

**ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ЗВІТ
АСИСТЕНТА КАФЕДРИ ТРУДОВОГО ПРАВА
НАЦІОНАЛЬНОГО ЮРИДИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО
ЗА 2020 РІК**

1. Шабанова Софія Олександрівна.

2. Кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права.

3. Тема і обсяг запланованої річної науково-дослідницької роботи: «Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі», 0.75 друк. арк.

4. Тема і обсяг фактично виконаної науково-дослідницької роботи: «Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі», 1.8 друк. арк.

4.1. Виконана НДР була впроваджена: при підготовці 2 наукових статей та 1 тез наукових доповідей та повідомлень.

4.2. Наукова новизна отриманих результатів:

- встановлено, що удосконалення потребує категоріальний апарат у межах аналізованої теми, зокрема необхідно на нормативному рівні закріпити легальне визначення понять "невідповідність займаній посаді або виконуваній роботі", "недостатня кваліфікація", "стійке зниження працездатності", що матиме наслідком однакове застосування вищевказаних понять як роботодавцями, так і судами;

- визначено, що з урахуванням залежності роботодавця в прийнятті ним рішення щодо розірвання трудових відносин у зв'язку зі станом здоров'я працівника або відмовою у допуску працівнику до державної таємниці або скасування такого допуску від результату медико-соціальної експертизи або рішення органу СБУ відповідно, тобто фактичне примушування роботодавця, таке розірвання трудового договору з підстави невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі не варто вважати здійсненим за цілковитою ініціативою роботодавця. Таке розірвання слід вважати здійсненим на підставі об'єктивних обставин, що не залежали ні від працівника, ні від роботодавця.

- запропоновано розробити та нормативно закріпити критерії оцінки невідповідності займаній посаді або виконуваній роботі, стандарту показників зниження працездатності та мінімальної межі визначення постійності такого зниження, а також нормативно закріпити способи визначення недостатньої кваліфікації працівника.;

- зазначено, що вектор розвитку трудових відносин між роботодавцем та працівником в межах аналізованого в дослідженні питання в майбутньому має ґрунтуватися не на кваліфікаційному підході, при якому основна перевага надається підтвердженню кваліфікації, а на компетенції, де на перший план висувається оцінка знань, вмінь, навичок (компетентностей).

5. *

6. *

7. *

8. Тема: "Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист" - Х Міжнародна науково-практична конференція, 9 жовтня 2020, м. Харків, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

9. Видавнича діяльність:

Статті:

Шабанова С.О. Правова характеристика окремих підстав розірвання трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі // Journal «ScienceRise: Juridical Science» - 2020 - №3(13) – с. 20-26, 1 друк. арк.

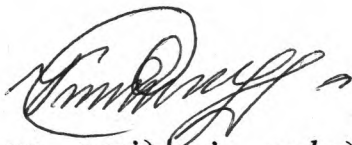
Шабанова С.О. Недостатня кваліфікація працівника як підстава розірвання трудового договору // // Часопис Київського університету права - 2020 - №3– с. 179 - 184, 0,5 друк. арк.

Тези:

Шабанова С.О. Особливості розірвання трудового договору у зв'язку з недостатньою кваліфікацією працівника // Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 9 жовт. 2020 р.) / уклад.: О. М. Ярошенко, Н. Г. Орлова, О. В. Соловйов ; за ред. О. М. Ярошенка. – Харків : Право, 2020. – с. 313-318, 0,3 друк. арк.

- 10. *
- 11. *
- 12. *
- 13. *
- 14. *
- 15. *
- 16. *
- 17. *
- 18. *

30.11.2020 р.



Шабанова С.О.

*Звіт затверджений на засіданні кафедри трудового права від
30 листопада 2020 року протокол № 4*