

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСПІАКИ  
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»

Навчально-науковий інститут денної освіти  
Кафедра правознавства

## СИЛАБУС

навчальної дисципліни  
«Трудове право»  
на 2022-2023 навчальний рік

Курс та семестр вивчення	2 курс, 3 семестр
Освітня програма/спеціалізація	«Право»
Спеціальність	081 Право
Галузь знань	08 Право
Ступінь вищої освіти	бакалавр

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

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

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

### Опис навчальної дисципліни

<b>Мета вивчення навчальної дисципліни</b>	полягає у засвоєнні студентами теоретичних знань у сфері правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин; набутті практичних навичок застосування правових норм, що регламентують ці відносини; формуванні правосвідомості і правової культури.
<b>Тривалість</b>	4 кредити ЄКТС/120 годин (лекції 18 год., семінарські заняття 30 год., самостійна робота 72 год.)
<b>Форми та методи навчання</b>	Лекції з використанням інформаційних технологій, семінарські заняття в аудиторіях, самостійна робота поза розкладом. Методи навчання - викладення теоретичного матеріалу на лекційних заняттях в аудиторії з тем навчальної дисципліни, передбачених робочою навчальною програмою, за допомогою мультимедійних презентацій; закріплення, систематизація та узагальнення теоретичних знань, що були отримані студентами під час лекційних занять, позааудиторного опрацювання рекомендованих джерел інформації та представлення результатів самостійної роботи в письмовій формі (навчальне (практичне) завдання, реферат(есе) за заданою проблематикою), на семінарських/практичних заняттях та передсемінарських, передекзаменаційних індивідуальних консультаціях; під час проведення інтелектуальних ігор, диспутів, дебатів.
<b>Система поточного та підсумкового контролю</b>	Поточний контроль: відвідування лекційних занять; обговорення теоретичних питань на семінарському занятті; захист домашнього завдання; тестування; виконання завдань, передбачених планом самостійної роботи; поточна модульна робота Підсумковий контроль: екзамен
<b>Базові знання</b>	Наявність знань з теорії держави і права, конституційного права, цивільного права, адміністративного права
<b>Мова викладання</b>	Українська

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

Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач	Програмні результати навчання
<b>Загальні компетентності</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу (ЗК 1);</li> <li>• здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях(ЗК 2);</li> <li>• знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності (ЗК 3);</li> <li>• здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства, усвідомлювати цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідність його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні (ЗК 11);</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оцінювати недоліки і переваги певних правових аргументів, аналізуючи відому проблему (РН 6);</li> <li>• самостійно визначати ті обставини, у з'ясуванні яких потрібна допомога, і діяти відповідно до отриманих рекомендацій (РН 9);</li> <li>• застосовувати в професійній діяльності основні сучасні правові доктрини, цінності та принципи функціонування національної правової системи (РН 18);</li> </ul>
<b>Спеціальні (фахові, предметні) компетентності</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• цінування та повага до гідності людини як найвищої соціальної цінності, розуміння її правової природи (СК 3);</li> <li>• здатність застосовувати Конвенцію про захист прав людини та основоположних свобод, а також прецедентну практику Європейського суду з прав людини (СК 4);</li> <li>• здатність застосовувати норми та інститути права, щонайменше з таких галузей, як: конституційне право, адміністративне право і адміністративне процесуальне право, цивільне і цивільне процесуальне право, трудове право, кримінальне і кримінальне процесуальне право (СК 7);</li> <li>• здатність до критичного та системного аналізу правових явищ (СК 13);</li> <li>• здатність до консультування з правових питань, зокрема, можливих способів захисту прав та інтересів клієнтів, відповідно до вимог професійної етики, належного дотримання норм щодо нерозголошення персональних даних та конфіденційної інформації (СК 14).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• знати та розуміти міжнародні стандарти прав людини, положення Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, а також практику Європейського суду з прав людини (РН 2);</li> <li>• знати та розуміти особливості реалізації та застосування норм матеріального і процесуального права (РН 13);</li> <li>• пояснювати природу та зміст основних правових явищ і процесів (РН 19);</li> <li>• надавати консультації щодо можливих способів захисту прав та інтересів клієнтів у різних правових ситуаціях (РН 22).</li> </ul>

### Тематичний план навчальної дисципліни

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
Модуль 1. Загальна частина трудового права		
Розділ 1. Загальнотеоретичні положення трудового права		
Тема 1. Трудове право як галузь у системі права України	Відвідування лекційного заняття; обговорення теоретичного практичного матеріалу семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	1. Користуючись нормативно-правовими актами, письмово навести по три приклади загальних норм трудового законодавства, які поширюються на всі категорії працівників, і спеціальних правових норм, що врегульовують особливості трудових відносин окремих категорій працівників, а саме: жінок; неповнолітніх; іноземних громадян; осіб з інвалідністю; тимчасових і сезонних працівників; працівників, зайнятих на підприємствах зі шкідливими та важкими умовами праці. 2. Розв'язати ситуаційне завдання: На зустрічі колишні однокласники завели розмову про те, на кого з них поширюються гарантії, передбачені трудовим законодавством. Ганна працює сімейним лікарем, Андрій – військовослужбовець, Павло – письменник, Ольга займається програмуванням, зареєстрована як фізична особа-підприємець та працює в ІТ-компанії, Микола має фермерське господарство, Володимир працює економістом на приватному підприємстві, Антон – державний службовець. <i>Якою є сфера дії трудового права? Аргументуйте відповідь з посиланням на чинне законодавство.</i>
Тема 2. Джерела трудового права.	Обговорення теоретичного практичного матеріалу семінарському занятті; тестування; виконання навчальних	1. Письмово охарактеризувати особливості, які притаманні джерелам (формам) трудового права на відміну від джерел (форм) інших галузей права, зокрема, цивільного та адміністративного. 2. Розв'язати ситуаційне завдання: Під час судового засідання щодо розгляду індивідуального трудового спору роботодавець Панов заперечував доводи позивача – працівника Демиденко, мотивуючи тим, що позивач обґрунтовував свої вимоги на підставі роз'яснення Міністерства соціальної політики України, не зареєстрованого у

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
	завдань.	Міністерстві юстиції України. Суд погодився з думкою Панова. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Яке місце в системі джерел трудового права України посідають акти Міністерства соціальної політики України? Чи має правове значення державна реєстрація підзаконних актів?</i>
Тема 3. Міжнародно-правове регулювання праці	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Проаналізувати текст Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року, ратифікованої із заявами Законом України № 137-V від 14.09.2006 р. та навести приклади закріплених у Хартії соціальних прав таких суб'єктів: (1) загальні права, які мають наймані працівники; (2) права особливих суб'єктів, що входять у систему суб'єктів найманих працівників: права трудящих-мігрантів; права працівників із сімейними обов'язками; права дітей та підлітків; права осіб з інвалідністю; права дітей та підлітків; права представників працівників; права об'єднання працівників; права жінок; права роботодавців; права об'єднання роботодавців.</p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: Громадянин Вірменії Пранов, переїхавши на постійне місце проживання в Україну, звернувся до відділу кадрів державного підприємства із проханням прийняти документи для проходження конкурсу на заміщення вакантної посади економіста. Адміністрація відмовила у прийнятті документів, пославшись на те, що Пранов не є громадянином України, а іноземці до конкурсу на заміщення посади економіста на державному підприємстві не приймаються. <i>Надайте правову оцінку ситуації.</i></p>
Тема 4. Принципи трудового права України	Тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Звернувшись до тексту Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 р. з'ясувати зміст визначених міжнародним документом основних принципів та письмово навести приклади закріплення цих принципів у національному трудовому законодавстві.</p> <p>2. Побудувати структурно-логічну схему системи принципів трудового права, відобразивши та конкретизувавши в ній такі групи принципів: (1) які виражають політику держави в галузі регулювання ринку праці й ефективної зайнятості; (2) які мають керівні засади щодо встановлення умов праці працівників; (3) які визначають правове регулювання застосування праці працівників; (4) які відображають напрям правової політики щодо охорони здоров'я і захисту трудових прав працівників.</p>
<b>Розділ 2. Правовідносини у трудовому праві</b>		
Тема 5. Трудові правовідносини	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Макарова працювала у фізичної особи-підприємця реалізатором товарів на ринку. Звільняючись через рік у зв'язку з переїздом на інше постійне місце проживання Макарова попросила внести запис до її трудової книжки. Підприємець пояснив, що він не є юридичною особою, у нього відсутній відділ кадрів і він не має повноважень вносити запис до трудової книжки працівника. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Чи виникли у даному випадку трудові правовідносини? Який порядок оформлення трудових правовідносин з фізичною особою-підприємцем?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: Для здійснення ремонтних робіт директор заводу запросив бригаду будівельників. Через два місяці по завершенню обумовленого обсягу робіт та після оформлення акту приймання-передачі виконаних робіт члени бригади отримали остаточний розрахунок. При цьому вони вимагали надання їм по чотири дні оплачуваної відпустки як тимчасовим працівникам. Директор заводу заперечував. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Чи виникли у даному випадку трудові правовідносини? За яким договором працювала бригада будівельників?</i></p>
Тема 6. Правовий статус профспілок. Участь працівників в управлінні організаціями	Обговорення теоретичного та практичного матеріалу семінарському занятті; тестування; виконання	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: На засіданні виборного органу первинної профспілкової організації підприємства було розглянуто питання щодо згоди на звільнення менеджера Носова за п. 1 ст. 40 КЗпП України (скорочення чисельності штату працівників). Більшістю присутніх на засіданні членів профспілки було прийнято рішення відмовити роботодавцю у наданні згоди на звільнення працівника. Не зважаючи на рішення профкому, роботодавець звільнив</p>

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
	навчальних завдань.	<p>Носова, пославшись на те, що рішення виборного органу профспілки не було обґрунтованим, на підприємстві у зв'язку з фінансово-економічною кризою відбулося значне скорочення обсягу робіт, що зумовило необхідність скорочення чисельності штату працівників. Носов був про це повідомлений за два місяці. <i>Чи законне рішення роботодавця? Чи повинно бути обґрунтованим рішення виборного органу первинної профспілкової організації про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання:  На підприємстві виник спір між трудовим колективом працівників та виборним органом первинної профспілкової організації з питання представництва інтересів трудового колективу на переговорах щодо укладення колективного договору. На загальних зборах більшість працівників висловила недовіру профкому, обрала представника для участі в комісії з укладення колективного договору. <i>Надайте правову оцінку ситуації.</i></p>
Тема 7. Правовий статус організацій роботодавців	Тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Звернутися до переліку галузевих угод, зареєстрованих в Міністерстві соціальної політики України (<a href="https://www.msp.gov.ua/news/10205.html">https://www.msp.gov.ua/news/10205.html</a>), та письмово зазначити (на прикладі 5-ти чинних угод), ким була представлена сторона роботодавців у галузевих угодах.</p> <p>1. Розв'язати ситуаційне завдання:  Спільний представницький орган професійних спілок працівників цивільної авіації України виступив з ініціативою початку колективних переговорів з розробки і укладення Галузевої угоди на 2018-2020 роки. Сторону власників підприємств, установ, організацій галузі під час переговорів представляли Міністерство інфраструктури України та Федерація роботодавців транспорту України. <i>По завершенню розробки проекту колективної угоди постало питання щодо того, ким має бути підписана угода зі сторони роботодавців та профспілок?</i></p>
<b>Розділ 3. Основи реалізації права на працю</b>		
Тема 8. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Підготувати доповідь на тему: «Новачі законодавства про зайнятість населення на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2».</p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання:  На п'ятий день після вивільнення з приватного підприємства за п. 1 ст. 40 КЗпП України інженер Сидоров звернувся до державної служби зайнятості. Він мав стаж 18 років та заробітну плату в розмірі 14500 грн. Зареєструвавши Сидорова як безробітного у місцевому центрі зайнятості, через два тижні йому запропонували посаду інженера на державному підприємстві з посадовим окладом 9000 грн. Сидоров заперечував та вважав, що для нього така пропозиція не буде підходящою. <i>Проаналізуйте ситуацію та надайте правовий висновок. Яка робота вважається підходящою відповідно до Закону України «Про зайнятість населення»?</i></p>
Тема 9. Правові засади соціального діалогу	Тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Опрацювавши положення Указів Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» та «Про утворення Національної служби посередництва і примирення», надати письмово порівняльну характеристику правового статусу названих органів.</p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання:  На конференції, присвяченій захисній функції профспілок України, один із доповідачів – представник Незалежної професійної спілки енергетиків України Данилов відзначив, що в Україні застосовується система трипартизму, що передбачає участь держави у врегулюванні соціально-трудових відносин на договірному рівні, на підтвердження чого навіть Галузеву угоду між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Фондом державного майна України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України» і профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України на 2019-2021 роки. Йому заперечив інший доповідач, на думку якого в Україні діє система біпартизму, навівши, як приклад, Угоду між Радою керівників автосервісних Акціонерних товариств та Центральною Радою профспілки працівників автомобільного та сільськогосподарського машинобудування України на</p>

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
		2016-2020 роки. <i>Проаналізуйте висловлені твердження і обґрунтуйте свою думку.</i>
Тема 10. Колективні договори та угоди	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	1. Звернувшись до тексту Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки, провести аналіз (дослідження) фактичного виконання сторонами взятих на себе зобов'язань. 2. Розв'язати ситуаційне завдання: Обговорюючи проект колективного договору, представник виборного органу профспілки заперечував включення до проекту колективного договору положення щодо можливості застосування надурочних робіт без попередньої згоди профспілки. Представник роботодавця пояснював, що надурочні роботи застосовуються у різних непередбачуваних ситуаціях, які можуть трапитися на підприємстві у будь-який час доби, і часу на отримання згоди профспілки може не бути. <i>Проаналізуйте справу та надайте правовий висновок із посиланням на чинне законодавство.</i>
Модуль 2. Особлива частина трудового права		
Розділ 4. Трудовий договір		
Тема 11. Поняття трудового договору та порядок його укладення	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань.	1. Розв'язати ситуаційне завдання: Громадянин Петров влаштувався на роботу в проектний інститут на посаду архітектора з випробувальним строком три місяці. Через три місяці і 7 днів його було звільнено за п. 11 ст. 40 КЗпП України як такого, що не витримав випробування. <i>Чи відповідають дії адміністрації вимогам закону?</i> 2. Розв'язати ситуаційне завдання: Під час проведення інспекційного відвідування органом Держпраці було винесено постанову про накладення штрафу за допуск працівника до роботи без укладення трудового договору (приховані трудові відносини). Представник підприємства при розгляді справи у суді заперечував правомірність накладення штрафу, посилаючись на те, що з фізичною особою був укладений цивільний договір підряду, за яким виконавець брав на себе обов'язки по перевезенню вантажів на власному автомобілі, не підпадав під дію правил внутрішнього трудового розпорядку, виконання робіт фіксувалося кожного місяця відповідним актом із вказівкою розміру винагороди. Представник Держпраці наполягав на тому, що в даному випадку мали місце приховані трудові відносини, оскільки були наявні ознаки трудового договору, а саме: виконувалися систематичні функціональні обов'язки по перевезенню вантажів. <i>Яке рішення має прийняти суд? У чому полягає відмінність між трудовими та підрядними відносинами у сфері праці? Обґрунтуйте відповідь.</i>
Тема 12. Види трудового договору	Обговорення теоретичного та практичного матеріалу на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	1. Розв'язати ситуаційне завдання: Орлова працювала за сумісництвом заступником директора комунального підприємства та була звільнена у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який був включений до штату підприємства. У позовних вимогах Орлова заперечувала правомірність дій адміністрації, вказуючи, що застосування звільнення у разі прийняття працівника, який не є сумісником, застосовується лише щодо державних підприємств відповідно до пункту 8 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. <i>Яке рішення має винести суд? Обґрунтуйте відповідь з посиланням на чинне законодавство.</i> 2. Розв'язати ситуаційне завдання: Фролов працював менеджером на приватному підприємстві за контрактом, укладеним на трирічний строк. Через два роки він отримав більш вигідну пропозицію щодо працевлаштування та написав заяву про звільнення за власним бажанням, маючи намір через два тижні змінити місце роботи. Однак роботодавець відмовився звільнити працівника з огляду на те, що контракт не закінчився, і він не може так швидко знайти іншу кандидатуру на вакантну посаду. Через два тижні після написання заяви Фролов не вийшов на роботу та подав позов до суду про затримку видачі трудової книжки. <i>Проаналізуйте ситуацію. Чим відрізняється порядок розірвання контракту та безстрокового трудового договору з ініціативи працівника?</i>
Тема 13. Зміна умов трудового договору	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань.	1. Розв'язати ситуаційне завдання: Осипенко працювала провідним бухгалтером на державному підприємстві. У зв'язку із реорганізацією Осипенко була переведена на посаду бухгалтера, оскільки посада провідного бухгалтера була виключена із штатного розпису, і, як наслідок, втратила у заробітку 1200 грн. Осипенко не погоджувалася із переведенням до звернулася до юриста. <i>Виступіть в ролі юриста. Чи</i>

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
	завдань.	<p><i>правомірні заперечення Орлової щодо переведення її на іншу посаду?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: Наказом по підприємству фінансиста відділу закупівель Іванову було переміщено у відділ логістики на аналогічну посаду. Однак Іванова, не погоджуючись із переміщенням, звернулася із позовною заявою до суду про поновлення її на попередньому місці роботи. В обґрунтування позовних вимог Іванова зазначала, що відділ логістики знаходиться в передмісті, що збільшує на 30 хвилин час, щоб доїхати на роботу. Окрім того, дещо змінився характер робіт та зменшилася на 300 грн. заробітна плата. <i>Визначте правомірність переміщення. Чим відрізняється переведення на іншу роботу від переміщення?</i></p>
Тема 14. Припинення трудового договору	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Бухгалтер Кривенко працювала за безстроковим трудовим договором та подала 15 вересня заяву про звільнення за власним бажанням. 20 вересня Кривенко захворіла та перебувала на лікарняному три тижні. Коли 11 листопада вона вийшла на роботу, у відділі кадрів її повідомили про те, що вона звільнена 16 вересня за угодою сторін. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Який порядок звільнення за власним бажанням та за угодою сторін.</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: Водій транспортного підприємства Корнев був позбавлений права управління транспортним засобом строком на три місяці за невиконання Корневим вимоги поліцейського про зупинку транспортного засобу. Наступного дня Корнев був звільнений з підприємства за п. 2 ст. 40 КЗпП України. Корнев заперечував проти звільнення і звернувся до суду. В обґрунтування своїх позовних вимог про поновлення на роботі зазначав, що порушив правила дорожнього руху за кермом не службової, а власної автомашини. На підприємстві йому не запропонували іншої роботи. <i>Яке рішення має винести суд? Обґрунтуйте відповідь з посиланням на чинне законодавство та судову практику.</i></p>
<b>Розділ 5. Основні умови праці як об'єкт правового регулювання</b>		
Тема 15. Правове регулювання робочого часу	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: У зв'язку з необхідністю вчасної здачі об'єкту в експлуатацію бригадир Окопов повідомив робітників про залучення їх до надурочних робіт по одній годині упродовж тижня. Після здачі об'єкта в експлуатацію робітники запитали у бригадира коли та у якому розмірі вони отримають компенсацію за надурочні роботи. Бригадир відповів, що наказу по підприємству про залучення до надурочної роботи не було видано. Окрім того за вчасну здачу об'єкта в експлуатацію усі отримали премію, передбачену колективним договором. <i>Чи мали місце в цьому випадку надурочні роботи? Які підстави застосування надурочних робіт? Який порядок залучення до надурочної роботи?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: До юристконсульта підприємства звернувся інженер Косов з проханням роз'яснити йому, чи має право адміністрація підприємства зобов'язувати його приходити щодня на роботу за 30 хвилин до її початку. Окрім того, за словами Косова, він досить часто залишається виконувати роботу по завершенню робочого дня для усунення виробничих недоліків. Його також часто викликають на роботу у вихідні дні. На прохання про збільшення розміру заробітної плати, керівник відповів, що Косов працює на режимі ненормованого робочого часу, де додаткова оплата праці не передбачена. <i>Чи має місце в цьому випадку режим ненормованого робочого часу? Як визначити, чи належить Косов до категорії працівників, які працюють на режимі ненормованого робочого часу? Чи законні дії адміністрації?</i></p>
Тема 16. Правове регулювання часу відпочинку	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань на семінарському	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Інженер підприємства Петров залучався до роботи у вихідні дні відповідно до наказу директора. Від пропозиції взяти відгули за відпрацьовані дні інженер відмовився. Натомість просив оплатити роботу у вихідні дні в подвійному розмірі. Незважаючи на це керівник видав розпорядження про</p>

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
	занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	надання Петрову трьох додаткових вихідних днів. Інженер звернувся із заявою до комісії з трудових спорів. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Яке рішення має прийняти КТС?</i> 2. Розв'язати ситуаційне завдання: За результатами перевірки роботи бібліотеки було виявлено порушення, яке, на думку інспектора, полягало в одноосібному встановленні одного вихідного дня для працівників у п'ятницю. <i>Який порядок встановлення вихідних днів на підприємствах та в установах, що надають послуги населенню?</i>
Тема 17. Оплата праці	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	на 1. Розв'язати ситуаційне завдання: За наказом директора підприємства бухгалтер Іванова протягом місяця займала посаду головного бухгалтера, який знаходився у відпустці. Фінансист Савельєва займала посаду провідного фінансиста, який перебував на лікарняному. <i>Який порядок оплати виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників?</i> 2. Розв'язати ситуаційне завдання: На підприємстві у зв'язку з перебоями в електропостачанні, виник простій тривалістю 6 годин. Робітники поцікавилися у бригадира про оплату роботи за цей день. Бригадир пояснив, що їм оплатять час фактичного виконання робіт, що складав 2 години. Частина робітників погодилася, а частина обрали представника для з'ясування питання у юристконсульта. <i>Проаналізуйте ситуацію та надайте висновок з посиланням на чинне законодавство.</i>
Тема 18. Професійна підготовка і підвищення кваліфікації працівників	Тестування; виконання навчальних завдань.	1. Розв'язати ситуаційне завдання: Лаборант Міненко написала заяву про надання їй додаткової відпустки у зв'язку з навчанням, додавши до неї довідку-виклик на сесію, яку отримала з університету. Проте керівник підприємства не погоджував заяву через фінансово-економічні труднощі на підприємстві та посилався на те, що Міненко може використати основну щорічну відпустку, або ж взяти відпустку за власний рахунок. Міненко звернулася із заявою до комісії з трудових спорів. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Які пільги передбачені трудовим законодавством для працівників, що поєднують працю з навчанням? Яке рішення має прийняти КТС?</i> 2. Лаборант Васильєв написав 11 жовтня 2020 р. заяву про надання йому додаткової оплачуваної відпустки у зв'язку з навчанням тривалістю 30 календарних днів, доклавши до заяви довідку про те, що він з 10 жовтня 2019 р. навчається в аспірантурі на заочній формі та успішно виконує навчальний план. Адміністрація відмовила з посиланням на те, що посада, яку займає Васильєв не передбачає наявності наукового ступеня. Тому це його особисте рішення і він має використовувати для проведення наукового дослідження лише вільний від основної роботи час, у тому числі основну щорічну відпустку. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Які пільги передбачені трудовим законодавством для працівників, що поєднують працю з навчанням в аспірантурі?</i>
<b>Розділ 6. Юридична відповідальність у трудовому праві</b>		
Тема 19. Трудова дисципліна	Обговорення теоретичного практичного матеріалу семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	та на 1. Ознайомитися з Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій та, змодельовавши ситуацію, підготувати проект правил внутрішнього трудового розпорядку для підприємства. 2. Розв'язати ситуаційне завдання: Під час опрацювання проекту правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства робочою групою було запропоновано розширити перелік дисциплінарних стягнень, передбачений КЗпП України, та з метою підвищення трудової дисципліни включити до правил такі стягнення: усне попередження; письмове попередження; догана; сувор догана; позбавлення трьох днів щорічної відпустки за факт прогулу; штраф 1000 грн за появу на роботі у нетверезому стані; звільнення. <i>Надайте правову оцінку ситуації. Ким розробляються правила внутрішнього трудового розпорядку? Що означає принцип сприяння у трудовому праві?</i>

Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
Тема 20. Дисциплінарна відповідальність	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: 15 вересня менеджер підприємства Крюков був звільнений за прогул, так як був відсутній на робочому місці першу половину дня 14 вересня, на телефонні дзвінки керівника не відповідав. При розгляді справи у суді, до якого звернувся менеджер з позовом про поновлення його на роботі, з'ясувалося, що менеджер став учасником дорожньо-транспортної пригоди, телефон був розряджений, повідомити роботодавця не мав змоги. З'явившись на роботу Крюков намагався пояснити ситуацію, але керівник його не вислухав, письмової пояснювальної записки не вимагав. В суд Крюков надав довідку про те, що був учасником ДТП. <i>Що розуміють під прогулом без поважної причини? Яке рішення має винести суд? Обґрунтуйте відповідь.</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: 10 травня 2020 року Вахтер Марков був звільнений за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Під час розгляду справи у суді, до якого звернувся Марков з позовом про поновлення на роботі було з'ясовано, що Марков дійсно порушував трудову дисципліну, за що йому було оголошено дві догани – 14 березня 2019 року та 5 березня 2020 року. Надавши на вимогу суду догани, представник роботодавця не зміг надати пояснювальні записки вахтера з приводу порушення ним трудової дисципліни. <i>Яке рішення має винести суд? Який порядок звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України?</i></p>
Тема 21. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Токар Сліпцов через недбалість зламав верстат з програмним управлінням, завдавши підприємству збитків у сумі 20 000 грн, із яких 15600 – вартість ремонту, 4400 – вартість простою верстата. Розмір заробітної плати токаря – 14 000 грн. Роботодавець подав позов до суду про відшкодування працівником повної матеріальної відповідальності. <i>Яке рішення має винести суд? У якому розмірі повинен відшкодувати завдані збитки токар за умови, що з ним був укладений договір про повну матеріальну відповідальність?</i></p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: При укладенні трудового договору із лаборантом Кунцовим, окремим пунктом договору була передбачена повна матеріальна відповідальність працівника. Через деякий час через недбалість лаборанта був зіпсований прилад вартістю 21 000 грн. Розмір заробітної плати лаборанта – 5600 грн. <i>У якому розмірі повинен нести матеріальну відповідальність Кунцов? Чи достатньо зазначення в договорі обов'язку працівника про повну індивідуальну матеріальну відповідальність для того, щоб стягнути заподіяні збитки у повному розмірі? Обґрунтуйте відповідь із посиланням на чинне законодавство та судову практику.</i></p>
Тема 22. Правове забезпечення охорони праці	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань.	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Проаналізувати нормативні приписи Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року, Директиви № 89/391 / ЄЕС РАДИ про введення заходів, що сприяють поліпшенню безпеки і гігієни праці працівників на виробництві, Закону України «Про охорону праці» та підготувати повідомлення на тему: «Ризик-орієнтований підхід у сфері праці: європейські стандарти та національне законодавство».</p> <p>2. Розв'язати ситуаційне завдання: Лаборант Скворцов відмовився пройти позаплановий інструктаж при зміні технологічного процесу. Роботодавець виніс Скворцову догану та відсторонив від роботи без збереження заробітної плати. Скворцов написав заяву до комісії з трудових спорів, у якій зазначив, що до нього застосовано два види дисциплінарної відповідальності, що є порушенням. <i>Дайте правову оцінку ситуації.</i></p>
<b>Розділ 7. Забезпечення й захист прав та інтересів суб'єктів трудового права</b>		
Тема 23. Особливості правового регулювання праці жінок, молоді та осіб	Обговорення теоретичного та практичного матеріалу	<p>1. Розв'язати ситуаційне завдання: Медсестра Коваль, яка мала двох дітей віком дванадцять і чотири роки, написала заяву про надання додаткової соціальної відпустки тривалістю 10 календарних днів. Проте керівник лікарні заперечував, так як вважав, що</p>



Назва теми	Види робіт	Завдання самостійної роботи у розрізі тем
зі зниженою працездатністю	семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	така відпустка може надаватися лише разом із щорічною відпусткою, у яку за графіком Коваль має піти через 5 місяців. <i>Чи правомірні дії керівника? Який порядок надання соціальної відпустки?</i> 2. Розв'язати ситуаційне завдання: Отримавши письмову згоду на укладення трудового договору, 15-річний Карпов за сприяння центру зайнятості був направлений на роботу на картонну фабрику. Для нього був встановлений 24-годинний робочий тиждень з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу. <i>Дайте правову оцінку ситуації.</i>
Тема 24. Індивідуальні трудові спори	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	1. Розв'язати ситуаційне завдання: Слюсар Рибачук подав заяву в комісію з трудових спорів, у якій висловлював свою незгоду йти третій рік поспіль у відпустку в листопаді згідно з графіком відпусток, так як планує влітку поїхати з дітьми на відпочинок до моря. <i>Вирішіть спір. Чи вправі КТС розглядати такі спори? У чому полягає принцип вибору органу для вирішення трудових спорів?</i> 2. Розв'язати ситуаційне завдання: Зберігач цінностей краєзнавчого музею Мироненко була звільнена з роботи за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Приводом до звільнення стало те, температурний режим не відповідав встановленим правилами нормам, що могло призвести до погіршення якості та пошкодження музейних експонатів. <i>Чи законне звільнення на підставі, передбаченій п. 2.ст. 41 КЗпП України? До якого органу слід звернутися Мироненко з позовом про поновлення на роботі? Чи може Мироненко звернутися з заявою до комісії з трудових спорів? У яких випадках індивідуальний трудовий спір вирішується в судовому порядку?</i>
Тема 25. Колективні трудові спори	Відвідування лекційного заняття; обговорення питань на семінарському занятті; тестування; виконання навчальних завдань.	1. Звернутися до офіційного веб-сайту Національної служби посередництва та примирення та підготувати повідомлення про результати діяльності НСПП щодо сприяння у врегулюванні трудових спорів (конфліктів). 2. Розв'язати ситуаційне завдання: На взуттєвій фабриці через небажання адміністрації внести зміни до колективного договору щодо порядку преміювання працівників, на чому наполягав виборний орган профспілки, виник колективний трудовий спір (конфлікт). Після того, як примирній комісії не вдалося вирішити спір, були проведені загальні збори працівників, та прийнято рішення про проведення страйку. Проте суд, до якого звернувся роботодавець, виніс рішення про визнання страйку незаконним. <i>Чи законне рішення суду? Який порядок вирішення колективного спору (конфлікту)? Яке значення має трудовий арбітраж?</i>
Тема 26. Нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства	Відвідування лекційного заняття; тестування; виконання навчальних завдань; поточна модульна робота	1. Змодельовати ситуацію та підготувати проект звернення фізичної особи, стосовно якої порушено правила оформлення трудових відносин, до Державної служби України з питань праці. 2. Розв'язати ситуаційне завдання: Під час перевірки інспекторами Держпраці стану ведення обліку нещасних випадків на виробництві було виявлено, що більшість актів оформлено з порушенням вимог законодавства, а саме: не було вказано причину нещасних випадків, та не визначено заходи для їх усунення. За наслідками перевірки керівника підприємства було притягнуто до адміністративної відповідальності. <i>Чи відповідають вимогам законодавства дії Державної служби України з питань праці? Якими є повноваження інспекторів Держпраці?</i>

#### Інформаційні джерела

1. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30 (23. 07. 96). – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом УРСР від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додат. до № 50. – Ст. 375.
3. Венедіктов С. В. Трудове право України [Текст] : підручник / [С. В. Венедіктов] ; Ін-т права Київ. нац. ун-ту ім. Тараса Шевченка. – Київ : Людмила, 2021. – 215 с.
4. Трудове право України [Текст] : підручник / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка, Центр проблем імплементації європ. соц. права, Нац. ун-т «Києво-Могилян. акад.», Нац. ун-т «Остроз. акад.» ; [Іншин М. І. та ін.] ; за заг. ред. М. І.

- Иншина, В. Л. Костюка. – 2-ге вид., стер. – Київ : Юрінком Інтер : Буква Закону, 2018. – 593 с.
5. Трудове право України [Текст] : академ. курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / [Пилипенко П. Д. та ін.] ; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. – 5-те вид., переробл. та допов. – Київ : Ін Юре, 2014. – 548 с.
  6. Трудове право : підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). – Харків : Вид-во, 2022. – 376 с.
  7. Трудове право України [Текст] : підручник / [С. М. Бортник та ін.] ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. – 407 с.
  8. Трудове право України [Текст] : підручник / [С. М. Бортник та ін.] ; Харків. нац. ун-т внутр. справ. – Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2019. – 407 с.
  9. Щербина В. І. Трудове право України [Текст] : підручник / [В. І. Щербина, А. М. Соцький] ; Міжнар. гуманітар. ун-т. – Чернівці : Технодрук, 2021. – 551 с.
  10. Велика українська юридична енциклопедія [Текст] : у 20 т. / [редкол. вид.: Тацій В. Я. та ін.] ; Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – Харків : Право, 2016. – Т. 11 : Трудове право / [редкол.: С. М. Прилипка (голова) та ін.]. – 2018. – 775 с.

### Програмне забезпечення навчальної дисципліни

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

### Політика вивчення навчальної дисципліни та оцінювання

- Політика щодо термінів виконання та перескладання: завдання, які здаються із порушенням термінів без поважних причин, оцінюються на нижчу оцінку (75 % від можливої максимальної кількості балів за вид діяльності). Перескладання модулів відбувається із дозволу провідного викладача за наявності поважних причин (наприклад, лікарняний).
- Політика щодо академічної доброчесності: студенти мають свідомо дотримуватися «Положення про академічну доброчесність» ([http://puet.edu.ua/sites/default/files/polozhennya\\_pro\\_akademichnu\\_dobrochesnist\\_2020.pdf](http://puet.edu.ua/sites/default/files/polozhennya_pro_akademichnu_dobrochesnist_2020.pdf)); списування під час виконання поточних модульних робіт та тестування заборонено (в т. ч. із використанням мобільних девайсів).
- Політика щодо відвідування: відвідування занять є обов'язковим компонентом. За об'єктивних причин (наприклад, хвороба, працевлаштування, стажування) навчання може відбуватись в он-лайн формі (Moodle) за погодженням із провідним викладачем.
- Політика зарахування результатів неформальної освіти: Положення про порядок зарахування результатів навчання, здобутих шляхом неформальної та/або інформальної освіти ([http://puet.edu.ua/sites/default/files/polozhennya\\_pro\\_zarahuvannya\\_rezultativ\\_neformalnoyi\\_osvity\\_0.pdf](http://puet.edu.ua/sites/default/files/polozhennya_pro_zarahuvannya_rezultativ_neformalnoyi_osvity_0.pdf))

### Оцінювання

Підсумкова оцінка за вивчення навчальної дисципліни розраховується через поточне оцінювання

Види робіт	Максимальна кількість балів
Модуль 1 (теми 1-10 відвідування лекції (0 балів); обговорення теоретичного питання на семінарському занятті (5 балів); тестування (5 балів); виконання завдань, передбачених планом самостійної роботи (5 балів); поточна модульна робота (9 балів)	24
Модуль 2 (теми 11-26): відвідування лекції (0 балів); обговорення теоретичного питання на семінарському занятті (10 балів); тестування (8 балів); виконання завдань, передбачених планом самостійної роботи (8 балів); поточна модульна робота (10 балів)	36
Екзамен	40
Разом	100

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

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