**Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого**

**Кафедра трудового права**

**П Р О Г Р А М А**

**навчальної дисципліни**

**«Доктринальні проблеми трудового права»**

**(варіативна)**

Рівень вищої освіти – третій освітньо-науковий рівень

Cтупінь вищої освіти – доктор філософії

Галузь знань – 08 «Право»

Спеціальність – 081 «Право»

Харків – 2020

Програма навчальної дисципліни «**Доктринальні проблеми трудового права**»: галузь знань 08 «Право», спеціальність 081 «Право», освітньо-кваліфікаційний рівень третій (доктор філософії)

Розробники:

Ярошенко Олег Миколайович – завідувач кафедри трудового права, доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України

Луценко Олена Євгенівна – асистентка кафедри трудового права, кандидат юридичних наук

Затверджено на засіданні кафедри трудового права

протокол № 10 від 22 червня 2020 р.

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О. М. Ярошенко

**Зміст**

[1. Вступ 4](#_Toc476901523)

[2. Опис навчальної дисципліни 5](#_Toc476901524)

[3. Зміст програми навчальної дисципліни 6](#_Toc476901525)

[4. Ресурсне забезпечення навчальної дисципліни 7](#_Toc476901527)

[4.1. Форми організації освітнього процесу та види навчальних занять 7](#_Toc476901528)

[4.2. Самостійна робота здобувачів вищої освіти 7](#_Toc476901529)

[4.3. Освітні технології та методи навчання 7](#_Toc476901530)

[4.4. Форми педагогічного контролю та система оцінювання якості сформованих компетентностей за результатами засвоєння навчальної дисципліни 7](#_Toc476901531)

[4.5. Навчально-методичне та інформаційне забезпечення навчальної дисципліни 7](#_Toc476901532)

[4.6. Матеріально-технічне забезпечення навчальної дисципліни 7](#_Toc476901533)

[Додаток 1.8](#_Toc476901534)[Карта предметних компетентностей з навчальної дисципліни 8](#_Toc476901535)

[Додаток 2.](#_Toc476901536) [Карта результатів навчання здобувача вищої освіти, сформульованих у термінах компетентностей 9](#_Toc476901537)

[Додаток 3](#_Toc476901538). [Матриця зв’язків між модулями навчальної дисципліни, результатами навчання та предметними компетентностями в програмі навчальної дисципліни 10](#_Toc476901539)

# 1. Вступ

Ціллю навчальної дисципліни «Доктринальні проблеми трудового права» є формування предметних компетентностей у сфері правового регулювання трудових та пов’язаних з ними відносин, враховуючи надбання науки трудового права.

Навчальна дисципліна «Доктринальні проблеми трудового права» належить до циклу дисциплін освітньо-професійної програми за третім освітньо-кваліфікаційним рівнем вищої освіти (доктор філософії) і спрямована на формування фахових компетентностей за спеціалізацією 12.00.05 (трудове право; право соціального забезпечення) в рамках об’єкта юридичної науки та практики.

Завданнями вивчення навчальної дисципліни відповідно до її знаннєвої компоненти і дидактичної структури є: засвоєння системи трудового законодавства, принципів трудового права, суб’єктів трудового права, доктринальних положень трудового договору, робочого часу та часу відпочинку, оплати та охорони праці, дисциплінарної та матеріальної відповідальність, трудових спорів тощо.

При вивченні даної дисципліни використовуються знання, отримані з наступних дисциплін (пререквізити): «Трудове право», «Управління персоналом».

Основні положення навчальної дисципліни мають застосовуватися при вивченні таких дисциплін (постреквізити): «Міжнародне та зарубіжне трудове право».

**Предметні компетентності здобувача вищої освіти, сформованих в результаті освоєння навчальної дисципліни:**

ПК-1. Знання предмета трудового права як кола суспільних відносин та уміння відрізнити їх від інших відносин у сфері праці.

ПК-2. Розуміння підстав виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин.

ПК-3. Знання галузевих принципів трудового права, принципів його окремих інститутів та їх значення для регулювання трудових відносин.

ПК-4. Уміння застосовувати особливості методу трудового права у процесі підготовки локальних нормативних актів.

ПК-5. Здатність розуміти значення функцій трудового права у правотворчій і правозастосовній діяльності.

ПК-6. Розуміння категорій система трудового права як галузі права та систематизація законодавства про працю.

ПК-7. Знання системи джерел трудового права та розуміння співвідношення між різними їх видами.

ПК-8. Уміння характеризувати суб’єктів як учасників різних видів правовідносин у трудовому праві.

ПК-9. Знання законодавства із соціального діалогу у сфері праці і правового механізму його дії.

ПК-10. Розуміння механізму правового регулювання зайнятості та працевлаштування.

ПК-11. Знання категорій зайнятого населення та уміння визначати правовий статус безробітного.

ПК-12. Уміння моделювати правові ситуації у професійній діяльності органів, що здійснюють працевлаштування та надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.

ПК-13. Знання підстав та умов притягнення працівників до матеріальної відповідальності; випадків звільнення працівника від обов’язку відшкодувати заподіяну роботодавцю матеріальну шкоду.

ПК-14. Розуміння змісту та причин диференціації у правовому регулюванні трудової дисципліни різних категорій найманих працівників та у деяких галузях господарства.

ПК-15. Знання суттєвих ознак трудового договору та вміння відрізнити його від суміжних цивільно-правових договорів, пов’язаних із працею.

ПК-16. Знання порядку укладення трудового договору як правозастосовної діяльності суб’єктів трудового права.

ПК-17. Уміння моделювати правові ситуації, що виникають при укладення, зміні та припиненні трудового договору.

ПК-18. Здатність приймати неупереджені і вмотивовані рішення у ситуаціях, що виникають при звільнення працівника.

ПК-19. Знання видів робочого часу та часу відпочинку, порядку їх встановлення для різних категорій найманих працівників.

ПК-20. Навички самостійної підготовки проектів локальних актів підприємства, установи, організації, що регулюють різні види робочого часу, часу відпочинку та правозастосовних актів.

ПК-21. Знання спеціальних режимів робочого часу та їх правового регулювання.

ПК-22. Розуміння юридичної та економічної сутності оплати праці, її принципи та порядку організації на підприємстві, в установі, організації.

ПК-23. Уміння моделювати правові ситуації, що можуть мати місце на підприємстві, установі, організації при вирішенні організаційних питань з оплати праці найманих працівників.

ПК-24. Здатність аналізувати правові проблеми регулювання охорони праці на підприємстві, установі, організації та формулювати правові шляхи їх вирішення.

ПК-25. Вміння аналізувати юридичний зміст понять внутрішній трудовий розпорядок та дисципліна праці.

*Експлікація загальних і професійних компетентностей визначається в карті предметних компетентностей (Додаток 1).*

**У результаті освоєння навчальної дисципліни здобувач**

**вищої освіти повинен демонструвати наступні результати навчання:**

РНС НД-1.1. Знати різницю між трудовими правовідносинами та іншими відносинами у сфері праці з метою визначення норм законодавства, що їх регулюють.

РНС НД-1.2. Використовувати особливості методу трудового права у вирішенні питань із різних інститутів трудового права.

РНС НД-1.3. Використовувати імперативний і диспозитивний елементи методу трудового права для формування належної поведінки працівників у підготовці правил внутрішнього трудового розпорядку.

РНС НД-1.4. Знати права та обов’язки юридичних і фізичних осіб, які здійснюють діяльність у сфері трудового права, та правових механізмів реалізації ними відповідних повноважень.

РНС НД-2.1. Знати різницю між трудовим договором і суміжними цивільно-правовими договорами, пов’язаними з працею, з метою визначення норм законодавства, що їх регулюють.

РНС НД-2.2. Уміти правильно визначати випадки, в яких допускається укладення строкового трудового договору.

РНС НД-2.3. Застосовувати знання про зміст трудового договору при вирішенні питань правозастосовної діяльності.

РНС НД-2.4. Знати права та обов'язки сторін трудових правовідносин при укладенні трудового договору.

РНС НД-2.5. Аналізувати практичні ситуації, пов'язані із припиненням дії трудового договору: кваліфікувати діяння працівників та роботодавців, давати їм юридичну оцінку, використовуючи законодавчу базу, судову практику, періодичні і спеціальні видання, довідкову літературу тощо.

РНС НД-3.1. Визначити найбільш актуальний та економічно обґрунтований для умов конкретного підприємства, установи, організації режим робочого часу та часу відпочинку найманих працівників.

РНС НД-3.2. Розробляти проекти локальних нормативних актів, що регулюють робочий час та час відпочинку найманих працівників підприємств, установ, організацій, та забезпечувати їх ефективну практичну реалізацію.

РНС НД-3.3. Уміти вживати організаційно-правових заходів щодо запобігання простоям не з вини працівників, та випадкам використання роботодавцем надурочних робіт.

РНС НД-3.4. Обґрунтувати застосування тих чи інших систем оплати праці різних груп та категорій працюючих, виходячи з їх ролі у виробничому процесі, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт та функцій і рівня відповідальності та творчої активності.

РНС НД-3.5. Володіти знаннями про створення та забезпечення функціонування системи управління охороною праці підприємства, установи організації, в тому числі: правове забезпечення створення органів з охорони праці, розробка вимог до компетенцій та навичок працівників, щодо безпечного ведення робіт, розробку та організацію прийняття (затвердження) локальних актів з охорони праці, тощо.

РНС НД-3.6. Знати порядок створення та функціонування комісії з розслідування нещасного випадку на виробництві, професійного захворювання чи аварії, здатність брати участь у її роботі.

РНС НД-4.1. Знати та вміти застосовувати правові норми, що визначають суб’єктів загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності, підстави та порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності різних категорій найманих працівників та у деяких галузях господарства.

РНС НД-4.2. Застосовувати навички визначення та юридичної формалізації підстав та умов притягнення працівника до матеріальної відповідальності.

РНС НД-4.3. Демонструвати навички застосування правових норм, що регламентують притягнення працівника до дисциплінарної та матеріальної відповідальності із забезпеченням дотримання роботодавцем принципу

законності.

РНС НД-4.4. Уміти взаємодіяти з посадовими особами органів державного нагляду та громадського контролю за додержанням законодавства про працю при здійсненні ними наглядових та контрольних заходів.

РНС НД-4.5. Забезпечити правову підтримку роботодавця та захист його інтересів, при здійсненні компетентними державними органами контрольних і наглядових заходів на підприємстві, установі, організації та при притягненні роботодавця до юридичної відповідальності.

РНП НД – 1.1. Застосовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування пропозицій та прийняття управлінських рішень різними підприємствами та органами державної влади.

РНП НД – 1.2. Використовувати професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення у трудо-правовій сфері.

РНП НД – 1.3. Пояснювати моделі соціально-трудових явищ з погляду фундаментальних принципів і знань на основі розуміння основних напрямів розвитку науки трудового права.

РНП НД – 1.4. Вміти аналізувати процеси державного та ринкового регулювання трудових та пов’язаних з ними відносин.

РНП НД – 2.1. Визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку.

РНП НД – 2.2. Виконувати міждисциплінарний аналіз соціально-економічних явищ і проблем в однієї або декількох професійних сферах з урахуванням ризиків та можливих соціально-економічних наслідків.

РНП НД – 2.3. Використовувати нормативні та правові акти, що регламентують професійну діяльність.

РНП НД – 2.4. Усвідомлювати основні особливості сучасного світового та національного розвитку науки трудового права, напрямів соціальної політики держави.

РНП НД – 2.5. Проводити аналіз кадрового потенціалу суб’єктів господарювання, розраховувати відповідні показники, які характеризують результативність їх діяльності.

РНП НД – 3.1. Застосовувати набуті теоретичні знання для розв’язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати.

РНП НД – 3.2. Ідентифікувати джерела та розуміти методологію визначення і методи отримання соціально-економічних даних, збирати та аналізувати необхідну інформацію.

РНП НД – 3.3. Вміти використовувати дані, надавати аргументацію, критично оцінювати логіку та формувати висновки з наукових текстів з трудового права.

РНП НД 3.4. Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у наукових дослідженнях та професійному спілкуванні.

РНП НД – 3.5. Виконувати міждисциплінарний аналіз соціально-економічних явищ і проблем в царині трудового права.

РНП НД – 3.6. Оволодіти навичками усної та письмової професійної, наукової комунікації державною та іноземною мовами.

РНП НД – 4.1.Уміти абстрактно мислити, застосовувати аналіз та синтез для виявлення ключових характеристик соціальних явищ різного рівня, а також особливостей поведінки суб’єктів.

РНП НД – 4.2. Демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об’єктами, та у невизначених умовах.

РНП НД – 4.3. Демонструвати здатність діяти соціально відповідально та свідомо на основі етичних принципів, цінувати та поважати культурне різноманіття, індивідуальні відмінності людей.

РНП НД – 4.4. Уміти аналізувати зміни соціального середовища у глобальному вимірі, обирати пріоритети розвитку науки трудового права в умовах глобалізації.

РНП НД – 4.5. Застосовувати набуті теоретичні знання для досягнення передового кадрового забезпечення підприємства, моніторингу ризиків і загроз, розроблення заходів з їх усунення та нейтралізації.

РНП НД – 4.6. Уміти здійснювати юридичний супровід господарської діяльності бізнес-структури та впроваджувати процедури антикорупційного комплаєнсу.

*Експлікація результатів освоєння навчальної дисципліни і результатів навчання за спеціальністю і спеціалізацією освітньо-професійної програми визначається в карті результатів навчання, сформульованих у термінах компетентностей (Додаток 2).*

**5. Модуляризація компетентнісно-орієнтованої програми навчальної дисципліни.**

*Експлікація модуляризації компетентнісно-орієнтованої програми навчальної дисципліни визначається у матриці зв’язків між модулями навчальної дисципліни, результатами навчання та предметними компетентностями (Додаток 3).*

**2. Опис навчальної дисципліни**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Курс** | **Рівень освіти, галузь знань, спеціальність** | **Дидактична структура навчальної дисципліни** |
| Кількість кредитів ЕКТС: 3  Кількість модулів: 2  Загальна кількість годин: 180  Тижневих годин для денної форми навчання:  аудиторних – 4  самостійної роботи здобувача – 8 | Рівень освіти – третій (доктор філософії)  Галузь знань – 08 «Право»    Спеціальність – 081 «Право» | Варіативна  **Модуль 1**  Лекції: 10 год  Практичні заняття: 10 год  Самостійна робота: 40 год  **Модуль 2**  Лекції: 20 год  Практичні заняття: 20 год  Самостійна робота: 80 год  Види контролю:  поточний контроль;  підсумковий контроль знань (іспит) |

# 

# 3. Зміст програми навчальної дисципліни

**Модуль 1. Методологічні засади трудового права.**

*Предмет трудового права* як галузі права, навчальної дисципліни і науки. Теоретичні питання функцій трудового права. Принципи трудового права як об’єкт наукових досліджень.

*Особливості методу правового регулювання відносин у сфері праці*. Вчення про систему трудового права. Проблеми єдності і диференціації правового регулювання відносин у сфері праці.

*Джерела трудового права* як об’єкт наукових досліджень. Конституція України як правова засада регулювання відносин у сфері праці. Роль міжнародних актів у регулюванні відносин у сфері праці. Значення рішень судових органів для регулювання відносин у сфері праці. Теоретичні і практичні питання локального-правового регулювання відносин у сфері праці. Вчення про оціночні поняття у законодавстві про працю.

Право на працю як об’єкт наукових досліджень.

Трудові правовідносини як об’єкт наукового дослідження.

Наукові дослідження ролі профспілок і їх об’єднань у сфері праці. Вчення про трудовий колектив як суб’єкт трудового права.

Вчення про соціальний діалог у сфері праці.

Теоретичні і практичні проблеми зайнятості і працевлаштування в Україні.

**Модуль 2. Науково-правові основи трудового договору та його змісту.**

*Трудовий договір як наукова категорія.* Гарантії реалізації права на працю при прийнятті на роботу.Реалізація права на працю шляхом сумісництва, суміщення професій і заміщення відсутнього працівника.Вчення про зміну умов трудового договору.Відсторонення від роботи як явище у трудовому праві.Загальні підстави припинення трудових правовідносин у дослідженнях науковців.Винні дії працівника як підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, не пов’язаних з винними діями працівника.Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за спеціальними підставами з окремими категоріями працівників.

*Робочий час* як об’єкт наукового дослідження. *Час відпочинку* як об’єкт наукових досліджень.

*Оплата праці* у дослідженнях науковців. Системи оплати праці у дослідженнях науковців. Гарантійні та компенсаційні виплати у дослідженні науковців.

Професійний розвиток працівників як об’єкт наукового дослідження.

*Дисципліна праці як об’єкт наукових досліджень*. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку як об’єкт досліджень науковців. Теоретичні і практичні питання загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві. Спеціальна дисциплінарна відповідальність як об’єкт досліджень у трудовому праві.

*Матеріальна відповідальність у трудовому праві: поняття і види.* Проблеми повної матеріальної відповідальності працівників.Матеріальна відповідальність роботодавця у трудовому праві.

*Трудові спори: поняття і види.* Індивідуальні трудові спори як об’єкт дослідження у трудовому праві.Колективні трудові спори (конфлікти) як об’єкт наукових досліджень.

*Охорона праці* як інститут трудового права.

*Нагляд і контроль* за додержанням законодавства про працю як інститут трудового права.

**4.**  **Ресурсне забезпечення навчальної дисципліни**

# *4.1. Форми організації освітнього процесу та види навчальних занять*

*Форми організації освітнього процесу*: навчальні заняття, самостійна підготовка.

*Види навчальних занять*: лекція, практичне заняття.

# *4.2. Самостійна робота здобувачів вищої освіти*

Самостійна робота – це різноманітні види індивідуальної і колективної діяльності здобувачів, які здійснюються ними на навчальних заняттях або в позааудиторний час за завданнями викладача, під керівництвом наукового керівника, але без його безпосередньої участі.

Організація самостійної роботи здобувачів спрямована на навчання творчої і самостійної праці, планування особистої стратегії навчання, раціональної організації свого часу, аналізу та інтерпретації результатів наукових досліджень.

Самостійна робота аспірантів здійснюється у таких формах:

* опрацювання наукової літератури, статистичних даних та судової практики вирішення трудових спорів тощо;
* робота над кейсами з питань кадрового діловодства;
* виконання практичних завдань, самотестування;
* підготовка тез доповідей на науково-практичні конференції;
* участь у конкурсах наукових праць;
* підготовка до практичних занять та іспиту.

# *4.3. Освітні технології та методи навчання*

*Освітні технології:* проблемне навчання, аудіо-візуальні технології, технологія аспіранто-центриcтського навчання тощо.

*Методи навчання*: прес-конференція, дискусія, ділові ігри.

# *4.4. Форми педагогічного контролю та система оцінювання якості сформованих компетентностей за результатами засвоєння навчальної дисципліни*

Оцінювання результатів засвоєння навчальної дисципліни «Доктринальні проблеми трудового права» передбачає проведення поточного та підсумкового контролю.

*Поточний контроль* за навчальною дисципліною «Доктринальні проблеми трудового права» здійснюється протягом семестру під час проведення лекційних та практичних занять, самостійної роботи здобувачів.

*Видами* *поточного контролю* знань здобувачів є: контроль якості засвоєння здобувачами програмного матеріалу навчальної дисципліни на практичних заняттях із застосуванням таких засобів: усне, письмове або експрес-опитування, виконання тестових завдань, захист кейсу, підготовка і захист реферату за ініціативи здобувача, peer review, контрольна робота.

При поточному контролі оцінці підлягають:

1) рівень засвоєння знань та їх розуміння, продемонстрований у відповідях і виступах;

2) активність при обговоренні питань;

3) результати виконання і захисту наукових робіт, експрес контролю тощо.

Результати успішного набуття знань із навчальної дисципліни «Доктринальні проблеми трудового права» передбачає їх диференціацію на: відмінний (відповідає високим вимогам – оцінка А), типовий (відповідає середнім і вище середнього рівня вимогам – оцінки С і В) і пороговий (відповідає мінімальним і вище мінімального рівня вимогам – оцінки Е і D) рівні за вимогами до компетентностей здобувачів освітнього рівня відповідно до міри засвоєння нормативного змісту підготовки:

***Відмінний рівень.*** Досягнення цього рівня означає дуже добре чи відмінне оволодіння знаннями, уміннями і практичними навичками. Здобувач освітнього рівня може вільно застосовувати отримані знання і демонструвати набуті уміння та практичні навички у складних ситуаціях. Для відмінного рівня характерно наявність зв’язку між різними знаннями з точки зору цілісного підходу, тому здобувач освітнього рівня може здійснити аналіз певної інформації у контексті системності знань. Здобувач освітнього рівня самостійно обирає найбільш оптимальні методи теоретичного дослідження і практичної роботи і ефективно застосовує їх і у всіх заданих йому запитаннях.

***Типовий рівень.*** Досягнення цього рівня означає середнє чи добре оволодіння знаннями, уміннями та практичними навичками. Здобувач освітнього рівня може застосувати отримані знання і демонструвати набуті уміння та практичні навички як в простих, так і в складних ситуаціях. Для типового рівня характерно наявність зв’язку між окремими знаннями, проте з точки зору цілісного підходу відчувається недостатність умінь і практичних навиків з оцінювання відповідної інформації у контексті сукупності знань. Здобувачу освітнього рівня відомі важливі і деякі специфічні методи теоретичного дослідження і практичної діяльності, він також може самостійно вибрати більшість з відомих йому методів та застосувати їх у заданих ситуаціях. Предметні компетентності розкриваються у більшості ситуацій.

***Пороговий рівень.*** Досягнення цього рівня означає слабке чи задовільне оволодіння знаннями, уміннями та практичними навичками. У простих ситуаціях здобувач освітнього рівня може застосувати отримані знання і демонструвати набуті уміння та практичні навички, але не здатний цього зробити при підвищенні рівня складності ситуації. Для порогового рівня характерна фрагментарність знань. Здобувачу освітнього ступеня в цілому відомі важливі методи теоретичного дослідження і практичної діяльності, але він не може самостійно вибрати більшість з відомих йому методів і застосувати їх у заданих ситуаціях. Предметні компетентності розкриваються в одиничних ситуаціях.

Ненабуття аспірантом хоча б порогового рівня знань, умінь та навичок, компетентностей у цілому з відповідної навчальної дисципліни оцінюється оцінками Fx та F і означає, відповідно, що аспірант повинен повторно складати іспит чи повторно прослухати курс і заново складати іспит.

Формою *підсумкового контролю* знань здобувачів з дисципліни є іспит. Іспит – форма підсумкового контролю, що полягає в оцінці засвоєння здобувачем навчального матеріалу з дисципліни та на підставі результатів виконання ним певних видів робіт на практичних заняттях та самостійної робити.

Підсумкова кількість балів з навчальної дисципліни (максимум 100 балів), визначається як сума (проста) балів за результати успішності здобувача при поточному контролі (максимально 60 балів) та балів набутих за результатами складання іспиту (максимально 40 балів).

Іспит складається в усній формі за білетами.

***Критерії оцінювання з дисципліни «Доктринальні проблеми трудового права»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид контролю | Кількість балів | Критерії (за кожною з оцінок) |
| Поточний контроль  на практичному занятті | Max 5 | Відмінне засвоєння навчального матеріалу з теми, можливі окремі несуттєві недоліки. |
| 4 | Добре засвоєння матеріалу з теми, але є окремі помилки. |
| 3 | Задовільний рівень засвоєння матеріалу, значна кількість помилок. |
| Міn 0 | Незадовільний рівень засвоєння матеріалу. |
| Оцінка самостійної роботи здобувача | Мах 15 | Глибоке знання проблем, пов’язаних із темою дослідження, вільне володіння матеріалом, вміння самостійно й творчо мислити, знаходити, узагальнювати, аналізувати матеріал, робити самостійні теоретичні та практичні висновки. |
| 10 | У роботі розкрито основні положення теми, але є деякі неточності у викладанні матеріалу, теоретичні поняття недостатньо підкріплено фактичними даними. |
| 8 | Основні положення теми розкрито, але деякі питання висвітлено неповно. Здобувач добре володіє матеріалом, але відсутня творчість та самостійність у дослідженні. |
| 6 | Основні теоретичні питання висвітлено поверхнево, немає висновків або висновки не мають самостійного характеру; здобувач слабко володіє матеріалом. |
| 4 | Основні положення теми висвітлено поверхнево, теоретичні положення не підкріплені фактичним матеріалом; немає висновків; здобувач слабко володіє матеріалом роботи. |
| Min 0 | Основні положення теми висвітлено поверхнево, з великою кількістю помилок; немає висновків; здобувач не володіє матеріалом роботи. |

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни «Доктринальні проблеми трудового права» здійснюється відповідно до такої шкали:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Оцінка  за шкалою ECTS | Визначення | Оцінка  за національною шкалою | Оцінка  за 100- бальною шкалою, що використовується в НЮУ |
| **А** | **Відмінно** – відмінне виконання, лише з незначною кількістю помилок | 5 | 90 – 100 |
| **В** | **Дуже добре** – вище середнього рівня з кількома помилками | 4 | 80 – 89 |
| **С** | **Добре** – у цілому правильна робота з певною кількістю незначних помилок | 75 – 79 |
| **D** | **Задовільно** – непогано, але зі значною кількістю недоліків | 3 | 70 – 74 |
| **Е** | **Достатньо** – виконання задовольняє мінімальні критерії | 60 – 69 |
| **FX** | **Незадовільно** – потрібно попрацювати перед тим, як перескладати | 2 | 35 – 59 |
| **F** | **Незадовільно** – необхідна серйозна подальша робота, обов’язковий повторний курс | 0 – 34 |

# *4.5. Навчально-методичне та інформаційне забезпечення навчальної дисципліни*

*Нормативно-правові акти:*

Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Дата оновлення: 20.03.2020. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 20.04.2020).

Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності: Закон України від 05.04.2007 р. № 877-V. *Відомості Верховної Ради України.* 2007. № 29. Ст. 389. Дата оновленя: 26.03.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16> (дата звернення: 20.04.2020)

Про затвердження Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях: наказ Міністерства юстиції України від 18.06.2015 р. № 1000/5. *Офіційний вісник України.* 2015. № 52. Ст.1699. Дата оновлення: 07.11.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0736-15> (дата звернення: 20.04.2020)

Уніфікована система організаційно-розпорядчої документації. Вимоги до оформлювання документів ДСТУ 4163-2003: наказ Держспоживстандарт України від 07.04.2003 р. № 55. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/en/v0055609-03?lang=uk> (дата звернення: 20.04.2020)

Національний стандарт «Діловодство й архівна   справа. Терміни та визначення понять» (ДСТУ 2732:2004) URL: https://vn.court.gov.ua/userfiles/27\_2732-2004(1).pdf

*Література:*

*Основна література*

Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. – Харків : Право, 2016. Т. 11 : Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін. 2018. 776 с.

Трудове право: підручник. За заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. 544 с.

Трудове право: посібник для підготовки до іспиту. С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. 5-те вид., перероб. і допов. Харків: Право, 2019. 192 с.

Трудове право України: підручник. С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, І. П. Жигалкін, В. А. Прудников. Харків : Право, 2014. 760 с.

Ярошенко О. М., Жигалкін І. П., Луценко О. Є. Рішення Конституційного Суду України, правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів. Харків: Юрайт, 2020. 264 с.

Ярошенко О. М., Прилипко С. М., Клименчук Н. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія. Харків: ФІНН, 2011. 256 с.

Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія / за наук. ред. проф. Ярошенка О. М. Харків: Юрайт, 2013. 288 с.

Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Величко Л. Ю. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики: монографія. Харків: ФІНН, 2011. 232 с.

Лосиця І. О. Проблеми правового регулювання відсторонення працівників від роботи за законодавством України: монографія. Харків: ФІНН, 2011. 224 с.

Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект: монографія; за наук. ред. О.М. Ярошенко. Харків: Юрайт, 2012. 256 с.

*Додаткова література*

# O. Lutsenko. Bringing civil servants to liability for disciplinary misconduct in judicial practice of Ukraine, Poland, Bulgaria and Czech Republic. Journal of Advanced Research in Law and Economics (2017) 8(1) 103-112

O. M. Yaroshenko, O. V. Moskalenko, A. M. Sliusar, N. M. Vapnyarchuk. [Commercial Secret as an Object of Labour Relations: Foreign and International Experience](https://www.abacademies.org/articles/commercial-secret-as-an-object-of-labour-relations-foreign-and-international-experience-7853.html). Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues. Research Article: 2018 Vol: 21. Issue: 1.

O. M. Yaroshenko. LABOR PROTECTION IN BRANCHES: EUROPEAN EXPERIENCE OF NORMATIVE SUPPORT OF RISK-ORIENTED APPROACHES. Financial and credit activity: problems of theory and practice. 2019. V. 1. № (28). – р. 522-530.

O.M.YAROSHENKO,A. M. SLIUSAR , O. H. SEREDA,V. O. ZAKRYNYTSKA.Legal relation: the issues of delineation (on the basis of the civil law of Ukraine).Asia Life Sciences:The Asian International Journal of Life Sciences.  Supplement 21, Number 2, 28 December 2019 - p. 719-734.

O. M. YAROSHENKO, O. V. MOSKALENKO , L. YU. VELYCHKO, V. S. KOVRYGIN. Property civil law liability and material  liability of employess for damage caused to an amployer: on the basis of civil law of Ukraine. Asia Life Sciences:The Asian International Journal of Life. Sciences Supplement 21, Number 2, 28 December 2019 - p. 735-748.

O. Lutsenko. Anticorruption compliance: International experience in legal regulation and innovation for Ukraine. Humanities and Social Sciences Reviews 2019 7(5) 765-770

O. M. Yaroshenko, O. H. Sereda, G. P. Sereda, O. A. Yakovlyev. LABOUR MIGRATION FROM UKRAINE: ECONOMIC AND LEGAL WAYS OF COUNTERING. Financial and credit activity: problems of theory and practice. 2020. V. 1. № (32). – р. 556-563.

K. Tomashevski, O. Yaroshenko. Problems of Labour Legislation Codification in Belarus and Ukraine: History, Current Situation and Prospects. Transition Studies Review. 2020. Vol 27. №2. р. 41-50.

*Інтернет-ресурси:*

Електронний архів-репозитарій Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. URL: <http://dspace.nlu.edu.ua/> (дата звернення: 20.04.2020).

Офіційний веб-портал органів виконавчої влади України. URL: <http://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 20.04.2020).

Офіційний портал Верховної Ради України. URL: <http://rada.gov.ua/> (дата звернення: 20.04.2020).

Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України. URL: <https://www.msp.gov.ua> (дата звернення: 20.04.2020).

Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 20.04.2020).

Офіційний сайт Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України URL: <http://ipzn.org.ua> (дата звернення: 20.04.2020).

Офіційний сайт Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України. URL: <http://www.idss.org.ua> (дата звернення: 20.04.2020).

Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень. URL: <http://www.niss.gov.ua> (дата звернення: 20.04.2020).

Офіційний сайт Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського. URL: <http://www.nbuv.gov.ua> (дата звернення: 20.04.2020).

*СЕНМК:*

Стандартизований електронний навчально-методичний комплекс кафедри трудового права. URL: <http://library.nlu.edu.ua/index.php?option=com_k2&view=itemlist&task=category&id=90:kafedra-trudovogo-prava&Itemid=151>

***4.6. Матеріально-технічне забезпечення навчальної дисципліни:***

Інформаційно-правова система ЛІГА:ЗАКОН (Система ГРАНД та Система аналізу судових рішень VERDICTUM).

Доступ можливий у залі правової інформації Навчально-бібліотечного комплексу (вул. Пушкінська 84-А, 3 поверх).

# Додаток 1

# Карта предметних компетентностей з навчальної дисципліни

|  |  |
| --- | --- |
| Шифр та назва компетентностей за спеціальністю і/або спеціалізацією | Шифр та назва компетентностей з навчальної дисципліни |
| **ЗК – загальні (універсальні) компетентності.** | **ПК – предметні компетентності з навчальної дисципліни** |
| ЗК-1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу і синтезу. | ПК-1. Знання предмета трудового права як кола суспільних відносин та уміння відрізнити їх від інших відносин у сфері праці. |
| ЗК-2. Здатність застосовувати знання в професійній діяльності у стандартних та нестандартних ситуаціях | ПК-2. Розуміння підстав виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. |
| ЗК-3. Уміння планувати, організовувати і контролювати власну діяльність. | ПК-3. Знання галузевих принципів трудового права, принципів його окремих інститутів та їх значення для регулювання трудових відносин. |
| ЗК-5. Уміння грамотно і точно формулювати та висловлювати свої позиції, належним чином їх обґрунтовувати | ПК-4. Уміння застосовувати особливості методу трудового права у процесі підготовки локальних нормативних актів. |
| ЗК-6. Навички збору і аналізу інформації з національних і міжнародних джерел | ПК-5. Здатність розуміти значення функцій трудового права у правотворчій і правозастосовній діяльності. |
| ЗК-10. Уміння працювати у команді | ПК-6. Розуміння категорій система трудового права як галузі права та систематизація законодавства про працю. |
| ЗК-11. Навички роботи в комп’ютерних мережах та використання програмних засобів. | ПК-7. Знання системи джерел трудового права та розуміння співвідношення між різними їх видами. |
| ЗК-12. Уміння виявляти й використовувати джерела інформації (бібліографії, документи, web-сайти та ін.). | ПК-8. Уміння характеризувати суб’єктів як учасників різних видів правовідносин у трудовому праві. |
| ЗК-14. Здатність формулювати особисту думку та доказово її представляти. | ПК-9. Знання законодавства із соціального діалогу у сфері праці і правового механізму його дії. |
| **ФКС – фахові компетентності за спеціальністю** |  |
| ФКС-1. Знання теорії (філософії) права | ПК-10. Розуміння механізму правового регулювання зайнятості та працевлаштування. |
| ФКС-7. Знання засад і принципів національного права, а також змісту правових інститутів фундаментальних галузей права | ПК-11. Знання категорій зайнятого населення та уміння визначати правовий статус безробітного. |
| ФКС-8. Навички реалізації та застосування норм матеріального і процесуального права | ПК-12. Уміння моделювати правові ситуації у професійній діяльності органів, що здійснюють працевлаштування та надають послуги з посередництва у працевлаштуванні. |
| ФКС-9.Знання конституціоналізації національного права. | ПК-13. Уміння застосовувати порядок реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу. |
| ФКС-10. Здатність аналізувати правові проблеми та формувати правові позиції | ПК-14. Здатність приймати неупереджені і вмотивовані рішення у сфері державного контролю за додержанням законодавства про зайнятість населення. |
| ФКС-11. Знання правил, методів, прийомів і засобів юридичної техніки | ПК-15. Знання суттєвих ознак трудового договору та вміння відрізнити його від суміжних цивільно-правових договорів, пов’язаних із працею. |
| ФКС-12. Навички застосування юридичного письма | ПК-16. Уміння характеризувати правовий статус працівника і роботодавця як сторін трудового договору. |
| ФКС-14.Знання механізму вирішення юридичних колізій у правовому регулюванні суспільних відносин. | ПК-17. Розуміння форм і строків трудового договору. |
| ФКС-18. Уміння застосовувати наукові принципи юридичного менеджменту та прийняття управлінських рішень у сфері юридичної діяльності. | ПК-18. Уміння застосовувати знання про зміст трудового договору у процесі його укладення. |
| ФКС-19. Знання структури та стандартів правничої професії та ролі правника в суспільстві. | ПК-19. Знання порядку укладення трудового договору як правозастосовної діяльності суб’єктів трудового права. |
| **ФКП – фахові компетентності за профілем (спеціалізацією)** |  |
| ФКП-1. Знання предмета трудового права як галузі права, навчальної дисципліни і науки.  ФКП-2. Розуміння теоретичних питань функцій трудового права.  ФКП-3. Знання принципів трудового права як об’єкта наукових досліджень.  ФКП-4. Знання особливостей методу правового регулювання відносин у сфері праці.  ФКП-5. Знання вчень про систему трудового права.  ФКП-6. Розуміння проблем єдності і диференціації правового регулювання відносин у сфері праці.  ФКП-7. Навички тлумачення Конституції України як правової засади регулювання відносин у сфері праці.  ФКП-8. Знання джерел трудового права як об’єкта наукових досліджень.  ФКП-9. Навички наукового тлумачення права на працю та проблем його реалізації як об’єкта наукових досліджень.  ФКП-10. Розуміння ролі міжнародних актів у регулюванні відносин у сфері праці.  ФКП-11. Уміння наукового тлумачення рішень судів у царині регулювання відносин у сфері праці та вдаватися до наукового осмислення конкуренції судової практики.  ФКП-12. Знання вчень про оціночні поняття у законодавстві про працю.  ФКП-13. Навички осмислення трудових правовідносин як об’єкта наукового дослідження.  ФПК-14. Знання теоретичних і практичних питань локального-правового регулювання відносин у сфері праці.  ФКП-15. Знання наукових досліджень ролі профспілок і їх об’єднань у сфері праці.  ФКП-16. Знання вчень про трудовий колектив як суб’єкта трудового права.  ФКП-17. Знання вчень про соціальний діалог у сфері праці.  ФКП-18. Навички осмислення та опрацювання теоретичних і практичних проблем зайнятості і працевлаштування в Україні.  ФКП-19. Знання трудового договору як наукової категорії.  ФКП-20. Розуміння гарантій реалізації права на працю при прийнятті на роботу.  ФКП-21. Знання проблем реалізації права на працю шляхом сумісництва, суміщення професій і заміщення відсутнього працівника.  ФКП-22. Знання вчень про зміну умов трудового договору.  ФКП-23. Уміння наукового обґрунтування відсторонення від роботи як явища у трудовому праві.  ФКП-24. Знання загальних підстав припинення трудових правовідносин у дослідженнях науковців.  ФКП-25. Навички наукового тлумачення винних дій працівника як підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.  ФКП-26. Знання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, не пов’язаних з винними діями працівника.  ФКП-27. Вміння розривати трудовий договір з ініціативи роботодавця за спеціальними підставами з окремими категоріями працівників.  ФКП-28. Знання робочого часу як об’єкта наукового дослідження.  ФКП-29. Знання часу відпочинку як об’єкта наукових досліджень.  ФКП-30. Знання оплати праці у дослідженнях науковців.  ФКП-31. Знання систем оплати праці у дослідженнях науковців.  ФКП-32. Розуміння сутності професійного розвитку працівників як об’єкта наукового дослідження.  ФКП-33. Знання гарантійних та компенсаційних виплати у дослідженнях науковців.  ФКП-34. Навички правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку як об’єкта досліджень науковців.  ФКП-35. Знання дисципліни праці як об’єкта наукових досліджень.  ФКП-36. Знання теоретичних і практичних питань загальної дисциплінарної відповідальності у трудовому праві.  ФКП-37. Знання спеціальної дисциплінарної відповідальності як об’єкта наукових досліджень у трудовому праві.  ФКП-38. Знання матеріальної відповідальності у трудовому праві.  ФКП-39. Розуміння проблем повної матеріальної відповідальності працівників.  ФКП-40. Знання особливостей матеріальної відповідальності роботодавця у трудовому праві.  ФКП-41. Навички кваліфікації трудових спорів.  ФКП-42. Знання індивідуальних трудових спорів як об’єкта наукових досліджень у трудовому праві.  ФКП-43. Знання колективних трудових спорів (конфліктів) як об’єкта наукових досліджень.  ФКП-44. Знання охорони праці як об’єкта наукових досліджень у трудовому праві.  ФКП-45. Знання нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю як об’єкта наукових досліджень у трудовому праві. | ПК-20. Розуміння порядку встановлення випробування при прийнятті на роботу як додаткової (факультативної) умови трудового договору.  ПК-21. Знання видів трудових договорів, розуміння їх суттєвих особливостей і правового забезпечення.  ПК-22. Уміння характеризувати переведення на інші роботу та знання його видів.  ПК-23. Знання правової сутності переміщення на іншу роботу.  ПК-24. Розуміння механізму зміни істотних умов праці внаслідок змін в організації виробництва і праці.  ПК-25. Знання підстав припинення трудового договору та вміння їх класифікувати.  ПК-26. Уміння моделювати правові ситуації, що виникають при укладення, зміні та припиненні трудового договору.  ПК-27. Уміння застосовувати порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.  ПК-28. Здатність приймати неупереджені і вмотивовані рішення у ситуаціях, що виникають при звільнення працівника.  ПК-29 Знання видів робочого часу та часу відпочинку, порядку їх встановлення для різних категорій найманих працівників.  ПК-30 Здатність виявляти проблеми в локальному правовому регулюванні робочого часу та часу відпочинку працівників підприємств, установ, організацій.  ПК-31 Навички самостійної підготовки проектів локальних актів підприємства, установи, організації, що регулюють різні види робочого часу, часу відпочинку та правозастосовних актів.  ПК-32 Знання спеціальних режимів робочого часу та їх правового регулювання.  ПК-33 Розуміння юридичної та економічної сутності оплати праці, її принципи та порядку організації на підприємстві, в установі, організації.  ПК-34 Уміння моделювати правові ситуації, що можуть мати місце на підприємстві, установі, організації при вирішенні організаційних питань з оплати праці найманих працівників.  ПК-35 Знання особливостей гарантійних та компенсаційних виплат, підстав для їх призначення.  ПК-36 Знання державних нормативно-правових актів про працю (ДНАОП) та уміння їх практичного застосування при розробці локальних актів з охорони праці підприємства, установи, організації.  ПК-37 Здатність аналізувати правові проблеми регулювання охорони праці на підприємстві, установі, організації та формулювати правові шляхи їх вирішення.  ПК-38 Розуміння правової природи диференціації у правовому регулюванні праці жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю.  ПК-39 Вміння аналізувати юридичний зміст понять внутрішній трудовий розпорядок та дисципліна праці.  ПК-40 Розуміння змісту та причин диференціації у правовому регулюванні трудової дисципліни різних категорій найманих працівників та у деяких галузях господарства.  ПК-41 Розуміння значення інституту матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну ними роботодавцю та функцій матеріальної відповідальності в трудовому праві.  ПК-42 Знання підстав та умов притягнення працівників до матеріальної відповідальності; випадків звільнення працівника від обов’язку відшкодувати заподіяну роботодавцю матеріальну шкоду.  ПК-43 Знання засад та способів визначення розмірів заподіяної роботодавцю матеріальної шкоди, що підлягає відшкодуванню в порядку матеріальної відповідальності та порядку її покриття.  ПК-44 Здатність аналізувати правові проблеми притягнення працівників до дисциплінарної та матеріальної відповідальності та формувати правові позиції щодо їх вирішення.  ПК-45 Розуміння правових механізмів притягнення роботодавця до матеріальної відповідальності за шкоду, заподіяну працівнику.  ПК-46 Знання повноважень та компетенцій органів, що здійснюють державний нагляд та громадський контроль за додержанням законодавства про працю.  ПК-47 Знання порядку та методики проведення перевірок роботодавців органами державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. |

# Додаток 2

# Карта результатів навчання здобувача вищої освіти, сформульованих у термінах компетентностей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Шифр та назва РН за спеціальністю і / або спеціалізацією | Модуль НД | Шифр та назва РН з навчальної дисципліни |
| **РНС – результати навчання за спеціальністю (обрати результати навчання згідно зі змістом навчальної дисципліни)** |  | **Результати навчання з навчальної дисципліни** |
| РНС-1.Здатність продемонструвати знання й розуміння юриспруденції в сучасному наукознавстві. | №1 | РНС НД-1.1. Знати різницю між трудовими правовідносинами та іншими відносинами у сфері праці з метою визначення норм законодавства, що їх регулюють. |
| РНС-2.Здатність продемонструвати знання й розуміння проблематики глобалізації та формування сучасних правових систем. | №1 | РНС НД-1.2. Використовувати особливості методу трудового права у вирішенні питань із різних інститутів трудового права. |
| РНС-3.Проаналізувати детермінант розвитку правової теорії. | №2 | РНС НД-1.3. Використовувати імперативний і диспозитивний елементи методу трудового права для формування належної поведінки працівників у підготовці правил внутрішнього трудового розпорядку. |
| РНС-4.Проаналізувати методологічні аспекти взаємодії юридичної науки і юридичної практики. | №2 | РНС НД-1.4. Знати права та обов’язки юридичних і фізичних осіб, які здійснюють діяльність у сфері трудового права, та правових механізмів реалізації ними відповідних повноважень. |
| РНС-5.Інтерпретувати феномен юридичної практики як об'єкта науково-правових досліджень в юриспруденції. | №2 | РНС НД-2.1. Знати різницю між трудовим договором і суміжними цивільно-правовими договорами, пов’язаними з працею, з метою визначення норм законодавства, що їх регулюють. |
| РНС-6.Здатність продемонструвати уміння формулювати нові гіпотези та наукові проблеми в галузі права, обирати належні напрями й відповідні методи для їх дослідження. | №2 | РНС НД-2.2. Уміти правильно визначати випадки, в яких допускається укладення строкового трудового договору. |
| РНС-7.Доводити епістемологічну правомірність висунення теоретичних альтернатив при проведенні наукових досліджень. | №2 | РНС НД-2.3. Застосовувати знання про зміст трудового договору при вирішенні питань правозастосовної діяльності. |
| РНС-8.Проаналізувати особливості інноваційної діяльності та інноваційного менеджменту у правовій сфері. | №2 | РНС НД-2.4. Знати права та обов'язки сторін трудових правовідносин при укладенні трудового договору. |
| РНС-9.Охарактеризувати методи дослідження ефективності юридичної практики. | №2 | РНС НД-2.5. Аналізувати практичні ситуації, пов'язані із припиненням дії трудового договору: кваліфікувати діяння працівників та роботодавців, давати їм юридичну оцінку, використовуючи законодавчу базу, судову практику, періодичні і спеціальні видання, довідкову літературу тощо. |
| РНС-10.Визначати індикатори якості й ефективності юридичної практики. | №2 | РНС НД-3.1. Визначити найбільш актуальний та економічно обґрунтований для умов конкретного підприємства, установи, організації режим робочого часу та часу відпочинку найманих працівників. |
| РНС-11.Здатність продемонструвати знання та розуміння прикладних аспектів правової герменевтики. | №2 | РНС НД-3.2. Розробляти проекти локальних нормативних актів, що регулюють робочий час та час відпочинку найманих працівників підприємств, установ, організацій, та забезпечувати їх ефективну практичну реалізацію. |
| РНС-12.Проаналізувати феномен публічного і приватного регулювання в контексті епістемології та методології правових досліджень та юридичних практик. | №2 | РНС НД-3.3. Уміти вживати організаційно-правових заходів щодо запобігання простоям не з вини працівників, та випадкам використання роботодавцем надурочних робіт. |
| РНС-13.Інтерпретувати основні напрями правової глобалізації та інтернаціоналізації та визначати правові механізми реалізації права в різних правопорядках та юрисдикціях. | №2 | РНС НД-3.4. Обґрунтувати застосування тих чи інших систем оплати праці різних груп та категорій працюючих, виходячи з їх ролі у виробничому процесі, кваліфікаційно-професійного досвіду, складності виконуваних ними робіт та функцій і рівня відповідальності та творчої активності. |
| РНС-14.Проаналізувати феномен конституціоналізації національного права і правопорядку. | №2 | РНС НД-3.5. Володіти знаннями про створення та забезпечення функціонування системи управління охороною праці підприємства, установи організації, в тому числі: правове забезпечення створення органів з охорони праці, розробка вимог до компетенцій та навичок працівників, щодо безпечного ведення робіт, розробку та організацію прийняття (затвердження) локальних актів з охорони праці, тощо. |
| РНС-15.Здійснювати стартап проектування в правовій сфері. | №2 | РНС НД-3.6. Знати порядок створення та функціонування комісії з розслідування нещасного випадку на виробництві, професійного захворювання чи аварії, здатність брати участь у її роботі. |
| РНС-16.Здатність продемонструвати знання юридичної техніки та її прикладних аспектів в дискурсі правової епістемології та юридичної практики. | №2 | РНС НД-4.1. Знати та вміти застосовувати правові норми, що визначають суб’єктів загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності, підстави та порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності різних категорій найманих працівників та у деяких галузях господарства. |
| РНС-17.Проаналізувати обумовленість девіацій у правовій сфері. | №2 | РНС НД-4.2. Застосовувати навички визначення та юридичної формалізації підстав та умов притягнення працівника до матеріальної відповідальності. |
| РНС-18.Здійснювати правовий комплаенс в межах професійних обов’язків. | №2 | РНС НД-4.3. Демонструвати навички застосування правових норм, що регламентують притягнення працівника до дисциплінарної та матеріальної відповідальності із забезпеченням дотримання роботодавцем принципу законності. |
| РНС-19.Здатність продемонструвати знання й розуміння діяти відповідно до вимог юридичної деонтології у професійній діяльності. | №2 | РНС НД-4.4. Уміти взаємодіяти з посадовими особами органів державного нагляду та громадського контролю за додержанням законодавства про працю при здійсненні ними наглядових та контрольних заходів. |
| РНС-20.Здатність продемонструвати знання й розуміння юриспруденції в сучасному наукознавстві. | №2 | РНС НД-4.5. Забезпечити правову підтримку роботодавця та захист його інтересів, при здійсненні компетентними державними органами контрольних і наглядових заходів на підприємстві, установі, організації та при притягненні роботодавця до юридичної відповідальності. |
| **РНП – результати навчання за спеціалізацією (обрати результати навчання згідно зі змістом навчальної дисципліни)** |  |  |
| РНП – 1. Демонструвати знання і розуміння сучасних правових доктрин, цінностей, принципів та стандартів у межах різних правових галузей, а також міжнародного та європейського права. | №1 | РНП НД – 1.1. Застосовувати аналітичний та методичний інструментарій для обґрунтування пропозицій та прийняття кадрових управлінських рішень різними підприємствами та органами державної влади. |
| РНП – 2. Здійснювати критичний і системний аналіз правових явищ та процесів. | №1 | РНП НД – 1.2. Використовувати професійну аргументацію для донесення інформації, ідей, проблем та способів їх вирішення у трудо-правовій сфері. |
| РНП – 3. Пояснювати природу й зміст основних правових інститутів і процедур національного права і особливості їх реалізації та застосування. | №1 | РНП НД – 1.3. Пояснювати моделі соціально-трудових явищ з погляду фундаментальних принципів і знань на основі розуміння основних напрямів розвитку науки трудового права. |
| РНП – 4. Виявляти проблеми у правовому регулюванні і пропонувати способи їх вирішення з використанням наявних теоретичних і прикладних знань відповідно до принципів захисту прав людини і її основоположних свобод. | №1 | РНП НД – 1.4. Вміти аналізувати процеси державного та ринкового регулювання трудових та пов’язаних з ними відносин. |
| РНП – 5. Демонструвати знання та розуміння особливостей правового регулювання у фундаментальних галузях права. | №2 | РНП НД – 2.1. Визначати та планувати можливості особистого професійного розвитку. |
| РНП – 6. Визначати особливості публічного і приватного права з урахуванням специфіки їх предмета і методів правового регулювання. | №2 | РНП НД – 2.2. Виконувати міждисциплінарний аналіз соціально-економічних явищ і проблем в однієї або декількох професійних сферах з урахуванням ризиків та можливих соціально-економічних наслідків. |
| РНП – 7. Характеризувати повноваження органів публічної влади. | №2 | РНП НД – 2.3. Використовувати нормативні та правові акти, що регламентують професійну діяльність. |
| РНП – 8. Визначати правовосуб’єктність суб'єктів приватного права. | №2 | РНП НД – 2.4. Усвідомлювати основні особливості сучасного світового та національного розвитку науки трудового права, напрямів соціальної політики держави. |
| РНП – 9. Проаналізувати феномен конституціоналізму у сфері державного і суспільного буття. | №2 | РНП НД – 2.5. Проводити аналіз кадрового потенціалу суб’єктів господарювання, розраховувати відповідні показники, які характеризують результативність їх діяльності. |
| РНП – 10. Визначати каталог прав і свобод людини і громадянина та їх право на судовий захист. | №2 | РНП НД – 3.1. Застосовувати набуті теоретичні знання для розв’язання практичних завдань та змістовно інтерпретувати отримані результати. |
| РНП – 11. Розкрити механізм легітимації політичної влади і місцевого самоврядування в межах виборчих процедур. | №2 | РНП НД – 3.2. Ідентифікувати джерела та розуміти методологію визначення і методи отримання соціально-економічних даних, збирати та аналізувати необхідну інформацію. |
| РНП – 12. Здатність продемонструвати знання і розуміння структурних підсистем матеріального і процесуального права. | №2 | РНП НД – 3.3. Вміти використовувати дані, надавати аргументацію, критично оцінювати логіку та формувати висновки з наукових текстів з трудового права. |
| РНП – 13. Здатність здійснювати юридичну кваліфікацію. | №2 | РНП НД 3.4. Демонструвати базові навички креативного та критичного мислення у наукових дослідженнях та професійному спілкуванні. |
| РНП – 14. Здійснювати логічний, критичний і системний аналіз правових документів. | №2 | РНП НД – 3.5. Виконувати міждисциплінарний аналіз соціально-економічних явищ і проблем в царині трудового права. |
| РНП– 15. Підготувати проекти необхідних актів застосування права відповідно до правового висновку. | №2 | РНП НД – 3.6. Оволодіти навичками усної та письмової професійної, наукової комунікації державною та іноземною мовами. |
| РНП – 16. Надавати консультації щодо можливих способів захисту прав, свобод та інтересів суб’єктів права. | №2 | РНП НД – 4.1.Уміти абстрактно мислити, застосовувати аналіз та синтез для виявлення ключових характеристик соціальних явищ різного рівня, а також особливостей поведінки суб’єктів. |
| РНП – 17. Застосовувати набуті знання у стандартних професійних ситуаціях методами відтворення та реконструкції. | №2 | РНП НД – 4.2. Демонструвати гнучкість та адаптивність у нових ситуаціях, у роботі із новими об’єктами, та у невизначених умовах. |
| РНП – 18. Виокремлювати юридично значущі факти і формулювати обґрунтовані правові висновки. | №2 | РНП НД – 4.5. Застосовувати набуті теоретичні знання для досягнення передового кадрового забезпечення підприємства, моніторингу ризиків і загроз, розроблення заходів з їх усунення та нейтралізації. |
| РНП – 19. Використовувати правничу термінологію у процесі професійної діяльності. | №2 | РНП НД – 4.6. Уміти здійснювати юридичний супровід кадрової, господарської діяльності бізнес-структури та впроваджувати процедури антикорупційного комплаєнсу. |

# 

# Додаток 3

# Матриця зв’язків між модулями навчальної дисципліни, результатами навчання та предметними компетентностями у програмі навчальної дисципліни

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Результати навчання за навчальною дисципліною**  **/ модулями** | **Предметні компетентності** |  |  |  |  |  |  | | | |  |  | |  | | |  |  | |  |  | |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ПК - 1 | ПК -2 | ПК -3 | ПК- 4 | ПК - 5 | ПК - 6 | ПК - 7 | ПК - 8 | ПК- 9 | ПК - 10 | | | ПК- 11 | | ПК - 12 | ПК- 13 | | | ПК-14 | ПК-15 | | ПК-16 | | | ПК-17 | | ПК-18 | ПК-19 | ПК-20 | ПК-21 | ПК-22 | ПК-23 | ПК-24 | ПК-25 |
| «Доктринальні проблеми трудового права»/ **Модуль 1**  РНС НД – 1. 1 | х |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 1.2 |  | х |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 1.3 |  |  | х |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 1.4 |  |  |  | х |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 2.1 |  |  |  |  | х |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 2.2 |  |  |  |  |  | х |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| «Доктринальні проблеми трудового права»/ **Модуль 2**  РНС НД – 2.1 |  |  |  |  |  |  | х |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 2.2 |  |  | х |  |  |  |  | х |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 2.3 |  |  |  |  |  |  |  |  | х |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 2.4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | х | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 2.5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | | х | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 3.1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | | х |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 3.2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  | х | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 3.2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | | х |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 3.2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  | х | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 3.5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | | х | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 3.6 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | | х |  |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 4.1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  | х |  |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 4.2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  | х |  |  |  |  |  |
| РНС НД – 4.3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  | х |  |  |  |  |
| РНС НД – 4.4 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  | х |  |  | х |
| РНС НД – 4.5 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  | х | х |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | |  | |  |  | | |  |  | |  | | |  | |  |  |  |  |  |  |  |  |