**Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого**

**Кафедра трудового права**

**Узгоджено:**

Проректор з наукової роботи

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.П. Гетьман

**С И Л А Б У С**

**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

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

Розробник:

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](#_Toc481226316)

[2. Анотація програми та основні модулі навчальної дисципліни 5](#_Toc481226317)

[3. Вимоги викладача 6](#_Toc481226319)

[4. Контрольні заходи результатів навчання 6](#_Toc481226320)

[5. Показники академічної активності та додаткових освітніх досягнень здобувачів 8](#_Toc481226321)

[6. Інформаційне забезпечення самостійної роботи здобувачів 8](#_Toc481226330)

# Вступ

Данні про викладача (ів), який (які) викладає (викладають) цей курс:

- Ярошенко Олег Миколайович – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового права, [yaroshenkolex@ukr.net](mailto:yaroshenkolex@ukr.net);

- Слюсар Андрій Миколайович – доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри трудового права, adv.sliusar@gmail.com;

- Жернаков Володимир Володимирович – кандидат юридичних наук, професор, професор кафедри трудового права, vvzhernakov@ukr.net;

- Середа Олена Григорівна – доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права, osereda3@gmail.com;

- Яковлєв Олександр Анатолійович – доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права, a.yakovlyev@gmail.com;

- Яковлєва Галина Олександрівна – доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права, jurgalaya@gmail.com;

- Сільченко Сергій Олександрович – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права, ssilchenko74@ukr.net;

- Кравцов Данило Маркович – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права, d\_kravtsov@ukr.net

**Контактний телефон**: 057-704-92-15.

**Консультації:** Центральний корпус НЮУ, ауд. 100.

**Е-mail кафедри:** [trudpravo\_nuau@ukr.net](mailto:trudpravo_nuau@ukr.net).

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» входить до ядра 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. Її вивчення сприяє набуттю майбутніми фахівцями поглибленого знання трудового законодавства, практик його застосування, науково-ємкого тлумачення норм та принципів галузі трудового права.

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 навчальної дисципліни «Доктринальні проблеми трудового права» у здобувачів мають бути сформовані такі предметні компетентності як: знання галузі (сфери) трудового права до рівня, що базується на положеннях провідних наукових джерел і включає певні аспекти, пов’язані з найбільш передовими знаннями у сфері науки трудового права; знання тенденцій розвитку галузі та науки трудового права у контексті сталих та формалізованих практик розвитку царини трудового права на національному та наднаціональному рівнях; знання впливу фундаменталізації прав людини та права на працю на трудо-правову сферу; навички кваліфікації та наукового осмислення трудового спору як комплексного юридичного факту; знання відповідальності дисциплінарної та матеріальної у контексті плюралізму наукових думок щодо природи та сутності цих видів відповідальності тощо.

Формування предметних компетентностей навчальної дисципліни має сприяти досягненню результатів навчання, передбачених освітньо-професійною програмою третього освітньо-кваліфікаційного рівня вищої освіти (доктор філософії).

Навчальна дисципліна відноситься до циклу навчальних дисциплін спеціальної фахової підготовки.

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

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

**ОПИС НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Очна та заочна форми навчання**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Найменування показників | Галузь знань, спеціальність, рівень освіти | Дидактична структура навчальної дисципліни | |
| **очна та заочна**  **форми навчання** | |
| Кількість кредитів – 3 | Галузь знань – 08 «Право»  Спеціальність – 081 «Право»  Рівень освіти – третій  (доктор філософії) | Нормативна | |
| Модулів – 2 | **Рік підготовки: перший**  **(або другий)** | |
| Індивідуальне завдання (контрольні роботи) – 2 | семестр | |
| Загальна кількість годин – 180 | 3-й |  |
| **Лекції** | |
| Тижневих годин для денної форми навчання:  аудиторних – 4  самостійної роботи здобувача – 8 | 30 год. |  |
| **Практичні заняття** | |
| 30 год. |  |
| **Самостійна робота** | |
| 120 год. |  |
|  | |
| Вид контролю: іспит | |

**Перелік предметних компетентностей здобувача вищої освіти**

**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.

**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.

# 2. Анотація програми та основні модулі навчальної дисципліни

***2.1. Анотація 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.

# *2.2. Основні модулі навчальної дисципліни*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Модуль/назва | Кількість кредитів ЄКТС | Всього годин | Аудиторні заняття  (контактні) | | | | Самостійна робота здобувачів |
| Лекції | Практичні заняття | Семінарські заняття | Інші види занять[[1]](#footnote-1)\*\* |
| 1 | Модуль 1  Методологічні засади трудового права. | 1 | 60 | 10 | 10 |  |  | 40 |
| 2 | Модуль 2  Науково-правові основи трудового договору та його змісту | 2 | 120 | 20 | 20 |  |  | 80 |
| Разом: |  | 3 | 180 | 30 | 30 |  |  | 120 |

3. Вимоги викладача

Здобувачі повинні: активно працювати на практичних заняттях: брати участь в обговоренні дискусійних питань та розробленні кейсів, повною мірою долучатися до активних форм навчання, використовувати різноманітні джерела з альтернативними поглядами на ті чи інші питання з метою формування продуктивної дискусії та різнобічного вивчення кадрових питань. Пропущені практичні заняття відпрацьовуються.

Здобувачам рекомендується: брати участь у наукових конференціях, конкурсах наукових праць, роботі наукового гуртка кафедри, написанні наукових статей і рефератів.

Викладач бере до уваги інші навчальні та наукові здобутки аспіранта, що підтверджені документально (грамоти, дипломи, сертифікати тощо).

Обов’язковою вимогою є дотримання здобувачами норм «Кодексу академічної етики Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого» (https://nlu.edu.ua/files/norm\_doc/kodeks\_academichnoyi\_etyky.pdf).

Під час аудиторних занять прошу використовувати мобільні телефони тільки у навчальних цілях (наприклад, для перегляду нормативно-правових актів, презентацій лекції). Дозволяється користуватися ноутбуками і планшетами для ведення конспектів лекцій та відстеження потрібної інформації. Можна приносити із собою питну воду. В разі нагальної потреби можна виходити з аудиторії, не заважаючи при цьому викладачу та іншим аспірантам.

# 4. Контрольні заходи результатів навчання

Оцінювання результатів засвоєння навчальної дисципліни «Доктринальні проблеми трудового права» передбачає проведення поточного та підсумкового контролю і здійснюється на основі накопичувальної бально-рейтингової системи.

Видами поточного контролю знань здобувачів є:

– контроль якості засвоєння аспірантами програмного матеріалу навчальної дисципліни на практичних заняттях із застосуванням таких засобів: усне, письмове або експрес-опитування, виконання тестових завдань, розв’язання практичних завдань або задач, захист кейсу, підготовка і захист есе або реферату за ініціативи аспіранта. У ході практичного заняття аспірант може отримати оцінку за чотирьохбальною шкалою (0, 3, 4, 5). За результатами практичних занять із кожного з трьох модулів розраховується середньоарифметична кількість балів (максимальна оцінка – 5 балів), що включається до підсумкової оцінки знань;

Протягом семестру здобувачів виконують завдання для самостійної роботи (підготовка усної доповіді, презентації, есе, реферату тощо). Максимальна кількість балів за самостійну роботу – 15.

Формою підсумкового контролю знань здобувачів із навчальної дисципліни є іспит, що оцінюється за шкалою від 0 до 60 балів. Іспит складається в усній формі за білетами.

***4.2. Шкала підсумкової оцінки знань здобувачів***

Підсумкова оцінка з навчальної дисципліни виставляється в залікову книжку відповідно до такої шкали:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Оцінка  за шкалою ECTS | Визначення | Оцінка  за національною шкалою | Оцінка  за 100- бальною шкалою, що використовується в НЮАУ |
| **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 | 1 – 34 |

***4.3. Методи педагогічного контролю***

Методи оцінювання навчальних досягнень здобувачів:

*усний контроль:*

* індивідуальне опитування,
* вирішення практичних завдань;

*письмовий контроль:*

* вирішення тестових завдань,
* контрольні роботи,
* есе.

*Інноваційні методи:*

* портфоліо, кейс-вимірювачі.

*Методи самоконтролю*: уміння самостійно оцінювати свої знання, peer review тощо.

# 5. Самостійна робота, показники академічної активності та додаткових освітніх досягнень здобувачів

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 аспіранта 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.

# 6. Інформаційне забезпечення самостійної роботи здобувачів

*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:*

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>

***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).

1. \* вказуються інші види аудиторних занять здобувача вищої освіти, якщо вони використовуються при вивченні навчальної дисципліни – кейс – стадії, групові проекти, колоквіум та ін. [↑](#footnote-ref-1)