюча правовій особистості працівника або як наслідок існування такої особи як працівника. Сутність допоміжних суб'єктів полягає в тому, що їх здатність до правоволодіння спрямована на обслуговування функціонування основних суб'єктів трудового права як повноцінних учасників відносин у царині праці. До суб'єктів, правовий статус яких має допоміжний характер, належать професійні спілки, трудовий колектив, державні органи.

Треба звернути належну увагу при підготовці до заняття на визначення місця кожного суб'єкта трудового права.

Необхідно дати загальну характеристику прав і обов'язків суб'єктів трудового права. Потрібно дослідити співвідношення прав і обов'язків суб'єктів трудового права.

Слід розглянути особливості статусу державних органів їх прав і обов'язків як суб'єктів трудового права. Вивчити їх систему.

#### **Питання для самоконтролю**

1. Хто є суб'єктами трудових правовідносин?
2. Що таке трудова правосуб'єктність?
3. Які критерії правосуб'єктності підприємства?
4. Хто такі «наймані робітники»?
5. Сформулюйте основні права працівників, їх гарантії й обов'язки в сфері праці.
6. Які основні права й обов'язки роботодавця в трудових правовідносинах?
7. Охарактеризуйте трудовий колектив підприємства, установи, організації як суб'єкт трудового права. Хто такі його представники?

8. Профспілкові організації і їх органи як суб'єкти трудового права. Назвіть основні функції профспілок у соціально-економічній сфері.

9. В яких аспектах державні органи виступають як суб'єкти трудового права.

**Термінологічне завдання:** суб'єкт трудового права, роботодавець, працівник, трудовий колектив, профспілкові організації, Державна служба України з питань праці.

**Методичне завдання:**

1. Накресліть схему «Суб'єкти трудового права».
2. Порівняйте та співставте права роботодавця і працівника.

**Реферат:**

1. Суб'єкти трудового права.
2. Трудові правовідносини.

**Рекомендована література:**

1. Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.

2. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : Підручник / Ю.П.Дмитренко. — К. : Юрінком Інтер, 2009. — 624 с.

3. Мельничук О.А., Мельничук О.Ф. Трудове право України: навч. посібник. — Вінниця : Едельвейс і К, 2009. — 328 с.

4. Гончарова К.В. Правовий статус державних органів – суб'єктів трудового права / К.В. Гончарова // Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. пр. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2011. – Вип. 54. – С. 354-360.

5. Держава та її органи як суб'єкти трудового права: теоретико-прикладний нарис: моногр. / К.В. Гончарова, Ю.Ю. Івчук, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко; за наук. ред. О.М. Ярошенко. – Х.: Право, 2014. – 288 с.

6. Нікіфоров В.Ю. Профспілки як суб'єкт трудового права / В.Ю. Нікіфоров // Вісн. Нац. ун-ту внутр. справ. – Х.: Нац. ун-т внутр.справ, 2004. – Вип. 27. – С. 368 – 373.

7. Слюсар А.М. Віднесення держави та її органів до суб'єктів трудового права / А.М. Слюсар // Пробл. законності. – 2009. – Вип. 105. – С. 78-85.

8. Слюсар А.М. Класифікація суб'єктів трудового права України / А.М. Слюсар // Вісн. Акад. прав. наук України: зб. наук. пр. – Х.: Право, 2010. – № 4 (63). – С. 195-205.

9. Слюсар А.М. Правовий статус суб'єктів трудового права України: теоретико-правовий аспект: моногр. – Х.: ФІНН, 2011. – 336 с.

10. Ярошенко О.М. Щодо правового статусу працівників / О.М. Ярошенко // Пробл. законності. – 2010. – Вип. 106. – С. 38-45.

## ТЕМА 4. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори.

### *Самостійна робота – 8 годин*

#### **Методичні рекомендації:**

Вивчаючи дану тему студент повинен чітко розуміти визначення соціального діалогу, його правову природу та призначення у суспільстві.

При підготовці до питань, які вивчаються в рамках даної теми, необхідно засвоїти поняття соціального діалогу. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Потрібно вивчити основні принципи, на яких здійснюється соціальний діалог (законності та верховенства права; репрезентативності і правомочності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань).

Студентам потрібно дослідити рівні, на яких здійснюється соціальний діалог.

Окрему увагу слід приділити вивченню питань щодо доняття і змісту колективного договору, порядку його укладення, реєстрації угод і колективних договорів, контролю за виконанням колективного договору та відповідальності за порушення і невиконання умов колективного договору.

Питання, пов'язані з колективними договорами та угодами, регулюють друга (статті 10–20) та деякі інші глави КЗпП України, Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356-XII, а також інші нормативно-правові акти. З прийняттям Закону України «Про колективні договори і угоди» створено правові засади для дальшого розвитку системи колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин та узгодження інтересів найманих працівників і власників.

Колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та виробничі відносини між роботодавцем і працівниками підприємства, установи, організації.

Контроль за виконанням колективних договорів та угод проводиться безпосередньо сторонами, які їх уклали, у порядку, визначеному цими договорами та угодами.

Відповідальність за порушення законодавства про колективні договори та угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» настає у разі:

- а) ухилення від участі в переговорах.
- б) порушення і невиконання колективного договору, угоди.
- в) ненадання інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю.

Порядок і строки накладення штрафів, передбачених вказаним Законом, регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення.

### **Питання для самоконтролю**

1. Дайте визначення поняття «соціальний діалог».
2. Назвіть рівні та сторони соціального діалогу.
3. Дайте визначення поняття колективного договору й визначіть його роль у регулюванні соціально-трудова відносин.
4. Назвіть сторони колективних договорів і угод, їх представників.
5. З якою метою проводиться повідомна реєстрація колективних договорів і угод?
6. З яких етапів полягає процес розробки і заключення колективного договору?
7. Ким здійснюється контроль за виконанням колективного договору?
8. Яку передбачено відповідальність за порушення і невиконання умов колективного договору?

**Термінологічне завдання:** соціальний діалог, принципи, на яких здійснюється соціальний діалог, колективний договір.

### **Методичне завдання:**

1. Накресліть схему «Соціальний діалог» із зазначенням рівнів та форм соціального діалогу, сторін, угод тощо.
2. Складіть схему «Порядок розробки і укладення колективних договорів і угод».

### **Реферат:**

1. Колективні договори і угоди.
2. Соціальний діалог у сфері праці.

### **Рекомендована література:**

1. Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.
2. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : Підручник / Ю.П.Дмитренко. — К. : Юрінком Інтер, 2009. — 624 с.
3. Мельничук О.А., Мельничук О.Ф. Трудове право України: навч. посібник. — Вінниця : Едельвейс і К, 2009. — 328 с.

4. Амелічева Л.П. Щодо трудової відповідальності учасників правовідносин соціального діалогу в сфері безпеки і гігієни праці / Л.П. Амелічева // Актуальні пробл. труд. права і права соц. забезп.: тези доп. та наук. повідомл. учасників V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27-28 верес. 2013 р. / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 130-136.

5. Гетьманцева Н.Д. Місце державних органів у системі соціального партнерства / Н.Д. Гетьманцева // Юрид. Україна. – 2011. – № 7. – С. 28-32.

6. Клименчук Н.М. До питання змісту структури генеральної угоди / Н.М. Клименчук // Вісн. Верхов. Суду України. – 2011. – № 1. – С. 45-48.

7. Прилипко С.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): моногр. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. – Х.: ФІНН, 2011. – 256 с.

8. Лосиця І.О. Правові засади укладення колективних договорів: [Електрон. ресурс] / І.О. Лосиця // Ученые зап. Тавр. нац. ун-та. – Т. 21 (60). – № 1 Юрид. науки [Електрон. ресурс]. – 2008. – С. 100-109.

10. Морозов С. Колективний договір як форма участі працівників в управлінні підприємством / С. Морозов // Підприємництво, госп-во і право: наук.-практ. госп.-прав. журн. – 2013. – № 2. – С. 89-92.

11. Серeda О. Відповідальність сторін колективно-договірних відносин: сучасний стан і перспективи / О. Серeda // Вісн. Нац. акад. прокуратури України. – 2011. – № 1. – С. 80-84.

12. Трунова Г.А. Колективні переговори з укладення колективних договорів і угод / Г.А. Трунова // Наук. вісн. Чернів. ун-ту: зб. наук. пр. – Вип. 518: Правознавство. – С. 65-68; Міжнародно-правові принципи соціального партнерства. – Чернівці: Чернів. нац. ун-т, 2009. – Вип. 522. Правознавство. – С. 54-57.

13. Чанишева Г. Правовые основы социального диалога в сфере труда / Г. Чанышева // Ежегодник укр. права. – № 5. – сб. науч. тр. / Нац. акад. прав. наук Украины. – Х.: Право, 2013. – С. 396-402.

14. Ярошенко О. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права / О. Ярошенко // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2004. – № 2 (37). – С. 131-138.

## **ТЕМА 5. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування.**

***Самостійна робота – 8 годин***

### **Методичні рекомендації:**

Відносини у сфері зайнятості населення регулюються Конституцією України, Законом України «Про зайнятість населення», Кодексом законів про працю України, Господарським та Цивільним кодексами України, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими актами законодавства.

Зайнятість – не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно. Кожен має право на вільно обрану зайнятість. Примушування до праці у будь-якій формі забороняється. Добровільна незайнятість особи не може бути підставою для притягнення її до відповідальності.

При вивченні даної теми студентам потрібно ознайомитися з основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення. Для реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації, підготовки й перепідготовки, працевлаштування та соціальної підтримки тимчасово не працюючих громадян створюється державна служба зайнятості. Зазначений орган має відповідні завдання, які потрібно дослідити.

Студентам необхідно з'ясувати правовий статус безробітних, порядок їх реєстрації, перереєстрації та ведення обліку

Також потрібно приділити увагу визначенню поняття підходящої роботи, якою для безробітного є робота, що відповідає його освіті, професії (спеціальності), кваліфікації. Підбір підходящої роботи здійснюється територіальним органом, у якому безробітний зареєстрований, з урахуванням доступності транспортного обслуговування, встановленої рішенням місцевої держадміністрації, виконавчого органу відповідної ради. За згодою безробітного підбір підходящої роботи може здійснюватися також в інших регіонах.

Підходящою для безробітного є робота у разі, коли запропонована заробітна плата не нижча, ніж його заробітна плата за останнім місцем роботи, з урахуванням середнього розміру заробітної плати, що склався за минулий місяць у регіоні, де безробітний зареєстрований.

### **Питання для самоконтролю**

1. Дайте поняття «зайнятість» і «працевлаштування» і як вони співвідносяться між собою?
2. Хто належить до категорії зайнятого населення по законодавству?
3. Для яких категорій громадян установлені спеціальні гарантії при втраті роботи?
4. Яка компетенція Державної служби зайнятості?
5. Які права й обов'язки встановлені для підприємств, установ і організацій у сфері зайнятості?
6. Які особи можуть бути визнані безробітними?
7. Які соціальні виплати передбачені для безробітних і членів їх родин?
8. Яку відповідальність передбачено за порушення законодавства про працевлаштування?

**Термінологічне завдання:** зайнятість, безробітний, підходяща робота, працевлаштування, професійне навчання.

## **Реферат:**

1. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування.

### **Рекомендована література:**

1. Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.
2. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : Підручник / Ю.П.Дмитренко. — К. : Юрінком Інтер, 2009. — 624 с.
3. Мельничук О.А., Мельничук О.Ф. Трудове право України: навч. посібник. — Вінниця : Едельвейс і К, 2009. — 328 с.
4. Безусий В.В. Юридичні гарантії зайнятості та працевлаштування населення / В.В. Безусий // Право і безпека: наук. журн. – 2012. – No 3. – С. 255-258.
5. Ветухова І.А. Правове регулювання нетипових видів зайнятості працівників за сучасних умов / І.А. Ветухова // Пробл. законності. – 2013. – Вип. 121. – С. 93-105.
6. Попов С.В. Безробіття: його форми та види / С.В. Попов // Наук. зап. 2008. – No 1(6). Право, економіка, гуманіт. науки. – 2008. – С. 50-56.
7. Чернобай А. Актуальні питання реалізації права громадян на працю та працевлаштування в контексті Закону України “Про зайнятість населення” / А. Чернобай, І. Мороз // Публіч. право. – 2013. – No 4. – С. 158-164.
8. Юровська В.В. Правове регулювання працевлаштування безробітних в законодавстві України / В.В. Юровська // Вісн. Харків. нац. ун-ту ім. В.Н. Каразіна No 1034. Сер. Право. – 2012. – Вип. No 13. – С. 115-117.
9. Юшко А.М. Шляхи впровадження Закону України “Про зайнятість населення” / А.М. Юшко // Актуальні пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. No 26. – Луганськ: Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля, 2013. – С. 638-644.
10. Ярошенко О.М. Державна політика у сфері зайнятості: деякі аспекти / О.М. Ярошенко // Пробл. законності. – 2009. – Вип. 101. – С. 66-72.

## **ТЕМА 6. Трудовий договір.**

***Самостійна робота – 12 годин***

### **Методичні рекомендації:**

Питання щодо укладання та розірвання трудового договору регламентовано Главою III Кодексу законів про працю України.



Перш за все слід засвоїти, що згідно з ч. 1 ст. 21 КЗпП України трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Зміст трудового договору становить сукупність умов, що визначають взаємні права й обов'язки працівника та роботодавця. Необхідно дослідити форму, строк і види трудового договору.

Вивчаючи дану тему студентам потрібно засвоїти, що обов'язковими (необхідними) умовами трудового договору є умови про:

- а) прийняття на роботу.
- б) місце роботи.
- в) час початку дії трудового договору та його строк.
- г) трудову функцію.
- г) умови оплати праці.

Будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається. При прийнятті на роботу чинним законодавством можуть встановлюватись вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника.

Потрібно розуміти, що до порядку укладення трудового договору належить і його оформлення - процедура внесення власником або уповноваженим ним органом у відповідні документи, що мають юридичне значення для працівника, у строки, встановлені законодавством, точних відомостей про працівника і його посаду, спеціальність, кваліфікацію, строки роботи та ін.

Виділяють такі етапи оформлення трудового договору:

1. Подання працівником усіх необхідних для укладення трудового договору документів.
2. Підписання сторонами трудового договору або візування посадовою особою, що має право прийому на роботу, заяви працівника про працевлаштування.
3. Видання власником або уповноваженим ним органом наказу чи розпорядження про зарахування працівника на роботу на основі досягнутої угоди.
4. Ознайомлення працівника із змістом наказу під розписку.
5. Внесення до трудової книжки запису про прийом на роботу, оформлення трудової книжки працівникам, що поступають на роботу вперше.
6. Ознайомлення працівника із записом у трудовій книжці під розписку в особовій картці (типова форма № П-2).

При вивченні даної теми потрібно засвоїти, що основним документом про трудову діяльність є Трудова книжка. Трудові книжки ведуться на всіх працівників, які працюють на підприємстві, в установі, організації усіх форм власності або у фізичної особи понад п'ять днів, у тому числі осіб, які є співвласниками (власниками) підприємств, селянських (фермерських) господарств, сезонних і тимчасових працівників, а також позаштатних працівників за умови, якщо вони підлягають державному соціальному страхуванню. На осіб, які працюють за сумісництвом, трудові книжки ведуться тільки за місцем основної роботи.

До трудової книжки вносяться: відомості про працівника: прізвище, ім'я та по батькові, дата народження; відомості про роботу, переведення на іншу постійну роботу, звільнення; відомості про нагородження і заохочення: про нагородження державними нагородами України та відзнаками України, заохочення за успіх у роботі та інші заохочення відповідно до чинного законодавства України; відомості про відкриття, на які видані дипломи, про використані винаходи і раціоналізаторські пропозиції та про виплачені у зв'язку з цим винагороди. Дисциплінарні стягнення до трудової книжки не заносяться.

Необхідно приділити увагу дослідженню класифікації підстав розірвання трудового договору.

Студентам потрібно з'ясувати, які передбачено загальні та спеціальні юридичні гарантії працівникам, що звільняються за ініціативою роботодавця.

Також, необхідно вивчити порядок оформлення звільнення, строки розрахунку зі звільненим працівником, передбачені ст. 47 КЗпП України, питання щодо підстав і порядку виплати працівникові вихідної допомоги.

### **Питання для самоконтролю**

1. Дайте визначення трудового договору. Чим він відрізняється від цивільноправового договору, пов'язаного з роботою?
2. Охарактеризуйте сторони трудового договору, їх правовий статус.
3. Що становить зміст трудового договору?
4. Які види трудового договору ви знаєте?
5. Назвіть та охарактеризуйте етапи оформлення трудового договору.
6. Проаналізуйте особливості трудових договорів з окремими категоріями працівників: з державним службовцем, при суміщенні професій, при роботі за сумісництвом.
7. Дайте визначення контракту, у яких випадках він укладається.
8. Що являє собою переведення на іншу роботу?
9. Що відноситься до істотних умов праці?
10. Яка різниця між припиненням трудового договору і його розірванням?
11. Проаналізуйте підстави припинення трудового договору.
12. Дайте характеристику третьої особи при припиненні трудового договору.
13. Проаналізуйте дві підстави припинення трудового договору: «за згодою сторін», «з ініціативи працівника».

14. Назвіть підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу.

15. Які обов'язки роботодавця при звільненні працівника?

16. Що таке вихідна допомога? Назвіть випадки і розміри виплати вихідної допомоги.

17. Дайте визначення поняттю трудова книжка. Який порядок ведення трудових книжок?

18. Які відомості заносяться до трудової книжки?

**Термінологічне завдання:** трудовий договір, контракт, зміна істотних умов праці, місце роботи, трудова функція, простій, переведення на іншу роботу, переміщення, відсторонення, невідповідність працівника займаній посаді, прогул, припинення трудового договору, трудова книжка.

**Методичне завдання:**

1. Накресліть схему «Укладення трудового договору та прийняття працівника на роботу».

2. Складіть схему «Припинення трудового договору та звільнення працівника».

**Реферат:**

1. Трудовий договір.

2. Контракт як форма трудового договору.

3. Правове регулювання зміни умов трудового договору.

4. Правове регулювання припинення трудового договору.

**Рекомендована література:**

1. Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.

2. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : Підручник / Ю.П.Дмитренко. — К. : Юрінком Інтер, 2009. — 624 с.

3. Мельничук О.А., Мельничук О.Ф. Трудове право України: навч. посібник. — Вінниця : Едельвейс і К, 2009. — 328 с.

4. Гетьманцева Н.Д. Трудовий договір в аспекті розвитку індивідуально-договірного регулювання трудових відносин / Н.Д. Гетьманцева // Наук. вісн. Чернів. ун-ту: зб. наук. пр. – Чернівці: Чернів. нац. ун-т, 2010. – Вип. 533. Правознавство. – С. 38-43.

5. Жернаков В.В. Договірне регулювання відносин у сфері праці / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко // Договір як універсальна правова конструкція: моногр. – Х.: Право, 2012. – С.112-232.

6. Жернаков В.В. Відповідальність за прогул: проблеми регулювання / В.В. Жернаков // Вісн. Нац. акад. прав. наук України– 2013.–№3.–С.

7. Зінченко М.Ю. Професія як елемент трудової функції працівника / М.Ю. Зінченко // Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. пр. – К.:

Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2012. – Вип. 56. – С. 315-319.

8. Мірошніченко О. Проблеми правового регулювання зміни умов трудового договору у проекті Трудового кодексу України / О. Мірошніченко // Юрид. Україна. – 2009. – № 7. – С. 73-75.

9. Сільченко С. Окремі питання застосування законодавства про строковий трудовий договір у судовій практиці / С. Сільченко // Юрид. радник. – 2007. – № 5. – С. 58-63.

10. Трубіцин Д.В. Відсторонення працівника від роботи з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору / Д.В. Трубіцин // Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. пр. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2011. – Вип. 51. – С. 364-369.

11. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: моногр. / за наук. ред. проф. Ярошенка О.М. – Х.: Юрайт, 2013. – 288 с.

12. Цапенко А. Проблеми припинення трудового договору за обставинами, що не залежать від волі його сторін / А. Цапенко // Вісн. Акад. прав. наук України: зб. наук. пр. – Х.: Право, 2011. – 2011 р. № 3 (66). – С. 285-292.

13. Юшко А.М. Удосконалення правових гарантій працівників при вивільненні у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці / А.М. Юшко // Актуальні пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. / за ред. Л.І. Лазор. – Луганськ.: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту, 2013. – № 27. – С. 628-638.

14. Ярошенко О.М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ // Публіч. право. – 2013. – № 1(9). – С. 192-199.

15. Ярошенко О.М. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: недоліки та шляхи їх усунення / О.М. Ярошенко // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та на-ук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-прак. конф. – Х.: Право, 2012. – С. 62-69.

## **ТЕМА 7. Робочий час.**

### ***Самостійна робота – 6 годин***

#### **Методичні рекомендації:**

Відповідно до ст. 2 Конвенції Міжнародної організації праці № 30 «Про регулювання робочого часу в торгівлі та установах» 1930 р. термін «робочий час» означає проміжок часу, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця. Це поняття не охоплює години відпочинку, коли наймана особа не перебуває в розпорядженні роботодавця. Схожі визначення

містяться і в інших актах МОП, зокрема Конвенціях № 67 «Про тривалість робочого часу і відпочинку на дорожньому транспорті» 1939 р., № 180 «Про робочий час моряків і склад суднового екіпажу» 1996 р. та ін.

Отже, під час вивчення даної теми студенти повинні заспоїти, що робочий час – це час, протягом якого працівник повинен виконувати обов'язки, визначені трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Вивчаючи дану тему слід ретельно ізнайомитися з положеннями Глави IV Кодексу законів про працю України «Робочий час».

Необхідно з'ясувати які існують види робочого часу: залежно від особливостей режиму робочого часу (нормований, ненормований); залежно від часу доби (денний, нічний); залежно від порядку застосування (винятковий робочий час) (чергування, надурочна робота, робота у святкові та вихідні дні (якщо це не передбачено режимом роботи підприємства); залежно від тривалості робочого часу (нормальний, скорочений, неповний).

Потрібно звернути увагу на особливості визначення і регулювання гнучкого режиму робочого часу; поняття дистанційної роботи.

Облік робочого часу - – це фіксування відомостей про явку працівників на роботу й виконання ними встановленої тривалості робочого часу. Необхідно звернути увагу на види обліку робочого часу та порядок його ведення.

Також під час вивчення теми «Робочий час» студенти повинні дослідити питання роботи понад встановлену тривалість робочого дня (надурочні роботи, чергування) та випадки і порядок залучення до робіт понад встановлену тривалість.

### **Питання для самоконтролю**

1. Дайте визначення робочого часу.
2. Назвіть принципи і методи регулювання робочого часу.
3. Дайте визначення поняття режиму робочого часу. Які види робочого часу встановлені законодавством?
4. Охарактеризуйте робочий час нормальної та скороченої тривалості.
5. У чому відмінність скороченого робочого часу від неповного робочого часу?
6. Які режими робочого часу передбачені законодавством?
7. Чим характеризується ненормований робочий час, і для яких категорій працівників він встановлюється?
8. Дайте визначення понаднормовій роботі, й чому вона відрізняється від чергувань на підприємстві?
9. У яких випадках допускається проведення понаднормових робіт?
10. Як визначається норма робочого часу при підсумованому обліку?
11. Що являє собою змінний графік робочого часу?
12. Випадки та порядок залучення до робіт понад встановлену тривалість.

**Термінологічне завдання:** робочий час, режим роботи, гнучкий режим робочого часу, дистанційна робота, нормальний робочий час, скорочений

робочий час, неповний робочий час, облік робочого часу, надурочна робота, чергування.

**Методичне завдання:**

1. Накресліть схему «Види робочого часу».

**Реферат:**

1. Правове регулювання робочого часу.

**Рекомендована література:**

1. Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.

2. Вітковський В.С. Норми робочого часу як гарантія захисту права працівника на життя / В.С. Вітковський // Адвокат. – 2010. – № 12. – С. 22-26.

3. Грузінова Л.П. Актуальні питання правового регулювання неповного робочого часу / Л.П. Грузінова // Адвокат. – 2013. – № 8. – С. 35-40.

4. Петров А. Ненормированный рабочий день / А. Петров // Хоз-во и право. – 2012. – № 2. – С. 100-106.

5. Синенко С.В. Особливості правового регулювання тривалості робочого часу працівників транспорту / С.В. Синенко // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2012. – № 3. – С. 236-242.

6. Царюк М.З. Робочий час як правова категорія / М.З. Царюк // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / НУ «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». – Х.: Право, 2012. – С. 366-369.

7. Шевченко О.А. Окремі аспекти правового регулювання робочого часу працівників органів внутрішніх справ / О. Шевченко // Публіч. право. – 2012. – № 1. – С. 308-313.

**ТЕМА 8. Час відпочинку.**

***Самостійна робота – 6 годин***

**Методичні рекомендації:**

Під час вивчення даної теми перш за все слід звернути на Основний Закон - Згідно зі ст. 45 Конституції України кожний працюючий має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість

відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Студенти повинні запам'ятати, що час відпочинку – це час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і може використовувати його на власний розсуд.

Робота над освоєнням питань даної теми повинна базуватися перш за все на рительному вивченні положень Глави V Кодексу законів про працю України «Час відпочинку».

За результатами вивчення теми повинні сформуватися знання про види часу відпочинку, якими є: перерва для відпочинку і харчування; щоденний (міжзмінний) відпочинок; вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок); святкові і неробочі дні; відпустки.

При вивченні питань щодо відпусток обов'язково слід ознайомитися з положеннями Закону України «Про відпустки». Відпустка – це вільний від роботи час встановленої законодавством або угодою сторін тривалості, протягом якого за працівником зберігається місце роботи (посада).

Студенти мають з'ясувати на які види розрізняються відпустки: щорічні відпустки; додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; творча відпустка; відпустка для підготовки та участі в змаганнях; соціальні відпустки: відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи; відпустки без збереження заробітної плати.

### **Питання для самоконтролю**

1. Дайте визначення часу відпочинку й перелічіть їхні види.
2. Які перерви протягом робочого дня встановлені законодавством?
3. Яким чином компенсується робота у вихідні дні?
4. Що являє собою щотижневий відпочинок?
5. Назвіть святкові й неробочі дні, встановлені трудовим законодавством?
6. Дати визначення відпустки й перелічити його види.
7. Коли в працівника виникає право на щорічну відпустку?
8. Додаткова щорічна відпустка й кому вона надається.
9. Перелічіть додаткові відпустки для жінок, що мають дітей.
10. Який порядок надання щорічних відпусток?
11. Який порядок оплати відпусток?

**Термінологічне завдання:** час відпочинку, щоденний відпочинок, святкові дні, відпустка.

### **Методичне завдання:**

1. Накресліть схему «Час відпочинку».

### **Реферат:**

## 1. Правове регулювання часу відпочинку .

### **Рекомендована література:**

1.Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.

2. Гончаренко В.М. Час відпочинку як соціально-трудова гарантія / В.М. Гончаренко // Актуальні пробл. регулювання відносин у сфері праці і соц. забезп.: тези доп. III Міжнар. наук.-практ. конф., 7-8 жовт. 2011 р. / НУ “Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого”. – Х.: Кросроуд, 2011. – С. 287-289.

3.Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою / К.І. Дмитрієва // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2013. – No 1. – С. 195-199.

4.Дмитрієва К.І. Поняття та види часу відпочинку / К.І. Дмитрієва // Розвиток законодавства про працю і соц. забезп.: здобутки і пробл.: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / НУ “Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого”. – Х.: Право, 2012. – С. 346-348.

5.Домбругова А. Умови надання основної щорічної відпустки / А. Домбругова // Юрид. вісн. України. – 2005. – No 24. – С. 14, 15.

6.Маловичко С. Регулювання права на відпочинок деяких державних службовців, працівників правоохоронних, судових та інших органів / С. Маловичко // Право України. – 2007. – No 12. – С. 72-74.

7.Мельник К.Ю. Окремі проблеми сучасного та майбутнього національного законодавства у сфері регламентації відпусток / К.Ю. Мельник // Актуальні пробл. труд. права і права соц. забезп.: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. на-ук.-практ. конф. (Харків, 27-28 трав. 2013 р.) / НУ “Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого”. – Х.: Право, 2013. – С. 56-59.

## **ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 2**

### **II. ОПЛАТА ПРАЦІ. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І ЗАХИСТ ПРАВ Й ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА**

#### **ТЕМА 9. Оплата праці.**

*Самостійна робота – 8 годин*

#### **Методичні рекомендації:**

Оплата праці одна з найважливіших категорій у системі умов праці й існує у двох аспектах: соціально-економічному й правовому.



Як соціально-економічна категорія заробітна плата являє собою фіксовану в грошовій формі певну частину доходів громадян у структурі національного доходу країни.

Щодо правового регулювання оплати праці слід зазначити, що процес реформування оплати праці в Україні розпочався з прийняття у 1991 р. Закону «Про підприємства в Україні». Підприємства набули права самостійно встановлювати фонд оплати праці, її форми, системи й розміри згідно із законодавством.

На підставі положень Конвенцій та Рекомендацій Міжнародної організації праці, світового досвіду в 1993 р. введено в дію Закон України «Про колективні договори і угоди», а 24 березня 1995 р. підготовлено й прийнято основний документ із питань регулювання оплати праці – Закон України «Про оплату праці».

При вивченні питань даної теми потрібно ретельно ознайомитися з положеннями Глави VII Кодексу законів про працю України «Оплата праці».

Студенти повинні запам'ятати, що відповідно до ст. 94 КЗпП України Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або вповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Організація оплати праці згідно зі ст. 5 Закону України «Про оплату праці» здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на національному рівні; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів.

За результатами вивчення даної теми студенти мають з'ясувати поняття системи оплати праці. Відповідно до ст. 15 Закону України «Про оплату праці» підприємства самостійно, з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами, встановлюють у колективному договорі форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

Система оплати праці це визначений взаємозв'язок між показниками, що характеризують міру (норму) праці та міру його оплати в межах і понад норми праці, які гарантують одержання працівником заробітної плати відповідно до фактично досягнутих результатів праці (відносно норми), погодженої між працівником і роботодавцем ціною його робочої сили. Розрізняють:

- дві основні системи оплати праці працівників – почасову і відрядну,
- одну додаткову – преміальну, яка застосовується при досягненні заздалегідь установлених показників у поєднанні з якою-небудь основною.

Студентам необхідно вивчити порядок застосування та особливості вказаних систем оплати праці.

Окремої уваги заслуговують положення ст. 3 Закону України «Про оплату праці» та ч. 1 ст. 95 КЗпП України). Так, законодавчо встановлено, що Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися

оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт).

Крім цього, при вивченні патань щодо заробітної плати студентам доцільно ознайомитися з положеннями Закону України «Про індексацію грошових доходів населення». Зокрема, необхідно визначити поняття “індексація грошових доходів населення”, зясувати порядок її проведення та строки.

Вивчаючи тему «Оплата праці» студентам потрібно ознайомитися з питанням обмеження відрахувань із заробітної плати. Слід звернути увагу, що Відповідно до Рекомендації МОП «Щодо захисту заробітної плати» № 85 має бути вжито всіх потрібних заходів із метою обмеження відрахувань із заробітної плати до такої межі, яка вважається доконечною для забезпечення утримання працівника і його сім'ї. Відрахування із заробітної плати порядком відшкодування втрат або шкоди, завданої продуктам, товарам чи обладнанню, які належать роботодавцеві, повинні дозволятися лише в тих випадках, коли може бути точно доведено, що за спричинені втрати або завдану шкоду несе відповідальність конкретний працівник. Сума таких відрахувань має бути помітною і не повинна перевищувати справжньої вартості втрат або шкоди. До прийняття рішення про здійснення такого відрахування з заробітної плати заінтересованому працівникові має бути надано можливість висловити аргументоване заперечення та зазначити причину, яка є підставою для того, щоб це відрахування не мало здійснюватися.

Завершуючи ознайомлення з питаннями щодо оплати праці, необхідно розглянути поняття гарантій та компенсацій, їх види. Студенти повинні засвоїти, що:

гарантійні виплати – це суми, що зберігають працівникові заробітну плату (повністю або частково) за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, звільняється від виконання трудових обов'язків і за ним зберігається місце роботи;

гарантійні доплати – це суми, виплачувані понад заробітну плату працівникові при скороченні робочого часу або переведенні його на іншу роботу у встановлених законом випадках;

компенсаційні виплати – це суми, виплачувані працівникам понад оплату праці для компенсації витрат, пов'язаних з виконанням ними своїх трудових обов'язків, а також видатків у зв'язку з переїздом при прийманні на роботу в іншу місцевість

### **Питання для самоконтролю.**

1. Дайте поняття заробітної плати і її відмінність від винагороди по цивільно-правових договорах.
2. Назвіть принципи оплати праці.
3. Що таке мінімальна заробітна плата та індексація заробітної плати?
4. Зазначте строки, періодичність і місце виплати заробітної плати.
5. Що таке тарифна система і її елементи?
6. Назвіть види систем заробітної плати й розкрийте їх зміст.

7. Як оплачується робота при відхиленні від нормальних умов праці?
8. Який порядок виплати заробітної плати?
9. У яких випадках передбачена компенсація заробітної плати?
10. Дайте поняття гарантованих виплат і доплат.
11. Дайте визначення поняття компенсаційних виплат. Назвіть підстави для їхнього застосування.
12. У чому полягають обмеження відрахувань із заробітної плати?

**Термінологічне завдання:** заробітна плата, державне регулювання оплати праці, договірна оплата праці, система оплати праці, премія.

**Методичне завдання:**

1. Складіть схему «Система оплати праці»

**Реферат:**

1. Оплата праці .

**Рекомендована література:**

1. Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.
2. Божко В.М. Принцип рівності в оплаті праці / В. Божко // Вісн. Нац. акад. прав. наук України: зб. наук. пр. / Нац. акад. прав. наук України. – Х.: Право, 2012. – № 4 (71). – С. 233-245.
3. Козуб І. Умова про оплату праці як одна з умов трудового договору / І. Козуб // Підприємництво, госп-во і право: наук.-практ. госп.-прав. журн. – 2013. – № 3. – С. 59-63.
4. Кохан М.С. Про співвідношення премій як виду заохочення з преміями в системі оплати праці / М.С. Кохан // Актуальні пробл. держави і права: зб. наук. пр. / Одес. нац. юрид. акад. – О.: Юрид. літ., 2012. – Вип. 63. – С. 417-423.
5. Кравцов Д.М. Зміст та значення правової категорії “належна працівнику заробітна плата” [Електрон. ресурс] / Д.М. Кравцов // Порівняльно-аналітичне право: електрон. наук.- фахове вид. – 2013. – № 3–1. – Режим доступу: [http://pap.in.ua/3-1\\_2013/5/Kravtsov%20D.M..pdf](http://pap.in.ua/3-1_2013/5/Kravtsov%20D.M..pdf)
6. Малицька І.Д. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні / І.Д. Малицька // Держава і право. Юрид. і політ. науки : зб. наук. пр. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2011. – Вип. 51. – С. 387-392.
7. Сімутіна Я.В. Єдність та диференціація правового регулювання заробітної плати / Я.В. Сімутіна // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2010. – № 3. – С. 139-142.

8. Шимановська Р. Державні механізми регулювання заробітної плати в сучасних умовах / Р. Шимановська // Зб. наук. пр. НАДУ при Президентові України. – К.: НАДУ, 2009. – No 2. – С. 118-126.

9. Хуторян Н. Актуальне дослідження засад правового регулювання оплати праці / Н. Хуторян // Вісн. Акад. прав. наук України: зб. наук. пр. / Акад. прав. наук України. – Х.: Право, 2011. – 2011 р. No 4 (67). – С. 274-276.

10. Чанишева Г.І. Форми захисту права працівника на своєчасне одержання заробітної плати / Г.І. Чанишева // Актуальні пробл. труд. права і права соц. забезп.: тези доп. та наук. пові- домл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27-28 верес. 2013 р. / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 94-98.

11. Юшко А.М. Удосконалення законодавства про заохочення працівників / А.М. Юшко // Актуальні питання інновац. розвитку. – 2012. – No 2. – С. 48-52.

### **ТЕМА 10. Дисципліна праці.**

#### ***Самостійна робота – 6 годин***

#### **Методичні рекомендації:**

Вивчення даної теми потрібно розпочати із визначення дисципліни праці у чотирьох аспектах: як інституту трудового права, як принципу трудового права, як елемента трудових правовідносин, як фактичної поведінки. Крім цього, необхідно дослідити об'єктивну та суб'єктивну сторони трудової дисципліни, а також методи її забезпечення, а саме передбачені законодавством про працю спеціальні способи та прийоми її забезпечення (заохочення, примус, економічні методи, організаційні методи).

При вивченні питань даної теми потрібно ретельно ознайомитися з положеннями Глави X Кодексу законів про працю України «Дисципліна праці».

Студенти мають засвоїти, що трудова дисципліна – це сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановленні трудові обов'язки, та які визначають заходи заохочення за успіхи в праці й відповідальність за неналежне невиконання своїх обов'язків.

Наступним при вивченні теми є засвоєння, що внутрішній трудовий розпорядок є порядком поведінки та взаємодії між працівниками й роботодавцем у процесі здійснення трудової діяльності на конкретному підприємстві. Внутрішній трудовий розпорядок включає: порядок взаємовідносин працівника та роботодавця; порядок взаємовідносин між працівниками в процесі праці.

Вивчаючи дане питання потрібно вивчити елементи внутрішнього трудового розпорядку належать, а саме: а) основні трудові права та обов'язки

працівників і роботодавця; б) режим робочого часу; в) порядок застосування заходів заохочення; г) порядок притягнення працівників до відповідальності.

Окремо слід звернути увагу на статuti і положення про дисципліну для окремих категорій працівників.

Потім потрібно засвоїти, що Заохочення за працю – це публічне визнання результатів заслуг працівника та його успіхів у роботі; приділити увагу вивченню класифікації і видів заохочень.

При вивченні теми потрібно визначити поняття й види дисциплінарної відповідальності, а також поняття та склад дисциплінарного проступку.

Студенти повинні засвоїти, що дисциплінарна відповідальність – це обов'язок працівника понести покарання, передбачене нормами законодавства про працю за протиправне невиконання чи неналежне виконання своїх трудових обов'язків. Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є дисциплінарний проступок.

При дослідженні зазначеного питання необхідно приділити увагу вивченню складу дисциплінарного проступку.

Також студента повинні розрізняти два види дисциплінарної відповідальності:

- загальну - настає на підставі норм КЗпП України та правил внутрішнього трудового розпорядку. Вона поширюється на всіх осіб, окрім тих, на яких поширюється спеціальна дисциплінарна відповідальність.

- спеціальну – це відповідальність, передбачена для окремих категорій працівників спеціальним законодавством, а також статутами та положеннями про дисципліну.

Основними відмінностями спеціальної дисциплінарної відповідальності від загальної є такі: а) коло осіб, на яких вона поширюється; б) види дисциплінарних стягнень; в) коло осіб, які можуть застосовувати дисциплінарні стягнення; г) порядок застосування стягнень.

За результатами вивчення теми, слід запам'ятати, що загальна дисциплінарна відповідальність передбачена ст. 147 КЗпП України. КЗпП визначає 2 види дисциплінарних стягнень: догана та звільнення. Перелік дисциплінарних стягнень загального характеру є вичерпним. Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) даного працівника.

Звернути увагу потрібно і на те, що притягуючи працівника до дисциплінарної відповідальності, роботодавець повинен дотримуватись строків застосування дисциплінарного стягнення. Стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо після виявлення проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення.

Також необхідно звернути увагу на порядок зняття дисциплінарної відповідальності та оскарження рішень про накладення дисциплінарних стягнень.

Зокрема, дисциплінарне стягнення при загальній дисциплінарній відповідальності працівник може оскаржити у комісію з трудових спорів або

безпосередньо до суду у тримісячний строк (статті 150, 221, 225, 233 КЗпП). У ст. 150 КЗпП зазначено, що дисциплінарне стягнення може бути оскаржене працівником у порядку, встановленому чинним законодавством (глава XV цього Кодексу).

### **Питання для самоконтролю**

1. Дайте визначення дисциплінарної відповідальності.
2. Перелічіть основні методи забезпечення дисципліни праці.
3. Що являє собою «Внутрішній трудовий розпорядок»?
4. Як класифікуються заходи заохочення і який порядок їх застосування?
5. Дайте визначення дисциплінарної відповідальності та назвіть її види.
6. Визначте поняття та склад дисциплінарного проступку.
7. Який порядок і строки накладення дисциплінарного стягнення?
8. Зазначте порядок зняття дисциплінарного стягнення.

**Термінологічне завдання:** внутрішній трудовий розпорядок, правила внутрішнього трудового розпорядку, заохочення за працю, дисциплінарна відповідальність, дисциплінарний проступок, загальна та спеціальна дисциплінарна відповідальність.

### **Методичне завдання:**

1. Накресліть схему «Аспекти категорії “Дисципліна праці”».
2. Складіть схему «Методи забезпечення трудової дисципліни».
3. Схематично визначте поняття «Дисциплінарний проступок».

### **Реферат:**

1. Дисципліна праці .

### **Рекомендована література:**

1. Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.
2. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: моногр. / В.О. Голобородько; за наук. ред. О.М. Ярошенка. – Х.: Юрайт, 2012. – 256 с.
3. Домбругова А. Розірвання трудового договору як захід дисциплінарного стягнення / А. Домбругова // Юрид. України. – 2003. – № 8. – С. 67-73.
4. Кожушко С. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин / С. Кожушко // Право України. – 2005. – № 9. – С. 89-91
5. Колеснік Т.В. Механізм забезпечення дисципліни праці в сучасних умовах та його складові / Т.В. Колеснік // Актуальні пробл. права: теорія і практика: зб. наук. пр. / за ред. Л.І. Лазор. – Луганськ.: Вид-во Східноукр. нац. ун-ту, 2013. – № 27. – С. 270-278.

- 6.Панасюк О. Про “внутрішній трудовий розпорядок” як категорію трудового права / О. Панасюк // Право України. – 2005. – № 4. – С. 100
- 7.Петришина-Дюг Г.Г. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: поняття та принципи / Г.Г. Петришина-Дюг // Наук. вісн. Чернів. ун-ту. Правознавство. – 2008. – Вип. 461. – С. 39-42.
- 8.Пилипенко В.М. Дисциплінарна відповідальність як стимулюючий захід ефективної трудової діяльності / В.М. Пилипенко // Право і безпека: наук. журн. – 2011. – № 4. – С. 172-175.
- 9.Тищенко О.В. Дисциплінарні стягнення за прогул: історико-правові аспекти / О.В. Тищенко // Бюл. М-ва юстиції України. – 2009. – № 1. – С. 71-76.
- 10.Щербина В.І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин / В.І. Щербина // Підприємництво, госп-во і право. – 2006. – № 10. – С. 45-49.
- 11.Швець Н.М. Відсторонення працівника від роботи за появу в нетверезому стані / Н.М. Швець // Пробл. законності. – 2010. – Вип. 106. – С. 45-52.
- 12.Ярошенко О.М. Сочетание централизованного и локального правового регулирования внутреннего трудового распорядка / О.М. Ярошенко // Труд. и соц. право. – 2012. – № 3. – С. 21-26.
- 13.Ярошенко О.М. Базові принципи дисциплінарної відповідальності у трудовому праві / О.М. Ярошенко // Соц. право України: наук. зб. / Черніг. держ. технолог. ун-т, Укр. асоц. фахівців труд. права. – Чернігів: Черніг. держ. технол. ун-т, 2012. – № 1 (1). – С. 53-63.

### **ТЕМА 11. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.**

***Самостійна робота – 6 годин.***

#### **Методичні рекомендації:**

Вивчаючи дану тему необхідно ознайомитися із положеннями Глави ІХ Кодексу законів про працю Країни “Гарантії при покладенні на працівників матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації”.

Перш за все студенти повинні вивчити та зрозуміти що таке “матеріальна відповідальність” та у чому саме вона полягає?

Виконання працівником своїх обов’язків забезпечується, в разі необхідності, застосуванням таких засобів, як дисциплінарна, матеріальна та громадська відповідальність, і правовим захистом, який не є юридичною відповідальністю, але спрямований на забезпечення прав роботодавця.

Матеріальна відповідальність працівника – це обов’язок працівника відшкодувати в установленому законом розмірі і порядку завдану ним пряму дійсну шкоду майну роботодавця протиправним винним порушенням узятих на себе за трудовим договором обов’язків.

З’ясувавши визначення та сутність матеріальної відповідальності необхідно засвоїти, що підставою матеріальної відповідальності є трудове майнове правопорушення.

Крім цього, студенти повинні дослідити відмінності матеріальної відповідальності працівника від майнової цивільно-правової відповідальності, класифікацію видів матеріальної відповідальності.

Далі потрібно дослідити питання щодо повної та обмеженої матеріальної відповідальності, випадки притягнення до означеної відповідальності. Слід засвоїти, що:

- сутність повної матеріальної відповідальності полягає в тому, що на працівникові лежить обов’язок нести відповідальність за заподіяну роботодавцеві з вини працівника пряму дійсну шкоду в повному обсязі без будь-якого обмеження.

- сутність обмеженої матеріальної відповідальності полягає в тому, що працівник зобов’язаний нести матеріальну відповідальність за заподіяну роботодавцеві майнову шкоду в розмірі цієї шкоди, але не більше свого середнього місячного заробітку.

Важливо запам’ятати, що згідно зі ст. 135<sup>1</sup> КЗпП договір про повну матеріальну відповідальність обов’язково укладається письмово і лише з особами, які досягли 18-річного віку.

Перелік посад та робіт, що заміщуються чи виконуються працівниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність (далі – Перелік), затверджено постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріатом ВЦРПС від 28 грудня 1977 р. № 447/24 і діє на території України відповідно до постанови Верховної Ради від 12 вересня 1991 р. № 1545 «Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР». Цей Перелік складається з двох частин. У першій зазначені посади працівників, з якими можуть укладатись договори про повну матеріальну відповідальність (наприклад, завідувачі касами, завідувачі магазинами тощо). У другій перелічено роботи, на виконання яких може укладатись договір про повну матеріальну відповідальність (наприклад, видача грошей через касу тощо). Перелік не підлягає розширеному тлумаченню. Якщо договір про матеріальну відповідальність укладений з працівником, посаду якого не передбачено в Переліку, цей договір вважається недійсним (нікчемним), і такий працівник несе матеріальну відповідальність за завдану шкоду на загальних підставах, тобто в обмеженому розмірі, якщо законодавством не передбачена матеріальна відповідальність в межах повного розміру шкоди за іншими підставами.

Договір про повну індивідуальну матеріальну відповідальність може укладатися лише за наявності одночасно двох умов:



1) наявність посади, яку він обіймає, або роботи, яку він виконує, у Переліку;

2) безпосередній зв'язок посадових обов'язків працівника із зберіганням, обробкою, продажем, перевезенням або застосуванням у процесі виробництва доручених працівникам цінностей.

Окремо слід приділити увагу вивченню підстав й порядку укладення договорів про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність.

При вивченні питання щодо порядку визначення розміру заподіяної шкоди слід ознайомитися із положеннями ст. 135<sup>3</sup> КЗпП, Закону України «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей» і затвердженого постановою Кабінету Міністрів України Порядку визначення розміру збитків від розкрадання, нестачі, знищення (псування) матеріальних цінностей.

Порядки відшкодування завданої шкоди поділяються на добровільний, за розпорядженням роботодавця, судовий. Студентам необхідно ознайомитися із особливостями зазначених порядків.

При вивченні даної теми також необхідно ознайомитися із випадками матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником.

### **Питання для самоконтролю**

1. Визначіть поняття матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Назвіть функції матеріальної відповідальності.

2. Чим відрізняється матеріальна відповідальність працівників від цивільно-правової відповідальності.

3. При наявності яких умов настає матеріальна відповідальність працівників за збиток, заподіяний при виконанні трудових обов'язків?

4. Назвіть випадки, що виключають матеріальну відповідальність працівників.

5. Що таке «прямий дійсний збиток»? Опишіть порядок визначення розміру заподіяної шкоди.

6. Які види матеріальної відповідальності працівників установлені трудовим законодавством?

7. Охарактеризуйте особливості та порядок укладення договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Які передбачено обмеження при його укладанні?

8. У чому особливість колективної (бригадної) матеріальної відповідальності?

9. Який порядок відшкодування збитку, заподіяного працівником роботодавцеві?

10. Кажіть строки притягнення працівників до матеріальної відповідальності.

11. Назвіть обставини, які підлягають урахуванню при визначенні розміру шкоди та його зменшенню.

12. У чому полягає матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником?

**Методичне завдання:**

1. Накресліть схему «Матеріальна відповідальність».

**Реферат:**

1. Матеріальна відповідальність працівників за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації.

**Рекомендована література:**

1. Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.

2. Гуцу С.Ф. Матеріальна відповідальність як самостійний вид юридичної відповідальності в трудовому праві / С. Ф. Гуцу // Право і безпека: наук. журн. – 2011. – № 3. – С. 248-251.

3. Мироненко В. Загальна характеристика матеріальної відповідальності у трудовому праві. Трудове правопорушення як підстава матеріальної відповідальності працівників / В. Мироненко // Нотаріат для вас. – 2011. – № 12. – С. 31-37.

4. Мельничук Н.О. Матеріальна відповідальність сторін трудових відносин у нових умовах ринкової економіки / Н.О. Мельничук // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2012. – № 1. – С. 201-204.

5. Могила Д. Особливості матеріальної відповідальності керівників підприємств, установ, організацій / Д. Могила // Юрид. журн. – 2011. – № 11. – С. 36-39.

6. Щербина В. Підстави притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності / В. Щербина // Підприємництво, госп-во і право. – 2007. – № 4. – С. 53-56.

7. Юровська В.В. Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників: порівняльний аналіз норм діючого Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України / В.В. Юровська // Вісн. Харків. нац. ун-ту внутр. справ. – Х.: ХНУВС. – № 4. – 2012. – С. 256-263.

8. Яковлев В. Договір про повну матеріальну відповідальність – юридична підстава матеріальної відповідальності працівників / В. Яковлев // Право України. – 2001. – № 12. – С. 87-90.

**ТЕМА 13. Охорона праці.**

***Самостійна робота – 8 годин***

### **Методичні рекомендації:**

Охорона праці - конкретний правовий інститут трудового права, який об'єднує норми безпосередньо спрямовані на певне забезпечення умов праці, які є безпечними для життя і здоров'я працівників.

Під час вивчення даної теми необхідно ознайомитися із положеннями Глави XI Кодексу законів про працю Країни "Охорона праці", Закону України "Про охорону праці".

Студенти повині засвоїти, що інститут охорони праці у вузькому розумінні охоплює правові норми, що регулюють:

- організацію охорони праці на підприємстві;
- розробку та прийняття інструкцій з охорони праці;
- здійснення заходів щодо індивідуального захисту від виробничих травм і професійних захворювань;
- охорону праці жінок, неповнолітніх та інвалідів;
- нагляд і контроль за додержанням норм з охорони праці;
- відповідальність працівників, у тому числі роботодавців, за порушення норм з охорони праці.

Закон України «Про охорону праці» передбачає цілий ряд гарантій прав громадян на охорону праці як при заключенні трудового договору, так і під час роботи на підприємстві. Необхідно з'ясувати "які саме?", ознайомитися з такими гарантіями.

Відповідно до ст. 13 Закону України «Про охорону праці» роботодавець зобов'язаний створювати на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці. З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, що є частиною загальної системи управління підприємством, яка сприяє запобіганню нещасним випадкам та професійним захворюванням на виробництві, а також небезпеки для третіх осіб, що виникають у процесі господарювання, і включає в себе комплекс взаємопов'язаних заходів на виконання вимог законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці.

Потрібно ознайомитися із заходами, що здійснюються роботодавцем у межах системи управління охороною праці.

Також, студенти повинні дослідити питання щодо організації і проведення навчання, інструктажів і перевірок знань працівників з питань охорони праці.

Порядок проведення розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 30 листопада 2011 р. № 1232. Потрібно ознайомитися із положеннями даного Порядку.

### **Питання для самоконтролю**

1. Розкрийте поняття й зміст охорони праці працівників на підприємстві.
2. Назвіть основні принципи державної політики в галузі охорони праці.
3. Які гарантії здійснення прав працівників на охорону праці ви знаєте?

4. Охарактеризуйте організацію охорони праці на виробництві.
5. Навчання, інструктаж і перевірка знань працівників з питань охорони праці.
6. У чому полягає атестація робочих місць за умовами праці?
7. Дайте характеристику охорони праці жінок і неповнолітніх за чинним законодавством.
8. Який порядок розслідування нещасних випадків на виробництві?

**Термінологічне завдання:** охорона праці, комісія з питань охорони праці підприємства.

**Методичне завдання:**

1. Накресліть схему «Гарантії прав на охорону праці».

**Реферат:**

1. Охорона праці.

**Рекомендована література:**

1. Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.
2. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : Підручник / Ю.П.Дмитренко. — К. : Юрінком Інтер, 2009. — 624 с.
3. Горденко О.О. Медичний огляд працівників: його призначення та класифікація / О.О. Горденко // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права НАН України /голова редкол. Ю. С. Шемшученко, 2009. – Вип. 43. – С. 355-359.
4. Дей М.О. Методологія гармонізації законодавства України з охорони праці до законодавства ЄС / М.О. Дей // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2010. – No 3. – С. 280-283.
5. Івчук Ю.Ю. До питання охорони праці неповнолітніх / Ю.Ю. Івчук // Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. пр. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2012. – Вип. 56. – С. 271-274.
6. Корякіна І.І. Адаптація законодавства України з охорони праці до окремих директив Європейського Союзу / І.І. Корякіна // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права НАН України / голова редкол. Ю.С. Шемшученко, 2009. – Вип. 43. – С. 372-378.
7. Кравцов Д.М. Нещасний випадок виробничого характеру: істотні ознаки та відмінності від суміжних понять / Д.М. Кравцов // Право України. – 2002. – No 12. – С. 108-111.
8. Мірошниченко О. Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі / О. Мірошниченко // Юрид. Україна. – 2009. – No 1. – С. 78-81.

9.Пилипенко П.Д. Законодавче забезпечення охорони праці в галузі юриспруденції / П.Д. Пилипенко // Актуальні пробл. труд. права і права соц. забезп.: тези доп. та наук. повід. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27-28 верес. 2013 р. / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 65-69.

10.Середа О.Г. Міжнародні стандарти з охорони праці: су- часний стан та перспективи адаптації законодавства України / О.Г. Середа // Публіч. право. – № 2. – 2013. – С. 88-93.

11.Шамшина І. Організаційно-правові питання юридичної відповідальності працівників у сфері охорони праці / І. Шам- шина // Право України. – 2001. – № 9. – С. 54-56.

### **ТЕМА 14.Трудові спори.**

#### ***Самостійна робота – 16 годин***

#### **Методичні рекомендації:**

Трудові спори – це неврегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між сторонами соціально-трудова відносин щодо застосування законодавства про працю, встановлення нових або зміни існуючих умов праці, що передані на розгляд уповноваженого юрисдикційного органу.

Трудові спори, як складні за своєю суттю соціально-правові явища, можуть бути класифіковані за різними підставами. Необхідно дослідити таку класифікацію.

Під час вивчення даної теми потрібно з'ясувати причини й обставини виникнення трудових спорів та принципи їх розгляду.

Потрібно засвоїти, що індивідуальні трудові спори – це неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем щодо укладення, виконання та розірвання трудового договору, дотримання норм трудового законодавства, які стали предметом розгляду юрисдикційного органу. Порядок розгляду трудового спору – це законодавчо встановлена для компетентного юрисдикційного органу форма процесу розгляду трудового спору, починаючи з прийняття заяви з приводу спору і закінчуючи винесенням рішення по ньому.

Під час вивчення теми необхідно дослідити питання вирішення індивідуальних трудових спорів. Перш за все слід засвоїти, що такі спори розглядаються: 1) комісіями по трудових спорах; 2) районними, районними у місті, міськими чи міськрайонними судами.

Комісія по трудових спорах – це виборний орган трудового колективу, який утворюється на підприємстві, в установі, організації для вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів. Комісія обирається на всіх підприємствах із численністю 15 та більше чоловік.

Студенти мають з'ясувати які саме індивідуальні трудові спори розглядає Комісія. Потрібно звернути увагу, що КТС розглядає всі трудові спори, окрім

спорів, указаних у ст. 222 (спори суддів, прокурорсько-слідчих працівників, а також працівників навчальних, наукових та інших установ прокуратури, які мають класні чини) та ст. 232 (спори, що підлягають безпосередньому розглядові у районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах) КЗпП України.

Потрібно ознайомитися із порядком, строками розгляду спору, виконанням рішень КТС по індивідуальних трудових спорах. Зокрема, стаття 226 КЗпП регулює дане питання. Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників власника або уповноваженого ним органу.

Уваги потребує питання щодо трудових спорів, що підлягають безпосередньому розгляду у судах. Для забезпечення судового захисту Конституція України у ст. 124 встановила принципи здійснення правосуддя виключно судами, неприпустимості делегування функцій судів та їх привласнення іншими органами чи посадовими особами, а також визначила юрисдикцію судів. Безпосередньо в районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судах, згідно ст. 232 КЗпП України, розглядаються трудові спори за заявами:

Також, при вивченні даної теми необхідно приділити час дослідженню колективних трудових спорів та порядку їх вирішення. Окрім положень КЗпП України потрібно ознайомитися із Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Відповідно до ч. 2 ст. 2 КЗпП України працівники мають право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) у встановленому законом порядку. Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Розгляд колективного трудового конфлікту здійснюється примирною комісією з питань встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту і укладення або зміни колективного договору, угоди. Примирна комісія – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту) та який складається із представників сторін. Положення про примирну комісію, затвердженого наказом НСПП від 18 листопада 2008 р. № 130, з яким студентам рекомендовано ознайомитися.

Кім цього, слід звернути увагу, що з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів, їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів 17 листопада 1998 р. Президентом України утворена Національна служба посередництва і примирення (далі НСПП) у складі центрального апарату та регіональних відділень. Згідно з цим положенням Національна служба посередництва і примирення є постійно

діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів. З основними завданнями та компетенцією НСПП необхідно ознайомитися.

Трудовий арбітраж, його склад і компетенція. Це наступне питання для вивчення.

Обов'язково потрібно зауважити, що в Україні право громадян на страйк закріплене конституційно. Відповідно до ч. 1 ст. 44 Основного Закону «ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів». Порядок здійснення права на страйк визначається Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». У ст. 17 Закону сказано, що страйк – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту).

### **Питання для самоконтролю**

1. За якими підставами класифікуються трудові спори? Назвіть та охарактеризуйте види трудових спорів.
2. Вкажіть причини й обставини виникнення трудових спорів.
3. Зазначте принципи розгляду трудових спорів.
4. Дайте визначення поняття індивідуального трудового спору.
5. Назвіть причини виникнення індивідуальних трудових спорів.
6. Дайте характеристику органам по розгляду трудових спорів.
7. Які трудові спори підвідомчі суду?
8. Дайте визначення поняття колективних трудових спорів, їх предмету, сторін.
9. У чому полягає призначення Національної служби посередництва і примирення.
10. Вкажіть повноваження примирної комісії, її склад.
11. Як ви можете визначити право на страйк і його обмеження.
12. Які гарантії та правові положення працівників у зв'язку з проведенням страйку?
13. Яку відповідальність передбачено за порушення законодавства про колективні трудові спори?

**Термінологічне завдання:** трудові спори, індивідуальні трудові спори, порядок розгляду трудового спору, комісія по трудових спорах, колективний трудовий спір, примирна комісія, трудовий арбітраж, страйк.

### **Методичне завдання:**

1. Накресліть схему «Принципи розгляду трудових спорів».

### **Реферат:**

1. Трудові спори та порядок їх вирішення.

### **Рекомендована література:**

- 1.Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.
- 2.Бондар І.В. Особливості виконання рішень про поновлення на роботі: теорія та практика / І.В. Бондар // Часоп. Київ. ун-ту права. – 2013. – № 3. – С. 160-164.
- 3.Дараганова Н.В. Класифікація трудових спорів як необхідна умова визначення порядку та механізму їх вирішення / Н.В. Дараганова // Бюл. М-ва юстиції України. – 2012. – № 8. – С. 41-47.
- 4.Гончарова Г. Нові форми залучення громадян до розгляду трудових спорів / Г. Гончарова // Підприємництво, госп-во і право. – 2007 – № 8. – С. 30-33.
- 5.Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини у сфері праці / В.В. Жернаков // Держава і право. Юрид. і політ. науки. – К.: Ін-т держави і права НАН України, 2006. – Вип. 32. – С. 278 – 283.
- 6.Зеленюк І. Організація та функціонування служб із врегулювання колективних трудових спорів. Зарубіжний огляд / І. Зеленюк // Бюл. нац. служби посередництва і примирення. – 2012. – № 5/6. – С. 52-62.
- 7.Козуб І. Г. До питання судового захисту трудових прав / І. Г. Козуб // Адвокат. – 2010. – № 12. – С. 16-21.
- 8.Лазор В.В. Право на забастовку как составной элемент современного трудового права / В.В. Лазор // Право і безпека. – 2006. – № 5/1. – С. 132-135.
- 9.Лозовой С.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах / С.В. Лозовой // Південноукр. правн. часоп. – 2009. – № 1. – С. 6-10.
- 10.Слюсар А.М. Загальні принципи формування комісій по трудових спорах та процедура її створення / А.М. Слюсар // Актуальні пробл. труд. права і права соц. забезп.: тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 27-28 верес. 2013 р. / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2013. – С. 78-80.
- 11.Сокол М.В. Вирішення колективних трудових спорів у примирній комісії та за допомогою незалежного посередника / М.В. Сокол // Держава і право. Юрид. і політ. науки.: зб. наук. пр. – К.: Ін-т. Держави і права НАН України. – 2008. – Вип. 40. – С. 334-340.
- 12.Швець Н.М. Право на страйк та умови його реалізації: моногр. – Х.: Право, 2009. – 224 с.

### **ТЕМА 15. Особливості регулювання праці окремих категорій працівників.**

**Самостійна робота – 10 годин**



### **Методичні рекомендації:**

При вивченні даної теми перш за все потрібно визначити, які особи вважаються “окремими категоріями працівників”. Слід зауважити, що такими є: жінки, неповнолітні, особи зі зниженою працездатністю, особи, які поєднують роботу з навчанням.

Диференціація правового регулювання трудової діяльності жінок відбувається з урахуванням таких факторів: а) фізіологічні особливості жіночого організму, пов'язані з функцією материнства; б) стан активного материнства; в) соціальна роль жінки-матері у вихованні малолітніх дітей.

У положеннях чинного законодавства існують випадки заборони та обмежень застосування праці жінок, а також пільги та гарантії працюючим жінкам. Студентам потрібно дослідити такі випадки, а також з'ясувати перелік і види пільг та гарантій працюючим жінкам.

Далі необхідно зупинитися на тому, що чинне законодавство України містить низку нормативно-правових актів щодо молодіжної політики, зокрема Декларацію «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні», Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» та ін. Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р. також приділила значну увагу праву дітей та підлітків на захист у царині праці.

Студентам необхідно ознайомитися із основними положеннями щодо охорони праці неповнолітніх, закріпленими законодавством України.

Потрібно засвоїти, що інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист. (ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»). Схоже за змістом визначення міститься також у Законі України «Про реабілітацію інвалідів в Україні» від 6 жовтня 2005 №2961-IV. Необхідно з'ясувати у чому полягають особливості правового регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю.

Питання надання пільг для осіб, які поєднують роботу з навчанням, регулюються главою XIV Кодексу законів про працю України.

Регулювання державної служби базується на положеннях Конституції України, Закону «Про державну службу» та цілого ряду нормативно-правових актів.

Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю здійснюють як спеціально уповноважені на те державні органи, що не залежать у своїй діяльності від керівника підприємства, так і безпосередньо трудові колективи, уповноважені трудових колективів з питань охорони праці, а також професійні спілки. У КЗпП зазначеним питанням присвячені статті 259–263.

### **Питання для самоконтролю**

1. Із якими обставинами пов'язані особливості правового регулювання праці жінок?
2. У чому полягають особливості правового регулювання праці неповнолітніх?
3. Назвіть особливості правового регулювання праці осіб зі зниженою працездатністю.
4. Опишіть правове регулювання праці осіб, які поєднують роботу з навчанням.
5. Зазначте особливості правового регулювання праці державних службовців.
6. У чому полягає нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства?
7. Вкажіть основні завдання Державної інспекції України з питань праці.

**Термінологічне завдання:** інвалід, інвалідність, життєдіяльність, державна служба в Україні.

### **Реферат:**

1. Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю .

### **Рекомендована література:**

1. Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.
2. Биба Н.М. Стан працездатності як підстава для диференціації правового регулювання трудових відносин / Н.М. Биба // Актуальні питання інноваційного розвитку: наук.-практ. журн. – 2012. – № 2. – С. 64-67.
3. Войно-Данчишина О.Л. Особливості становища молоді на ринку праці: правовий аспект / О.Л. Войно-Данчишина // Вісн. Харків. нац. ун-ту внутр. справ. – Х.: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2008. – Вип. 41. – С. 309-315.
4. Івчук Ю.Ю. До питання охорони праці неповнолітніх / Ю.Ю. Івчук // Держава і право. Юрид. і політ. науки: зб. наук. пр. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2012. – Вип. 56. – С. 271-274.
5. Козуб І. Гарантії права на працю осіб із зниженою працездатністю при припиненні трудових правовідносин / І. Козуб // Підприємництво, госп-во і право. – 2009. – № 7. – С. 93-97.
6. Мороз С.В. Особливості прийняття на роботу неповнолітніх / С.В. Мороз // Пробл. законності. – 2011. – Вип. 113. – С. 219-226.
7. Пожарова О.В. Право працюючих жінок на охорону материнства за трудовим законодавством України / О.В. Пожарова // Актуальні пробл.

держави і права: зб. наук. пр. / Нац. ун-т “Одес. юрид. акад.”. – О.: Юрид. літ., 2012. – Вип. 66. – С. 216-222.

8.Шульженко І. Диференціація правового регулювання праці за статевою ознакою / І. Шульженко // Право України. – 2007. – № 4. – С. 4-7.

9.Щотова Ю.М. Правове регулювання працевлаштування молоді в Україні / Ю.М. Щотова. – К.: АПСВ, 2007. – 192 с.

10.Ярошенко О.М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О.М. Ярошенко // Вісн. Акад. прав. наук України. – 2004. – № 4 (39). – Х.: Право, 2004. – С. 205-213.

## ОБОВ'ЯЗКОВА ЛІТЕРАТУРА ДО ВИВЧЕННЯ КУРСУ

### „Трудове право”

1. Конституція України : від 28 черв. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30 , 23 лип. — Ст. 141.
2. Цивільний кодекс України. Прийнятий Верховною Радою України 16 січня 2003 р. // Офіційний вісник України. — 2003. №11.Ст.461.
3. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Дод. до № 50. — Ст. 375.
4. Кодекс України про адміністративні правопорушення : від 7 груд. 1984 р. № 8073-X // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1984. — Дод. № 51. — Ст. 1122.
5. Про зайнятість населення : Закон України від 05 липня 2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2012. — № 6. — Ст. 578.
6. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 49. — Ст. 668.
7. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — Ст.121.
8. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 2. — Ст. 4.
9. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045 // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 45. - Ст.397.
10. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22 червня 2012 р. № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2012. — № 34. — Ст. 721.
11. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993. — № 36. — Ст.361.
12. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 34. — Ст.227.
13. Трудове право України: Підручник / за заг.ред. О.М. Ярошенка – Х.: «Право» 2017.
14. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : Підручник / Ю.П.Дмитренко. — К. : Юрінком Інтер, 2009. — 624 с.
15. Мельничук О.А., Мельничук О.Ф. Трудове право України: навч. посібник. — Вінниця : Едельвейс і К, 2009. — 328 с.
16. Ротань В. Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / 14-те вид., допов. та переробл. – К., Алерта; ЦУЛ, 2011. – 672 с.
17. Прилипко С.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): моногр. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. – Х.:ФІНН, 2011. – 256 с.
18. Болотіна Н.Б. Трудовий договір за законодавством України: навч. посіб. / Н.Б. Болотіна. – К.: Вид. Паливода А.В.,2002. – 124 с.