

**ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ЗВІТ ВИКЛАДАЧА
НАЦІОНАЛЬНОГО ЮРИДИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО
ЗА 2021 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 д.а.
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» 0.75 д.а.
 - 4.1. Виконана НДР була впроваджена: при підготовці 1 наукової статті 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. -
 - 5.1. -
 - 5.2. Висновок щодо доцільності прийняття проекту Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту майнових прав окремих категорій осіб та відшкодування витрат на догляд за такими особами» (реєстраційний № 6083 від 23 вересня 2021 року) в частині внесення змін до Закону України «Про основи соціального захисту бездомних осіб і безпритульних дітей», а також до Закону України «Про соціальні послуги» на запит Комітету з питань правової політики Верховної Ради України.
 - 5.3. -
 - 5.4. -
6. Зв'язок з практикою:
 - 6.1. Узагальнення матеріалів практики розгляду трудових спорів Київським районним судом міста Харкова за 2021 рік.
 - 6.2. -
 - 6.3. -
 - 6.4. -
 - 6.5. -

7. -

8. Участь у конференціях, семінарах (вказати повну назву конференції, дату та місце проведення). Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах Євроінтеграції, м. Харків, 08 жовтня 2021 року.

9. Видавнича діяльність:

Шабанова С.О. Особливості розірвання трудового договору у зв'язку з невідповідністю займаній посаді за станом здоров'я // Основні напрямки захисту прав громадян України на працю та соціальний захист в умовах Євроінтеграції : тези доп. та наук. повідомл. учасників XI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 8 жовт. 2021 р.) / за ред. О. М. Ярошенка. – Харків : Право, 2021. – с. 313-318. (0,3 д.а.)

9.1. Scopus:

Oleg M., Yaroshenko, Karina V. Gnatenko, Hanna V. Anisimova, Sofiia O. Shabanova, Andrey M. Sliusar. Prohibition of discrimination as a principle of social security in the context of ensuring sustainable well-being, Rivista di Studi sulla Sostenibilita. 2020. Issue: suppl 2. P. 173-187. (0,35 друк. арк.);

9.2. -

11. -

12. -

13. -

14. -

15. -

16. -

17. -

18. -

29.11.2021 р.



Софія ШАБАНОВА

Звіт затверджений на засіданні кафедри трудового права від
30 листопада 2021 року протокол № 5