

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені І. І. МЕЧНИКОВА
ЕКОНОМІКО-ПРАВОВИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН



ДОГОВОРИ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ЕЛЕКТРОННІ МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
до практичних занять з навчальної дисципліни для здобувачів
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності 081 «Право»

ОДЕСА
2023

УДК 349.22:331.06(072)
Д598

Укладач:

О. М. Потопахіна, к.ю.н., доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплінекономіко-правового факультету Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

Рецензенти:

Клейменова Світлана Миколаївна, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

Білик Павло Петрович, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри адміністративного та господарського права Одеського національного університету імені І. І. Мечникова

*Рекомендовано Вченою радою економіко-правового факультету
ОНУ імені І. І. Мечникова
Протокол № 1 від «28» серпня 2023 р.*

Д598 **Договори** у сфері праці та соціального забезпечення [Електронний ресурс] : електронні методичні рекомендації до практичних занять з навчальної дисципліни для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, спеціальності 081 «Право» / уклад.: О. М. Потопахіна. – Одеса, 2023. – 162 с. – 1,4 МБ.

У методичних рекомендаціях наведено основні положення до вивчення дисципліни «Договори у сфері праці та соціального забезпечення» для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти очної форми навчання спеціальності 081 «Право» галузі знань 08 «Право».

Основна мета рекомендацій – надати методичну допомогу здобувачам вищої освіти у підготовці та вивченні дисципліни на аудиторних заняттях та під час самостійної роботи. Матеріал представлено в розрізі змістових модулів і тем.

УДК 349.22:331.06(072)

© Одеський національний університет
імені І. І. Мечникова, 2023

Список умовних позначень:

ВАТ –Відкрите акціонерне товариство
ЗПУ –Збірник постанов Уряду України
ГК України –Господарський кодекс України
Держпраці України –Державна служба України з питань праці
ЄС –Європейський Союз
ЄСПЛ –Європейський суд з прав людини
ЄТС –Єдина тарифна сітка
КАС –Кодекс адміністративного судочинства України
КК України –Кримінальний кодекс України
КЗпП –Кодекс законів про працю України
КП –Класифікатор професій
КТС –Комісія з трудових спорів
МВС –Міністерство внутрішніх справ України
МБП –Міжнародне бюро праці
МОП –Міжнародна організація праці
МСЕК –Медико-соціальна експертна комісія
ООН Організація Об'єднаних Націй
НСПП –Національна служба посередництва та примирення
Проект ТК –Проект Трудового кодексу України
ТКД –Тарифно-кваліфікаційний довідник робіт і професій
ТОВ –Товариство з обмеженою відповідальністю
РТК –Рада трудового колективу
РЄ –Рада Європи
СБУ –Служба безпеки України
СНД –Співдружність Незалежних Держав
СПО –Схема посадових окладів
ЦК України –Цивільний кодекс України
ЦО –Цивільна оборона
ЦПК України –Цивільний процесуальний кодекс України

ЗМІСТ

1.	Вступ.....	5
2.	Зміст навчальної дисципліни.....	9
3.	Плани практичних занять, завдання для самостійної роботи.....	12
4.	Контрольні питання з навчальної дисципліни.....	115
5.	Методичні рекомендації для виконання практичних (письмових) завдань.....	118
6.	Критерії оцінювання та розподіл балів.....	121
7.	Список рекомендованих джерел до вивчення курсу.....	132
8.	Електронні інформативні ресурси.....	150
9.	Завдання та методичні рекомендації до виконання контрольної роботи.....	151

1. ВСТУП

Договори у сфері праці та соціального забезпечення – це дві основні групи договорів, які активно використовуються сьогодні у соціальній сфері, що дозволяє всесторонньо висвітлювати у них необхідні умови, розкривати всі важливі їх елементи. Договір в цілому стає важливим регулятором відносин, що зумовлює необхідність всебічного його вивчення та дослідження. Особливості та порядок укладання, застосування окремих видів договорів у сфері праці та соціального забезпечення визначаються законодавчими та іншими нормативно-правовими актами, насамперед, такими законами: «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про недержавне пенсійне забезпечення», «Про соціальні послуги», «Про волонтерську діяльність», «Про гуманітарну допомогу», «Про громадські об'єднання», «Про благодійну діяльність та благодійні організації», «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» тощо. Посилення договірних основ у соціальній сфері – тенденція, властива для сучасної України, яка буде тільки посилюватись у майбутньому.

Метою викладання навчальної дисципліни «Договори у сфері праці та соціального забезпечення» є підготовка до практичної та наукової діяльності висококваліфікованих спеціалістів в галузі права та реалізації освітньо-професійної програми підготовки бакалавра зі спеціальності 081 «Право»; дослідження питань, пов'язаних із правовим забезпеченням договірного регулювання відносин у сфері праці та соціального захисту населення; формування ключової, між предметної і предметної компетентності як системи взаємозв'язаних змістових орієнтацій, знань, умінь, навичок, досвіду діяльності для здійснення професійної діяльності за фахом.

Завданнями дисципліни:

- засвоєння загальних понять і категорій «Договори у сфері праці та соціального забезпечення» в умовах глобалізації та європеїзації;

- дослідження історичних етапів становлення договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин на території сучасної України;
- засвоєння системи знань щодо правового регулювання трудових правовідносин у сучасних умовах;
- розуміння змісту норм права соціального забезпечення, їх тлумачення та правильне застосування до вирішення конкретних питань, опанування навичок практичної роботи, набуття досвіду науково-дослідної роботи в галузі права соціального забезпечення.
- дослідження теоретичних засад договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин (поняття трудового договору за законодавством України; види договорів у сфері праці (індивідуальні та нормативні (міжнародні договори України та колективні договори (угоди); поняття договору у сфері соціального забезпечення; види договорів у сфері соціального забезпечення (індивідуальні та нормативні (міжнародні договори України та колективні договори (угоди).
- сформувати здатність застосовувати здобуті знання при правозастосуванні, виявляти напрямки удосконалення регламентації трудових правовідносин в Україні.

Предметом вивчення навчальної дисципліни є договори у сфері праці та соціального забезпечення.

Міждисциплінарні зв'язки навчальної дисципліни: конституційне право, трудове право, право соціального забезпечення, цивільне право, трудове право ЄС.

У результаті вивчення навчальної дисципліни здобувач вищої освіти має:

знати: основні етапи становлення договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин на території сучасної України; теоретичні основи договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних

відносин; міжнародні договори України у сфері праці та соціального забезпечення; значення трудового договору в регулюванні суспільно-трудових відносин, порядок укладення та припинення трудового договору, контракту; норми чинного трудового законодавства, практику його застосування, проблеми та напрями його вдосконалення в ринкових умовах; поняття, особливості та види договорів про надання соціальних послуг; види договорів у сфері соціального страхування; колективні договори та угоди, їх роль в процесі регулювання праці та соціального забезпечення.

вміти: орієнтуватись у системі джерел трудового законодавства України та права соціального забезпечення, знати їх особливості; аналізувати, узагальнювати та правильно застосовувати норми трудового та соціального законодавства України у практичній діяльності, роз'яснювати їх зміст іншим; розрізняти правовідносини, що регулюються трудовим правом, і правовідносини, що регулюються іншими галузями права; застосовувати на практиці норми трудового законодавства та права соціального забезпечення; користуватися джерелами права, тлумаченнями і коментарями норм права при вирішенні конкретних трудових спорів; складати й оформлювати документи правничого характеру з трудових правовідносин (трудоий договір, контракт, колективний договір, накази, розпорядження, договір соціальних послуг та ін.); добирати літературу з трудового права, складати конспекти і тези виступів, опрацьовувати логічно, послідовно, з виокремленням головного, доказово викладати правничий матеріал із застосуванням знань з різних джерел і галузей права; користуватися правовою термінологією щодо трудового законодавства; застосовувати правові знання з трудового права для оцінювання юридичних фактів, обґрунтовувати їх правову оцінку; обґрунтовано вирішувати питання реалізації норм трудового права на практиці; використовувати дані науки права соціального забезпечення для вирішення професійних завдань; керуватись у практичній діяльності та в поведінці правовими знаннями і переконаннями, брати участь у правовому вихованні населення. Вміти визначати проблемні питання національного

правового регулювання у цій сфері, та, досліджуючи досвід окремих зарубіжних країн у сфері запровадження та розвитку договірного регулювання, аналізувати можливості запозичення позитивних доробок для України.

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 120 годин (4 кредити ЄКТС).

2. ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ЗМІСТОВИЙ МОДУЛЬ 1

Договірне регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин

Тема 1. ДОГОВІРНІ ЗАСАДИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Становлення договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин на території сучасної України.

Теоретичні основи договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин: поняття трудового договору за законодавством України; види договорів у сфері праці (індивідуальні та нормативні (міжнародні договори України та колективні договори (угоди)); поняття договору у сфері соціального забезпечення; види договорів у сфері соціального забезпечення (індивідуальні та нормативні (міжнародні договори України та колективні договори (угоди)).

Тема 2. МІЖНАРОДНІ ДОГОВОРИ УКРАЇНИ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Поняття та види міжнародних договорів України у сфері праці та соціального забезпечення. Універсальні міжнародно-правові акти (ООН, МОП). Регіональні міжнародно-правові акти (Ради Європи, ЄС). Двосторонні договори України у сфері праці та соціального забезпечення. Перспективи вдосконалення регулювання праці та соціального забезпечення в Україні із врахуванням міжнародних стандартів.

Тема 3. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Роль трудового договору у сучасних умовах та практичне значення розмежування трудового договору та суміжних цивільно-правових договорів. Ознаки трудового договору. Сторони. Види трудових договорів та особливості

укладання деяких із них. Трудовий договір про суміщення професій (посад). Трудовий договір про роботу за сумісництвом. Трудовий договір із неповнолітньою особою. Трудовий договір з державним службовцем (особливі вимоги). Трудовий договір з іноземцем. Договір про стажування. Контракт.

Тема 4. УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Документи та відомості про особу, які подаються при укладанні трудового договору. Вимоги до працівників при укладанні трудового договору. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу. Зміст та форма трудового договору. Укладання трудового договору за певних умов.

Загальні гарантії працівникам при укладанні трудового договору. Спеціальні гарантії працівникам при укладанні трудового договору.

Тема 5. ЗМІНА ТА ПРИРИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Правове забезпечення переведення на іншу роботу (поняття, порядок та види). Переміщення на інше робоче місце. Зміна істотних умов праці. Атестація працівників (поняття, значення, порядок проведення та правові наслідки).

Загальні підстави припинення трудового договору. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Процедура розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та на вимогу суб'єктів, які не є його стороною. Додаткові підстави припинення трудового договору.

Загальні та спеціальні гарантії для працівників при звільненні.

Тема 6. ПОНЯТТЯ ТА СПЕЦИФІКА КОНТРАКТУ ЯК ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Поняття, особливості, зміст, порядок укладання, зміни та припинення контракту як трудового договору. Співвідношення контракту та трудового договору. Сфера застосування контрактної форми трудового договору. Особливості юридичної відповідальності працівника за контрактом.

Тема 7. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ДОГОВОРУ ПРО НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Поняття та види соціальних послуг за чинним законодавством України. Поняття, особливості та види договорів про надання соціальних послуг. Порядок укладання, зміни та припинення договорів про надання соціальних послуг. Зміст договору про надання соціальних послуг. Сторони договору про надання соціальних послуг. Відповідальність за порушення договору про надання соціальних послуг.

Тема 8. ВИДИ ДОГОВОРІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

Види договорів у сфері соціального страхування. Сторони та зміст договору про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні. Порядок укладання, зміни та припинення договору про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні. Сторони пенсійного контракту. Зміст пенсійного контракту. Пенсійна схема. Порядок укладання, зміни та припинення пенсійних договорів. Строк дії.

Тема 9. ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ ТА КОЛЕКТИВНИХ УГОД

Поняття та види колективних угод, сфера їх дії, процедура укладання та зміни. Сторони і зміст колективних угод. Роль колективних угод в процесі регулювання праці та соціального забезпечення.

Поняття і сторони колективного договору, процедура його укладання та зміни. Зміст і структура колективного договору. Роль колективних договорів в процесі регулювання праці та соціального забезпечення.

3. ПЛАНИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ, ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ТА СОЦІАЛЬНО-ЗАБЕЗПЕЧУВАЛЬНИХ ВІДНОСИН

Питання для обговорення:

1. Основні етапи становлення договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин.
2. Теоретико-правові аспекти договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин:
 - поняття трудового договору за законодавством України;
 - види договорів у сфері праці (індивідуальні та нормативні(міжнародні договори України та колективні договори (угоди);
 - поняття договору у сфері соціального забезпечення;
 - види договорів у сфері соціального забезпечення (індивідуальні та нормативні (міжнародні договори України та колективні договори (угоди).

Практичні завдання:

1. Теми наукових рефератів, презентацій, доповідей:

1. Договір як регулятор у сфері соціального забезпечення в окремих зарубіжних країнах.
2. Історія договірного регулювання соціального забезпечення на території сучасної України.
3. Основні права і свободи громадян, закріплені в Конституції України, що визначають принципи регулювання трудових відносин.

2. Приклади тестових завдань:

1)Предметом трудового права України є:

- a) відносини з нарахування і виплати дивідендів акціонерам

- б) відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору
- в) відносини оренди приміщень для розміщення цехів і відділів підприємства
- г) відносини з нарахування соціальних платежів до відповідних фондів

2) До джерела права соціального забезпечення не належать:

- а) декрети;
- б) індивідуальні договори;
- в) нормативні договори;
- г) розпорядження;
- д) накази;
- е) правила.

3) У трудовому праві застосовуються методи правового регулювання:

- а) тільки державно-нормативний;
- б) тільки колективно-договірний;
- в) державно-нормативний та колективно-договірний.

4) Що є порівняно новим видом джерел трудового права:

- а) нормативно-правовий договір;
- б) судовий прецедент;
- в) Конституція України.

5) Джерелами трудового права, що мають договірний характер, є:

- а) установчий договір командитного товариства;
- б) посадова інструкція;
- в) колективний договір;
- г) договір про спільну діяльність.

Актуальною проблемою науки трудового права є розробка галузевого вчення про договори, основ договірної трудового права України. В умовах розширення договірних засад у регулюванні трудових відносин вчення про договори у трудовому праві повинне отримати теоретичне та практичне обґрунтування. Одним із видів договорів є трудовий договір, який займає особливе місце у сучасному світі праці. Він займає центральне місце в механізмі індивідуально-договірної регулювання умов праці. Трудовий договір є родовим поняттям та об'єднує різноманітні угоди про працю, кожна з яких має специфічні ознаки, характерні для того чи іншого договору. Договори класифікуються за їх змістом, формою, строком дії, порядком укладення та іншими ознаками. Наявність видових особливостей зумовлює застосування до трудових відносин поряд із загальним спеціального законодавства.

Відсутність законодавчого визначення поняття «договір у сфері соціального забезпечення» та існування різноманіття визначень досліджуваного терміну надає можливість розглядати його зі сторони об'єктивного і суб'єктивного права, тобто: 1) як прояв згоди (домовленості) на укладання договору; 2) як спільний правовий акт, що виражає волевиявлення його сторін (учасників).

Бориченко К.В. Гудзь А.О. Корнілова О.В. Наньєва М.І. вважають, що договором у сфері соціального забезпечення є угода сторін, яка виражається в закріпленні їх взаємних прав та обов'язків щодо динаміки реалізації надання матеріальних чи нематеріальних благ (окремих видів соціального захисту) особам (або групам осіб) з метою подолання або пом'якшення впливу на їх життя соціальних ризиків. Об'єктом договору у сфері соціального забезпечення є окремий вид (види) соціального захисту (грошові виплати, соціальні послуги, натуральна допомога тощо), а предметом – дії сторін щодо забезпечення його надання. Враховуючи широкий діапазон соціально-забезпечувальних правовідносин, очевидним є те, що певний єдиний уніфікований договір як джерело права соціального забезпечення існувати не може. До того ж, не всі договори, які використовуються у цій сфері власне є джерелами права. Для

регулювання досліджуваної сфери можуть використовуватись положення як правових (нормативних), так і неправових (індивідуальних) договорів.

Договір як регулятор суспільних відносин у сфері соціального забезпечення був властивий для України не завжди. Стверджувати про посилення його ролі у цьому сенсі стало можливим порівняно недавно. Проте, справедливо слід зазначити, що організація соціальної підтримки тих, хто цього потребує, – проблема, корені якої сягають глибини віків.

Витоками соціального забезпечення слугували моральні засади. Такі перші прояви соціальної орієнтованості і феномену соціальної допомоги, які мали місце ще в морально-психологічних складових будь-якого об'єднання людей, згодом еволюціонували у систему соціального захисту населення.

Соціальна підтримка нужденних здійснювалася й за звичаєм. Не останню роль на певному історичному етапі стала відігравати релігія. Соціальному захисту на дорядянському етапі, яким, до речі, охоплений був величезний часовий проміжок, притаманними були лише поодинокі випадки використання договору. Скоріше регулювання питань соціального забезпечення здійснювалось засобом владних приписів або за допомогою норм моралі чи релігії. Набагато частіше договір почав використовуватись пізніше. У ХХ ст. договору як регулятору відносин у сфері соціального забезпечення відводилися різні ролі: від її нівелювання зовсім до зародження знову з огляду на існування деяких положень щодо соціального забезпечення працівників за колективними договорами на підприємствах, в установах і організаціях. Крім того, існування виключно державної форми власності, державного соціального страхування зводило до нуля можливість укладати договори для отримання додаткового грошового забезпечення або соціальних послуг за участі відмінних від держави суб'єктів. Здобуттям Україною незалежності почався новий етап у соціальному забезпеченні населення. Нова роль стала відводитись і договору. Основна відмінність між даними групами договорів у тому, що одні із них визнаються в якості джерел права соціального забезпечення, інші – лише використовуються для упорядкування відносин між окремими суб'єктами. Індивідуальні договори

у сфері соціального забезпечення можна поділити за видами суспільних відносин, що регулюються за їх допомогою: 1) договори щодо соціального обслуговування; 2) договори у сфері пенсійного забезпечення; 3) договори у сфері охорони здоров'я.

Джерела, рекомендовані до заняття

Нормативно-правові акти

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254-вр> (дата звернення: 20.08.2023).
2. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
3. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
4. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
5. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
6. Про благодійну діяльність і благодійні організації: Закон України від 05.07.2012 № 5073-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text>(дата звернення: 20.08.2023).

Основна література

1. Бориченко К.В., Гудзь А.О., Корнілова О.В., Наньєва М.І. Договори у сфері праці та соціального забезпечення: навч. - метод. посібник. Одеса:

- Фенікс, 2022. 80 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/14602>(дата звернення: 20.08.2023).
2. Право соціального забезпечення: підручник/ за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право,2019. 376 с.URL: https://profbook.com.ua/index.php?route=product/product/download&product_id=5142&download_id=1178(дата звернення: 20.08.2023).
 3. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с.URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
 4. Теоретичні засади трудового права України: підручник/ за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.URL: http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/trudove_pravo_ishenko.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
 5. Чанишева Г. І. Трудове право України : навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право [Електронне видання] / Г. І. Чанишева; НУ «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2022. 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510>(дата звернення: 20.08.2023).

Додаткова література

1. Гетьманцева Н., Митрицька Г. Природа та сутність індивідуально-договірного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 4. С. 111–117. URL: <http://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/4/18.pdf> (дата звернення: 20.08.2023).
2. Гудзь О.О. Акти соціального діалогу у сучасному правісоціального забезпечення. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. № 1. С.45-51. URL:

- <http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2019/1/18.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
3. Клименко А. Сучасний стан правового регулювання соціального забезпечення громадян України. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 6. С. 72–76. URL:<http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/6/15.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
 4. Коваль Л. А. Особливості розвитку соціально-трудових відносин в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2015. № 2. URL:<http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3805> (дата звернення: 20.08.2023).
 5. Тараненко Л. С., Чудик-Білоусова Н. І. Трудовий договір як регулятор відносин у сфері соціального забезпечення в сучасних умовах. *Держава та регіони*. Серія : Право, 2023. № 1 (79). С. 62–69. URL:http://law.stateandregions.zp.ua/archive/1_2023/10.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
 6. Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. Наукові праці НУ ОЮА, 2012. С. 203-213.URL:<http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/1737>(дата звернення: 20.08.2023).

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2.

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ДОГОВОРИ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Питання для обговорення:

1. Поняття та види міжнародних договорів України у сфері праці та соціального забезпечення.
2. Універсальні міжнародно-правові акти (ООН, МОП).
3. Регіональні міжнародно-правові акти (Ради Європи, ЄС).
4. Двосторонні договори України у сфері праці та соціального забезпечення.

5. Перспективи вдосконалення регулювання праці та соціального забезпечення в Україні із врахуванням міжнародних стандартів.

6. Положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) та їх відповідність нормам національного законодавства у сфері соціального забезпечення.

Напрямки подальшого вдосконалення.

Практичне завдання:

1. Приклади тестових завдань:

1) Чи є джерелами трудового права України міжнародні правові акти з питань застосування найманої праці?

а) не є джерелами трудового права України, оскільки вони є джерелами міжнародного права;

б) є джерелами трудового права України за будь-яких обставин;

в) є джерелами трудового права України, якщо вони ратифіковані Україною, або Україна в них бере участь.

2) Якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України, то які правила повинні застосовуватись?

а) правила, що їх містить законодавство України;

б) правила, що встановлені міжнародним договором, або угодою, в яких бере участь Україна.

3) Конвенція МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958 р.) визначає термін “дискримінація” наступним чином:

а) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поведження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом МОП після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з

іншими відповідними органами; будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах;

б) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом МОП після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами;

в) будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах;

г) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах.

4) Який із нижченаведених актів не ратифіковано Україною:

- а) Європейська соціальна хартія (переглянута);
- б) Європейський кодекс соціального забезпечення;
- в) Європейська конвенція про правовий статус трудящих-мігрантів;
- г) Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод.

Методичні рекомендації до вивчення питань теми

Чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України (ст. 9 Конституції України); якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в

якихбере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їхмістить законодавство України про працю, то застосовуються правилами міжнародного договору або міжнародної угоди (ст.8¹ КЗпП). Тому здубовачам необхідно з'ясувати, в яких випадках застосовуються конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці (МОП) в Україні. Ст. 9 Конституції України містить положення про те, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України. З положень Закону України «Про міжнародні договори України» від 29.06.2004 р. №1906-IV випливає, що Україна для себе визнає пріоритет міжнародного права, тобто, якщо міжнародним договором України, який набрав чинності в установленому законом порядку, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені у відповідному акті законодавства України, то застосовуються правила міжнародного договору.

Загальновідомим є поділ міжнародно-правових актів на універсальні (дія яких поширюється на більшість країн світу, які є членами тих чи інших міжнародних організацій) та регіональні (обмежується територією певного регіону). Також виділяють двосторонні (партикулярні) – тобто ті, які є обов'язковими для виконання лише двома сторонами-країнами, які підписали акт.

Важливе місце серед міжнародних договорів універсальної правової природи належить актам ООН.

Особливу увагу слід приділити Рекомендації МОП №102 про мінімальні рівні соціального захисту 2012 року (Параграф 16), де передбачено, що стратегії розширення сфери охоплення соціального забезпечення повинні забезпечувати підтримку незахищених груп населення і осіб з особливими потребами. Це положення, не повною мірою реалізується у національному законодавстві, якому властиві численні прогалини, а ті гарантії, які передбачаються, не завжди є достатніми для покращення становища осіб, які зіштовхнулися з соціальними ризиками.

Крім того, у сфері захисту прав людини важливими є регіональні акти, зокрема, прийняті Радою Європи, членом якої з 1995 року є Україна. Україною було ратифіковано близько 30 актів Ради Європи, а саме, найважливіші – Європейську конвенцію про захист прав людини та основних свобод, Європейську соціальну хартію (переглянуту) та Європейський кодекс соціального забезпечення, що значно наближує національне законодавство до європейських норм. Законом України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14 вересня 2006 р. №137-V була імplementована у законодавство України Європейська Соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р., у якій закріплюються такі важливі для кожної особи права, як: право на соціальне забезпечення, медичну допомогу, соціальну допомогу та соціальні служби; на користування послугами соціальних служб; на захист та соціальну допомогу з боку держави дітям, які позбавлені сімейної опіки; на захист від бідності та соціального відчуження; вживання особливих заходів, направлених на захист осіб похилого віку, інвалідів, родини, молоді, дітей тощо. Щоправда, Україною досі не було ратифіковано низку обов'язкових статей, серед яких ст. 12 та ст. 13: право на соціальне забезпечення та право на соціальну і медичну допомогу, незважаючи на закріплення таких прав у ст. 46 та ст. 49 Конституції України, у якій, до того ж, Україна проголошується соціальною державою. Тому, необхідність приєднання до даного міжнародного документу у повному обсязі – тобто разом із перерахованими статтями та їх частинами не викликає сумніву та є нагальною потребою на сьогоднішньому етапі.

Економіка України не може дозволити автоматичне та безумовне перенесення проголошених стандартів до національного законодавства, через, передусім, той факт, що розраховані вони, здебільшого, на ті країни, де рівень економіки розвиненіший. З огляду на це, для приведення національного законодавства у досліджуваній сфері до міжнародних стандартів необхідний комплексний підхід під час зміни принципів її побудови з урахуванням особливостей розвитку держави. Незважаючи на те, що в цілому законодавство

України у досліджуваній сфері відповідає міжнародним стандартам, стверджувати про відсутність можливості подальшого вдосконалення ще зарано. Суттєвим недоліком є те, що Україною ще не ратифіковано низку важливих актів МОП, приміром, Конвенцію МОП № 118 «Про рівноправність громадян країни та іноземців і осіб без громадянства в галузі соціального забезпечення», Конвенція МОП № 128 «Про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника», Конвенція МОП № 157 «Про установа міжнародної системи збереження прав у галузі соціального забезпечення».

Джерела, рекомендовані до заняття

Нормативно-правові акти

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254-вр> (дата звернення: 20.08.2023).
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 20.08.2023).
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 20.08.2023).
4. Загальна декларація прав людини Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 28.08.2023).
5. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 20.08.2023).

6. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text(дата звернення: 20.08.2023).
7. Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю (1930 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text(дата звернення: 20.08.2023)
8. Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці (1957 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2021-14#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
9. Конвенція про права дитини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text(дата звернення: 20.08.2023).
10. Директива 2000/43/ЄС Ради ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження від 29.06.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65(дата звернення: 28.08.2023).
11. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 р. № 3477-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
12. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії переглянутої: Закон України № 137 - V від 14.09.2006 зі змінами від 08.06.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16>(дата звернення: 28.08.2023).
13. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 р. №1906-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text>(дата звернення: 28.08.2023).

Основна література

1. Бориченко К.В., Гудзь А.О., Корнілова О.В., Наньєва М.І. Договори у сфері праці тасоціального забезпечення: навч. - метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2022. 80 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/14602>(дата звернення: 20.08.2023).
2. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
3. Теоретичні засади трудового права України: підручник/ за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с. URL: http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/trudove_pravo_ishenko.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
4. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/1737>(дата звернення: 20.08.2023).

Додаткова література

1. Аніна О. О. Вплив міжнародно-правових соціальних стандартів на право соціального захисту України. *Дослідження актуальних питань юридичних наук*. 2020. № 2. С. 107–112. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/law/48dec2020/28.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
2. Бурка А. В. Правовий аналіз двосторонніх міждержавних договорів, міжурядових та міжвідомчих угод України у сфері соціального забезпечення осіб, які постраждали внаслідок нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання. *Право і суспільство*. 2018. № 2 (частина 3). С. 56–62. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2018/2_2018/part_3/13.pdf(дата звернення: 20.08.2023).

3. Мельник В.П. Роль міжнародних договорів України у правовому регулюванні соціального захисту осіб з інвалідністю. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2017. № 1 (15). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2017/n1/17mvpozi.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
4. Мельник О. Двосторонні міжнародні договори у системі джерел права соціального забезпечення в умовах сьогодення. *Публічне право*. 2017. № 4 (28). С. 238–245. URL: <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/29/29.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
5. Офіційний сайт Пенсійного фонду України : Міжнародні угоди. URL: <https://www.pfu.gov.ua/dokumenty/zakonodavstvo-pro-diyalnist/mizhnarodni-ugody/>(дата звернення: 20.08.2023).
6. Фединак Г. С. Фединак Термінологія міжнародних договорів за участю України (на прикладі угод про соціальне забезпечення). *Правова держава*. 2021. № 42. С. 237–244. URL: <http://pd.onu.edu.ua/article/view/232438>(дата звернення: 20.08.2023).

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3.

ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ, СТОРОНИ ТА ВИДИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Питання для обговорення:

1. Роль трудового договору у сучасних умовах та практичне значення розмежування трудового договору та суміжних цивільно-правових договорів.
2. Ознаки трудового договору.
3. Сторони трудового договору.
4. Види трудових договорів та особливості укладання деяких із них:
 - трудовий договір про суміщення професій (посад);
 - трудовий договір про роботу за сумісництвом;
 - трудовий договір з неповнолітньою особою;

- трудовий договір з державним службовцем (особливі вимоги);
- трудовий договір з іноземцем;
- договір про стажування.

Практичні завдання:

1. Теми наукових рефератів, презентацій, доповідей:

1. Правова регламентація трудового договору з нефіксованим робочим часом.
2. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та законодавством зарубіжних країн (на вибір автора).
3. Працевлаштування іноземців та осіб без громадянства за законодавством України.
4. Правове регулювання трудового договору та його відмінність від суміжних цивільно-правових договорів?
5. Особливості трудового договору із неповнолітнім.

2. Розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ та проблемних ситуацій

Задача № 1

До директора малого підприємства звернулися з проханням прийняти на роботу Міщенко, Ахмедова та Петренко.

Громадянин Міщенко – 17-річний випускник школи, що раніше не працював; Ахмедова – має 30-річний стаж роботи зі спеціальності, за якою вона влаштовується на роботу, має велику кількість заохочень за відмінну працю; Петренко, звільнений з військової служби.

Усіх їх було прийнято на роботу з випробувальним строком на один місяць. Протягом цього строку усіх їх було звільнено з роботи як таких, що не пройшли випробування, згідно ст.28 КЗпП.

Визначить та оцініть правомірність дій роботодавця щодо кожного з працівників?

Задача № 2

При укладанні трудового договору з Мироновим про його роботі на посаді інженера керівник організації запропонував у зазначений договір включити наступні умови:

- про режим роботи та відпочинку;
 - про умови оплати праці;
 - про дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку організації;
 - про зобов'язання протягом перших трьох років не використовувати щорічну або інші види відпусток;
 - про зобов'язання не брати участь у страйках;
 - про зобов'язання не працювати за сумісництвом у іншого роботодавця;
- Миронов погодився, договір був укладений.

Чи правомірні дії керівника? Який порядок укладання трудового договору? В якій формі? Який його зміст?

Задача № 3

Приватна фірма подала до місцевої газети «Працевлаштування» об'яву такого змісту: «Запрошуємо на роботу секретаря-референта, вродливу жінку віком до 23 років, з інтелігентними манерами, вищою освітою, вільним володінням англійською мовою, комп'ютерною технікою, одеською пропискою».

Проаналізуйте це оголошення на предмет відповідності його трудовому законодавству.

1. Письмове завдання:

Розробити проекти документів:

1. Трудовий договір із іноземцем.
2. Трудовий договір із працівником-неповнолітньою особою.

3. Трудовий договір із державним службовцем.

4. Приклади тестових завдань:

1) До джерел трудового права не належать такі акти:

- а) Конституція України;
- б) Конвенції МОП, ратифіковані Україною;
- в) Генеральна угода;
- г) Закон України «Про державну службу»;
- д) Наказ Мінпраці та соціальної політики України про призначення начальника обласного центру зайнятості населення;
- е) Графік відпусток працівників заводу «Продмаш» на 2008 рік;
- ж) Перелік посад з ненормованим робочим днем ВО «Нептун»;
- з) Наказ генерального директора ВАТ «Одесагаз» про перенесенням робочих днів у зв'язку зі святкуванням Нового року;
- и) Трудовий договір з працівником К.;
- к) Контракт з головним бухгалтером П.

2) Трудовий договір укладається між:

- а) трудовим колективом працівників та роботодавцем;
- б) працівником та роботодавцем;
- в) працівником та власником роботодавцем;
- г) працівником та профспілкою підприємства;
- д) працівником та державною службою зайнятості.

Методичні рекомендації до вивчення питань теми

Трудовий договір в системі трудового права займає центральне місце і розглядається в трьох аспектах:

- по-перше, як форма реалізації права громадян на працю, опосередкована угодою між працівником і роботодавцем;
- по-друге, як підстава виникнення і існування трудового правовідношення;

- і в третій, як один з центральних інститутів трудового права, об'єднуючий норми, регулюючі прийом громадян на роботу, їх переведення(переміщення) і звільнення (Глава III КЗпП України).

Здобувачам вищої освіти необхідно розглянути кожний з вказаних аспектів окремо. В даний час визначення трудового договору дається в ч. 1 ст.21 КЗпП.

Здобувачам вищої освіти важливо засвоїти, яке значення надається трудовому договору на сучасному етапі розвитку.Згідно з частиною 1 ст. 21 КЗпП України трудовий договір – угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Суміжними цивільно-правовими договорами щодо трудових є договори, що стосуються трудової діяльності фізичних осіб (договір про надання послуг, підяду, доручення, авторський договір та ін.). Видів трудових договорів – дуже багато.Так, наприклад, відповідно до ч. 2 ст. 21 КЗпП України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях або у фізичної особи. Це дозволяє працівникам, крім основного трудового договору, укласти трудові договори про роботу за сумісництвом. Сумісництвом є виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або на іншому підприємстві або у фізичної особи. Отже, розрізняють сумісництво (а) внутрішнє (за основним місцем роботи) і (б) зовнішнє (на іншому підприємстві, установі, організації).

Суміщення професій (посад) є виконання працівником поряд з основною роботою, обумовленою трудовим договором, за його згодою додаткової роботи за іншою професією, посадою.

Основними відмінностями сумісництва від суміщення професій (посад) є такі:
 а) при сумісництві робота здійснюється за другим трудовим договором, а при суміщенні – в межах одного трудового договору; б) суміщення здійснюється в межах нормального робочого часу, а сумісництво – за його межами; в) при суміщенні виплачується доплата, а при сумісництві – друга заробітна плата.

Певні особливості має трудовий договір із державним службовцем. Державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які обіймають посади в державних органах та їх апараті щодо практичного виконання завдань і функцій держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження. Особливий правовий статус державного службовця як представника держави, публічність його трудової функції зумовлюють особливий порядок укладення з ним трудового договору, підвищену відповідальність, існування певних обмежень, у тому числі під час прийняття на роботу. Окрему увагу здобувачам вищої освіти слід приділити трудовому договору з неповнолітньою особою, договору про стажування та договору із іноземною особою-працівником, адже їм притаманна власна специфіка.

Джерела, рекомендовані до заняття

Нормативно-правові акти

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254-вр> (дата звернення: 20.08.2023).
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 20.08.2023).

3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text(дата звернення: 20.08.2023).
4. Загальна декларація прав людини Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text(дата звернення: 28.08.2023).
5. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text(дата звернення: 20.08.2023).
6. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
7. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 №3773-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
8. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>(дата звернення: 21.08.2023).

Основна література

5. Бориченко К.В., Гудзь А.О., Корнілова О.В., Наньєва М.І. Договори у сфері праці та соціального забезпечення: навч. - метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2022. 80 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/14602>(дата звернення: 20.08.2023).
6. Право соціального забезпечення: підручник/ за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. 376 с. URL:

https://profbook.com.ua/index.php?route=product/product/download&product_id=5142&download_id=1178(дата звернення: 20.08.2023).

7. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с.URL:
<https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
8. Теоретичні засади трудового права України: підручник/ за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.URL:
http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/trudove_pravo_ishenko.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
9. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с.URL:
<http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/1737>(дата звернення: 20.08.2023).

Додаткова література

1. Potopakhina O.M. Legal regulation of the conclusion of employment contract according to the current legislation of Ukraine. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2022. № 8(52). URL:
<https://kelmczasopisma.com.ua/jornal/79> (зарубіжне фахове видання (Index Copernicus, Central and Eastern European Online Library, Academic Resource Index, WorldCat)) ISSN2353-8406 (дата звернення: 20.08.2023).
2. Наньєва М.І. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2015. № 13. (Т. 1). С. 154-157. URL:
<http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/13474>(дата звернення: 20.08.2023).
3. Наньєва М.І. Правова регламентація медичного огляду осіб при прийнятті на роботу за законодавством України та окремих пострадянських країн.

Право і суспільство. 2016. № 4. С. 70-76. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/13474>(дата звернення: 20.08.2023).

4. Наньєва М.І. Сторони трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2015. Вип. 3. (Т. 2). С. 10-13. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/13474>(дата звернення: 20.08.2023).
5. Потопахіна О.М. Працівник як сторона трудового договору за чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України. *Восьмі юридичні диспути з актуальних проблем приватного права: присвяч. пам'яті Є. В. Васьковського* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (до 20-річчя заснування екон.-прав. ф-ту ОНУ ім. І. І. Мечникова), м. Одеса, 18 трав. 2018 р. / Одеський нац. університет ім. І.І. Мечникова, Економіко - правовий факультет; упоряд. та відп. ред. І. С. Канзафарова. Одеса: Астропринт, 2018. С. 245-250. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/18130>(дата звернення: 20.08.2023).
6. Потопахіна О.М. Сторони трудового договору за чинним законодавством і проектом Трудового кодексу України. *Вісник Одеського національного університету*. Серія: правознавство. Одеса: ОНУ ім. Мечнікова, 2018.Том 23.Вип. 1 (32). С. 140-148. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/17702> (фахове видання України, категорії «Б») (дата звернення: 20.08.2023).
7. Потопахіна О.М. Трудова правосуб'єктність роботодавця як сторони трудового договору. *Право, економіка та управління: генезис, сучасний стан та перспективи розвитку* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 20-річчю економіко-правового ф-ту ОНУ імені І. І. Мечникова (м. Одеса, 14–15 верес. 2018 р.). ОНУ, 2018. С. 565-569. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/18751>(дата звернення: 20.08.2023).

8. Потопахіна О.М. Правове регулювання укладення трудового договору з молодими працівниками. *Правова держава*. Одеса. «Фенікс». 2020. № 40. С.113-121. URL: <http://pd.onu.edu.ua/article/view/217667/219264> (фахове видання України, категорії «Б») (Index Copernicus) (дата звернення: 20.08.2023).
9. Труба В.І., Потопахіна О.М. Юридична природа трудового договору в умовах ринкової економіки. *Правова держава*. Одеса. «Фенікс». 2015. №19. С.123-127. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/discover?scope=%2F&query=Юридична+природа+трудового+договору+в+умовах+ринкової+економіки+&submit=> (дата звернення: 20.08.2023).

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4.

ПОРЯДОК УКЛАДАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Питання для обговорення:

1. Документи та відомості про особу, які подаються при укладанні трудового договору.
2. Вимоги до працівників при укладанні трудового договору.
3. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу.
4. Зміст та форма трудового договору.
5. Укладання трудового договору за певних умов.
6. Гарантії працівникам при укладанні трудового договору:
 - загальні гарантії працівникам при укладанні трудового договору;
 - спеціальні гарантії працівникам при укладанні трудового договору.

Практичні завдання:

1. Теми наукових рефератів, презентацій, доповідей:

1. Соціальна значимість трудового договору у ринкових умовах.

2. Відмінність трудового договору від інших угод про працю.
3. Трудовий договір із державним службовцем та його особливості.
4. Порядок укладання трудового договору за законодавством України та законодавством зарубіжних країн (на вибір автора).

2. Розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ та проблемних ситуацій

Задача № 1

Інженер Василенко протягом тривалого часу намагався влаштуватися на роботу до проектного інституту. Нарешті це йому вдалося. Після бесіди директор інституту наклав на заяві Василенко резолюцію про зарахування на роботу та побажав успіху.

Наступного дня Василенко прийшов на роботу, але через дві години він відчув себе погано і через деякий час швидка допомога відвезла його до лікарні, де йому було зроблено операцію. Коли майже через місяць він знову прийшов на робоче місце, начальник відділу, здивувавшись його появі, повідомив, що на його місце прийнято іншу людину – адже наказ про прийняття на роботу не був виданий.

Визначте, чи був укладений трудовий договір з інженером Василенко?

Чи було порушення трудового законодавства?

Задача № 2

За направленням державної служби зайнятості 28 березня п.р. (у п'ятницю) о 9 годині ранку Петрищева прийшла у відділ кадрів ВАТ «Краяни» щодо працевлаштування на посаду бухгалтера.

Начальник відділу кадрів підтвердив, що їм потрібен бухгалтер і направив Петрищеву на співбесіду з головним бухгалтером. Заступник головного бухгалтера (главбух був відсутній), з'ясувавши з Петрищевою питання щодо її

попередньої роботи бухгалтером, розповівши по умови праці, прийняв від останньої заяву про прийняття на роботу, трудову книжку і допустив Петрищеву до роботи.

У понеділок, 31 березня, коли Петрищева прийшла на роботу, заступник головного бухгалтера повернув їй трудову книжку і сказав, що головний бухгалтер вже запросила на цю посаду іншого спеціаліста.

Обурена Петрищева звернувся до адвоката запитанням: «Чи був укладений з нею трудовий договір?».

Роз'ясніть Петрищевій, який порядок укладання трудового договору.

Чи було порушення чинного законодавства з боку адміністрації ВАТ «Краяни»?

Задача № 3

До директора малого підприємства звернулися з проханням прийняти на роботу Міщенко, Ахмедова та Петренко.

Громадянин Міщенко – 17-річний випускник школи, що раніше не працював; Ахмедова – має 30-річний стаж роботи зі спеціальності, за якою вона влаштовується на роботу, має велику кількість заохочень за відмінну працю; Петренко, звільнений з військової служби.

Усіх їх було прийнято на роботу з випробувальним строком на один місяць. Протягом цього строку усіх їх було звільнено з роботи як таких, що не пройшли випробування, згідно ст.28 КЗпП.

Визначить та оцініть правомірність дій роботодавця щодо кожного з працівників?

Задача № 4

У вересні 2002р. Іванченко пред'явила позов до Чернігівського міського виробничо-технічного відділу зв'язку про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Позивач зазначила, що 1 липня була прийнята на роботу бухгалтером

тимчасово, на період догляду за хворою дитиною бухгалтером Затинайко.

За умовами трудового договору їй встановили випробувальний строк – 1 місяць.

Відпрацював один тиждень, Іванченко, на підставі докладної записки головного бухгалтера, 10 липня була звільнена за ст.28 КЗпП, у зв'язку з незадовільним результатом випробування.

Іванченко вважає, що адміністрація не мала права звільняти її до закінчення випробувального строку.

Чи мали місце порушення законодавства про працю?

Задача № 5

У вересні 2004р. Олександрова пред'явив позов до ВАТ «Санаторій «Куяльник» про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу.

Позивач зазначав, що 1 червня була прийнята на сезонну роботу покоївкою у санаторій «Куяльник».

За умовами трудового договору їй встановили випробувальний строк –1 місяць.

Відпрацював три тижня, Олександрова, на підставі докладної записки головного адміністратора санаторія, 22 червня була звільнена за ст.28 КЗпП, у зв'язку з незадовільним результатом випробування.

Олександрова вважає, що адміністрація не мала права звільняти її до закінчення випробувального строку.

Чи мали місце порушення законодавства про працю?

Задача № 6

До Приморського районного суду м. Одеси 20 лютого з позовною заявою звернулася гр. Карпова з вимогами зобов'язати директора кафе «Троянда» укласти з нею трудовий договір і виплати їй втрачений заробіток.

У позовній заяві Карпова зазначила, що вона працює у фірмі «Мрія» секретаркою. Поряд з офісом фірми відкрилось кафе «Троянда», куди запрошувались на роботу кухарі та офіціантки.

Карпова звернулась до директора кафе щодо роботи офіціанткою за сумісництвом (у вільний від основної роботи час), який дав на це згоду. Але коли вона 1 лютого представила медичну довідку про стан здоров'я, в якій було зазначено, що вона вагітна (5 тижнів), директор відмовив їй в укладанні трудового договору.

Карпова вважає, що директор порушив законодавство про працю, яке забороняє відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних з вагітністю і просить суд зобов'язати директора кафе «Троянда» укласти з нею трудовий договір з 1 лютого і виплати їй втрачений заробіток.

Чи було порушення трудового законодавства з боку директора?

Чи підлягають задоволенню вимоги Карпової?

Задача № 7

У серпні 2019 року австрійська кінокомпанія проводила зйомки телесеріалу у м. Одесі. За сценарієм постала необхідність проведення зйомки за участю неповнолітніх осіб 5 та 10 років.

Керівник знімальної групи звернувся до адвоката із приводу отримання консультації щодо можливих правових форм залучення неповнолітніх до участі у зйомках.

Надайте консультацію.

Задача № 8

При прийнятті на роботу від Федоренко і Петренко відповідно на посади конструктора і технолога адміністрація ТОВ «Ілан» вимагала такі документи:

- паспорт;
- трудову книжку;
- диплом про закінчення вузу;

- характеристику з попереднього місця роботи;
- довідку про стан здоров'я.

Чи правомірна вимога адміністрації про пред'явлення вказаними особами всіх перерахованих документів? Які документи є обов'язковими для пред'явлення під час влаштування на роботу, а які надаються за бажанням?

3. Приклади тестових завдань:

1) Яка з нижченаведених категорій осіб не має додаткових гарантій у сприянні в працевлаштуванні:

- а) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;
- б) особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років;
- в) вагітні жінки;
- г) один з батьків або особа, яка їх замінює, яка має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років.

2) Який максимальний строк трудових договорів, що укладаються з особами, які беруть участь у громадських роботах?

- а) 180 календарних днів сумарно протягом року;
- б) 360 календарних днів сумарно протягом року;
- в) 90 календарних днів сумарно протягом року;
- г) 360 календарних днів сумарно протягом двох років підряд.

3) Істотною умовою трудового договору є:

- а) місце роботи;
- б) режим робочого часу;
- в) робоче місце;
- г) суміщення професій.

4) Трудовий договір укладається:

- а) трудовий договір укладається як правило в письмовій формі;
- б) трудовий договір укладається переважно в усній форм;
- в) трудовий договір укладається в залежності від домовленості сторін;
- г) трудовий договір укладається в окремих випадках обов'язково в письмовій формі.

5) Документи, які подаються при укладенні трудового договору:

- а) паспорт, трудова книжка;
- б) паспорт, медична довідка, диплом, трудова книжка;
- в) паспорт, трудова книжка, медична довідка про стан здоров'я, диплом, дозвіл батьків (дітям до 16 років);
- г) паспорт, трудова книжка, резюме, медична довідка, диплом.

Методичні рекомендації до вивчення питань теми

Чинне законодавство про працю встановлює загальні вимоги, що пред'являються до порядку укладення трудових договорів. До їх числа відносяться:

- досягнення певного віку (ст.188 КЗпП);
- пред'явлення належним чином оформлених документів (ст.24 КЗпП).

Вимагає серйозного вивчення питання про юридичні гарантії при прийомі на роботу. Ці гарантії передбачені ст.22 КЗпП, згідно якої забороняється необгрунтована відмова в укладанні трудового договору.

Важливо засвоїти порядок оформлення працівників на роботу; здобувач повинен також добре знати, що є трудова книжка, який порядок її ведення і які відомості в неї заносяться. У чинному КЗпП України документи, які подаються при прийнятті на роботу, перелічені у частині другій ст. 24, відповідно до якої особа, яка бажає працевлаштуватися, має при укладенні трудового договору подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи. Статтею 24

КЗпП України не передбачено подання відомостей про особу у встановлених законодавством випадках (наприклад, при проходженні спеціальної перевірки для зайняття окремих посад, визначених законом, відомості про попередню роботу особи і т. ін.). У КЗпП України відсутня окрема стаття про встановлення вимог до працівників. Загальна норма про встановлення вимог до працівників закріплена у частині другій ст. 22 КЗпП України, відповідно до якої вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.

Законами України, іншими нормативно-правовими актами можуть передбачатись різні вимоги до працівників, які приймаються на роботу, і стосуються віку, освіти, професійної підготовки, стану здоров'я тощо. Але при цьому в законах не можуть закріплюватись такі вимоги, що суперечать ст. 24 Конституції України, яка забороняє надання привілеїв або встановлення обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання за мовними або іншими ознаками. Необхідно розрізняти вимоги до працівників при укладенні трудового договору на вимоги до професійних якостей працівника (наявність освіти, професійної підготовки, кваліфікації, досвіду роботи тощо), вимоги до віку і здоров'я працівників, вимоги до наявності громадянства та знання державної мови, вимоги до моральних якостей працівника, вимоги до проживання і наявності права голосу та інші вимоги. Деякі категорії працівників підлягають медичному огляду під час прийняття на роботу, який слід визначати як охоронний та превентивний захід, проходження якого є обов'язковим для працівників у передбачених законодавством випадках, з метою збереження стану здоров'я працівників, а також встановлення їхньої здатності виконувати певну роботу. Здобувачам висшої освіти слід окремо зупинитись на змісті і формі трудового договору. Зміст трудового договору передбачено у частині першій ст. 21 КЗпП України, але відсутність спеціальних норм в Кодексі спричинює певні складнощі у правозастосовній практиці, неоднозначне вирішення цього питання у

спеціальній літературі. В теорії трудового права розрізняють два види умов трудового договору залежно від порядку їх встановлення: 1) умови, які визначаються сторонами, що домовляються (безпосередні умови); 2) умови, зміст яких не визначається сторонами, оскільки вони вже передбачені в законах й інших нормативних актах (похідні умови). Безпосередні та похідні умови в юридичній літературі часто називають відповідно договірними та позадоговірними.

У трудовому праві традиційно виділяють дві форми трудового договору: усну та письмову. Відповідно до частини першої ст. 24 КЗпП України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Випадки додержання письмової форми передбачені законодавством.

Чинним трудовим законодавством України та окремих зарубіжних країн передбачено укладення трудового договору за певних умов, тобто укладення трудового договору з особою, обраною на посаду, за результатами конкурсу, з особою, призначеною на посаду, а також на підставі рішення суду, на чому здобувачам необхідно окремо зупинитись під час підготовки до практичного заняття.

Законодавством України закріплено низку гарантій (загальні та спеціальні) для працівників у рамках процедури укладення трудового договору. Нормативний зміст більшості гарантій при укладенні трудового договору зводиться до певних заборон, звернутих до роботодавців.

Джерела, рекомендовані до заняття

Нормативно-правові акти

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254-вр> (дата звернення: 20.08.2023).
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text(дата звернення: 20.08.2023).

3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 20.08.2023).
4. Загальна декларація прав людини Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 28.08.2023).
5. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 20.08.2023).
6. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 28.08.2023).
7. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 №3773-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text> (дата звернення: 28.08.2023).
8. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text> (дата звернення: 21.08.2023).
9. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. Затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93#Text> (дата звернення: 28.08.2023).
10. Про затвердження форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: Наказ Міністерства праці та соціальної політики

України від 8 червня 2001 р. № 260.
URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01#Text>(дата звернення: 26.08.2023).

11. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 р. №648). Офіційний вісник України. 2016. № 28. Ст. 1116.URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#Text>(дата звернення: 25.08.2023).

Основна література

1. Право соціального забезпечення: підручник/ за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право,2019. 376 с.URL:
https://profbook.com.ua/index.php?route=product/product/download&product_id=5142&download_id=1178(дата звернення: 20.08.2023).
2. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с.URL:
<https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
3. Теоретичні засади трудового права України: підручник/ за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.URL:
http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/trudove_pravo_ishenko.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
4. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с.URL:
<http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/1737>(дата звернення: 20.08.2023).

Додаткова література

1. Костюк В. Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2015. Т. 168. С. 134–139. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/149248666.pdf> (дата звернення: 20.08.2023).
2. Мороз С. В. До питання свободи укладення договору. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. Випуск 1 (36). С. 56–60. URL: http://pjuv.nuoua.od.ua/v1_2021/14.pdf (дата звернення: 20.08.2023).
3. Поклонська О. Ю. Форма трудового договору в контексті національного законодавства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Юриспруденція. 2020. № 43. С. 134–137. URL: <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc43/32.pdf> (дата звернення: 20.08.2023).
4. Потопахіна О.М. Правове регулювання укладення трудового договору з молодими працівниками. *Правова держава*. Одеса: «Фенікс». 2020. № 40. С.113-121. URL: <http://pd.onu.edu.ua/article/view/217667/219264> (фахове видання України, категорії «Б») (Index Copernicus) (дата звернення: 20.08.2023).
5. Сімутіна Я. Укладення строкових трудових договорів із педагогічними працівниками пенсійного віку: диференціація чи дискримінація. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 11. С. 73–79. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/11/13.pdf> (дата звернення: 20.08.2023).
6. Potopakhina O.M. Legal regulation of the conclusion of employment contract according to the current legislation of Ukraine. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2022. № 8(52). URL: <https://kelmczasopisma.com/ua/jornal/79> (зарубіжне фахове видання (Index Copernicus, Central and Eastern European Online Library, Academic Resource Index, WorldCat)) ISSN2353-8406 (дата звернення: 20.08.2023).

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 5.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗМІНИ ТА ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Питання для обговорення:

1. Правове забезпечення переведення на іншу роботу (поняття, порядок та види).
2. Переміщення на інше робоче місце.
3. Зміна істотних умов праці.
4. Атестація працівників (поняття, значення, порядок проведення та правові наслідки).
5. Загальні підстави припинення трудового договору.
6. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
7. Процедура розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на вимогу суб'єктів, які не є його стороною.
8. Додаткові підстави припинення трудового договору.
9. Загальні та спеціальні гарантії для працівників при звільненні.
10. Значення рішень Конституційного Суду України, керівних роз'яснень постанов Пленуму Верховного Суду України та Правових позицій Верховного Суду України в регулюванні питань щодо укладання, зміни та припинення трудового договору.

Практичні завдання:

1. **Теми наукових рефератів, презентацій, доповідей:**
 1. Поняття примусової праці за законодавством України і міжнародними нормами.
 2. Поняття атестації працівників та її значення.
 3. Порядок і особливості проведення атестації державних службовців.
 4. Загальні підстави припинення трудового договору.
 5. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. 6. Поняття та випадки відсторонення від роботи.

6. Умови і порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст.ст.38-39 КЗпП).
7. Умови і порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за порушення працівником трудової дисципліни та інші винні дії(п.п.3,4,7 і 8 ст.40 та п.п.1, 1¹, 2 і 3 ст.41 КЗпП України).
8. Умови і порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, передбачених п.п.1, 2, 5 і 6 ст.40 КЗпП України.
9. Загальна характеристику порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
10. Умови і порядок розірвання трудового договору на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу(ст.45 КЗпП України).
11. Особливості звільнення з роботи неповнолітніх, вагітних жінок та осіб зі зниженою працездатністю.
12. Правові наслідки порушення порядку звільнення.

2. Розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ та проблемних ситуацій

Задача №1

Голованов працював хірургом стоматологічної поліклініки за п'яти-денним двохзмінним режимом (понеділок – середа – п'ятниця з 14-00 до 19-00; вівторок – четвер – з 8-00 до 14-00).

25 лютого він був тимчасово переведений на таку ж посаду, з такими ж умовами оплати праці на станцію швидкої стоматологічної допомоги при цій поліклініці.

У зв'язку з тим, що на “швидкій” працювати треба в ночі та у вихідні і святкові дні, Голованов відмовився виконати розпорядження головного лікаря, але його попередили, що у цьому випадку згода працівника не потрібна і якщо він не вийде на роботу, то це буде грубим порушенням трудової дисципліни - прогул

без поважних причин, з відповідними наслідками.

Голованов звернувся в адвокатську контору за консультацією щодо правомірності рішення головного лікаря.

Дайте правову оцінку цій конфліктній ситуації.

Задача № 2

Наказом начальника будівельного комбінату Петренко була переміщена з котельної бойлерного цеху комбінату в котельню гуртожитку цього ж комбінату на таку ж посаду, на якій вона й працювала. Петренко від переведення відмовилася і звернулася до суду з позовом про поновлення її на колишній роботі. У позовній заяві вона вказала, що нове місце роботи знаходиться на значній відстані від її дому, що істотно погіршує умови праці, так як вона страждає рядом захворювань.

Визначить правомірність цього переміщення. Чим відрізняється переведення на іншу роботу від переміщення?

Задача № 3

Малешко був прийнятий на автотранспортне підприємство шофером легкової автомашини. Наказом по АТП він був переміщений для роботи на автобусі, у зв'язку із тривалим ремонтом легкового автомобіля. За відмову від виконання наказу директор АТП перевів Малешко строком на три місяці на роботу вантажником.

Дайте висновок щодо правомірності дій директора.

Задача № 4

На одному з агрегатів металургійного заводу був простій протягом трьох днів, у зв'язку з чим керівництво видало наказ про переведення одного робітника 6 розряду на роботу, що тарифікується за 4 розрядом, а трьох робітників 5 розряду на підсобні роботи.

Робітники відмовилися від переведення, протягом всіх трьох днів простою з'являлися на роботу, але фактично не працювали.

Директор звернувся до юрисконсульта з запитаннями:

1. Який порядок переведення на іншу роботу в разі простою?
2. Чи можна звільнити цих робітників за прогул без поважних причин?

Задача №5

Судова колегія Апеляційного суду не встановила виробничої необхідності в переведенні електромонтера Богданова з дільниці №4 на дільницю №3 для проведення ремонтних робіт без його згоди. Судова колегія вказала, що на дільниці №3 є служба, яка здійснює відповідний ремонт, тому переведення Богданова без його згоди не можна вважати проявом виробничої необхідності.

Чи правильно вирішила колегія дану справу? Що мало місце в даному випадку - переведення чи переміщення і як вони співвідносяться з виробничою необхідністю?

Задача № 6

У зв'язку із збільшенням обсягу роботи в терапевтичному відділенні лікарні медичну сестру цієї лікарні Мартинову перевели з хірургічного відділення в терапевтичне. Мартинова відмовилася від такого переведення, заявивши, що поступила на роботу в хірургічне відділення. Їй пояснили, що в даному випадку мова йде не про переведення на іншу роботу, а про переміщення, при якому її згоди не потрібно. Мартинова не вийшла на роботу в терапевтичне відділення і була звільнена за прогул.

Чи правильно вчинив керівник лікарні?

Задача № 7

Водій Одеської лікарні швидкої допомоги Лаптев був затриманий працівниками ДАІ за рулем власного автомобіля в нетверезому стані, внаслідок чого його було позбавлено права на управління транспортними засобами строком на 1 рік.

Наступного дня Лаптев був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП у зв'язку з невідповідністю займаній посаді.

Лаптев звернувся до суду і вимагав поновлення на роботі. У позовній заяві він пояснював, що затриманий він був працівником поліції у вихідний день за кермом власної автомашини, отже, трудової дисципліни він не порушував; адміністрація не погодила звільнення з виборним органом первинної профспілкової організації, не запропонувала йому іншої роботи.

Як повинен вирішити справу суд?

Задача №8

Жилевський працював на заводі “Пресмаш” на посаді економіста з 1998р. Наказом від 3 січня п.р. Жилевського призначили на посаду головного економіста заводу. Жилевський не погодився з діями адміністрації і почав вимагати, щоб йому поновили на попередній посаді. Директор заводу обгрунтував свої дії тим, що при переміщенні на інше робоче місце з урахуванням спеціальності згода Жилевського не потрібна, умови праці у нього не змінилися, а заробітна плата збільшилась.

Визначіть, що сталось у цій ситуації: а) переведення на іншу роботу? б) переміщення на інше робоче місце? в) зміна істотних умов праці?

Вирішіть цей конфлікт.

Задача №9

Власенко, який працював в будівельній організації за строковим договором, по закінченню строку трудового договору подав керівнику заяву про звільнення з цієї підстави. Останній відмовився задовольнити заяву, посиляючись на відсутність на будівництві кваліфікованих працівників і на необхідність закінчити будівництво важливого об'єкта.

Через три тижні після подачі заяви все ж було видано наказ про звільнення Власенка з роботи згідно поданої заяви.

Власенко вважає, що його звільнили неправильно, і звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. У позовній заяві він зазначив, що обставини змінилися і він вирішив працювати на будівництві ще один рік.

Який порядок припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку?

Як суд повинен вирішити справу?

Задача №10

Шиманська уклала трудовий договір з директором гімназії №1 про роботу секретарем-друкаркою з п'ятиденним робочим тижнем.

У наступному навчальному році гімназія перейшла на шестиденний робочий тиждень, про що Шиманська своєчасно була повідомлена. Разом з тим вона відмовилася робити у такому режимі і по суботам не виходила на роботу, у зв'язку з чим, директор гімназії звернувся до юриста управління освіти з запитанням:

1. Чи є з боку Шаманської порушення трудового законодавства?
 2. Чи можна у цьому випадку звільнити її за прогул без поважних причин?
- Дайте правову оцінку цієї конфліктної ситуації.

Задача №11

Виробнича бригада прийняла рішення перейти на госрозрахунок і укласти з договір бригадного підряду з директором на будівництво житлового будинку. Одночасно було прийняте рішення скоротити чисельність бригади і запропонували директору вивести з бригади трьох членів - Іванова, Петрова і Сидорова, які відмовились працювати на таких умовах. Їм була запропонована робота відповідно спеціальності і кваліфікації в інших бригадах, з звичайними умовами праці, але вони відмовились. Через місяць, після попередження, їх звільнили за п.6 ст.36 КЗпП України.

Не погодившись з діями адміністрації, вони звернулись до суду з позовом про зміну формулювання причини їх звільнення на п.1 ст.40 КЗпП з наданням їм належних гарантій і компенсацій.

Дайте правову оцінку цій конфліктній ситуації.

3. Приклади тестових завдань:

1) При переведенні працівника на іншу постійну роботу за його згодою, якщо розмір заробітної плати на новому місці роботи менший ніж на попередньому, за працівником зберігається його середній розмір заробітної плати за попереднім місцем роботи:

- а) на весь період переведення;
- б) протягом двох тижнів з дня переведення;
- в) на період, встановлений за погодженням між роботодавцем та первинною профспілковою організацією;
- г) протягом двох місяців з дня переведення.

2) Підставою для визнання переміщення незаконним є:

- а) роботодавець не отримав дозволу працівника;
- б) переміщення може погіршити стан здоров'я працівника;
- в) переміщення здійснено без погодження з первинною профспілковою організацією;
- г) відомості про переміщення не занесені до трудової книжки.

3) Підставою розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця є нез'явлення працівника на роботі внаслідок тимчасової непрацездатності:

- а) протягом більш як двох місяців підряд;
- б) протягом більш як трьох місяців підряд;
- в) протягом більш як чотирьох місяців підряд;
- г) протягом більш як шести місяців підряд.

4) До випадків звільнення, як виду дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни, належать:

- а) порушення правил прийому на роботу;
- б) вчинення працівником аморального проступку;
- в) вчинення працівником за місцем роботи дрібного розкрадання майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили;
- г) виявлена невідповідність працівника займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації.

5) Трудовий договір може бути припинено з підстав, передбачених:

- а) Законом України «Про запобігання корупції»;
- б) Законом України «Про очищення влади»;
- в) Законом України «Про запобігання та протидію легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, фінансуванню тероризму та фінансуванню розповсюдження зброї масового знищення»;
- г) Законом України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України».

б) Трудовий договір, укладений на невизначений строк, не може бути припинений у наступному випадку:

- а) призову або мобілізації роботодавця-фізичної особи під час особливого періоду;
- б) направлення найманого працівника на альтернативну (невійськову) службу;
- в) призову або вступу найманого працівника на військову службу;
- г) призову працівника на військову службу під час мобілізації, на особливий період, терміном до одного року.

7) Трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірвано з керівником юридичної особи у випадку:

- а) припинення його повноважень;
- б) усунення його з посади;
- в) відсторонення його від посади;
- г) зміни власника роботодавця-юридичної особи.

8) Роботодавець має право на термін до одного місяця перевести найманого працівника на іншу роботу без його згоди у випадку:

- а) простою усього підприємства;
- б) для виконання невідкладних, наперед непередбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства в цілому або їх окремих підрозділів;
- в) для відвернення обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу нормальні життєві умови людей;
- г) для запобігання масового вивільнення найманих працівників підприємства.

Методичні рекомендації до вивчення питань теми

Розглядаючи питання, пов'язані зі зміною умов трудового договору, здобувачі повинні засвоїти поняття переведення на іншу роботу, його відмінності від переміщення на інше робоче місце і зміни істотних умов праці. Стаття 32 КЗпП України має назву «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці», однак ця назва є неточною. Передбачений цією статтею механізм вийшов за межі переведення на іншу роботу. Як слушно зазначає проф. Р.З. Лівшиць, цей механізм точніше іменувати зміною трудового договору, що включає переведення на іншу роботу, яке потребує згоди працівника, переміщення на інше робоче місце та зміну істотних умов праці, що не потребують згоди працівника, але супроводжуються наданням працівнику встановлених гарантій.

У навчальній літературі під переведенням на іншу роботу розуміється зміна одного з необхідних умов трудового договору - трудової функції або місця роботи. Зміна трудової функції означає зміну спеціальності, кваліфікації,

посади. Згідно з п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» переведенням на іншу роботу вважається доручення працівнику роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором. Зміна місця роботи означає зміну підприємства, установи, організації, з яким був укладений трудовий договір, а також зміну місцевості, тобто переведення на роботу в інший населений пункт за існуючим адміністративно-територіальним поділом. Поняття переведення нерозривно пов'язане з його змістом. Якщо встановлення необхідних умов трудового договору відбувається за угодою сторін, то зміна їх також вимагає угоди, і переведення не можуть здійснюватися без згоди працівника. Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 КЗпП України та в інших випадках, передбачених законодавством.

Згідно з ч. 3 ст. 43 Конституції України використання примусової праці забороняється. У зв'язку з цим Пленум Верховного Суду України в п. 12 постанови №9 від 1 листопада 1996 р. «Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя» роз'яснив, що не можуть застосовуватися як такі, що суперечать Конституції, правила статей 32, 33, 34 КЗпП, відомчих положень чи статутів про дисципліну тощо, які передбачають можливість тимчасового переведення працівника без його згоди на іншу роботу в порядку дисциплінарного стягнення, у разі виробничої необхідності або простою, а також можливість виконання ним роботи, не передбаченої трудовим договором. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота, що виконується особою, чи служба, яку вона несе за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. У законодавстві про працю України відсутнє

поняття примусової праці. Згідно зі ст. 2 Конвенції МОП №29 про примусову чи обов'язкову працю термін «примусова чи обов'язкова праця» означає будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг. Проте термін «примусова чи обов'язкова праця» в розумінні цієї Конвенції не включає в себе:

- будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру;

- будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадських обов'язків громадян повністю самоврядної країни;

- будь-яку роботу чи службу, що її вимагають від якої-небудь особи внаслідок вироку, винесеного рішенням судового органу, при умові, що ця робота чи служба виконуватиметься під наглядом і контролем державних властей і що зазначена особа не буде віддана або передана в розпорядження приватних осіб, компаній чи товариств;

- будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от: пожежа, повінь, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставин, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення;

- дрібні роботи общинного характеру, тобто роботи, що виконуються для прямої користі колективу членами даного колективу і які тому можуть вважатися звичайними громадськими обов'язками членів колективу при умові, що саме населення або його безпосередні представники мають право висловити свою думку про доцільність цих робіт.

Невихід працівника на роботу у зв'язку з незаконним переведенням не можна вважати прогулом без поважних причин. Працівник, який відмовився від переведення на більш легку роботу, якої він відповідно до медичного висновку

потребував за станом здоров'я, не може бути звільнений за п. 3 чи п. 4 ст. 40 КЗпП (п. 24 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»).

Доцільно чітко розуміти різницю між переведенням на інше місце роботи та переміщенням на інше робоче місце (ч. 2 ст. 32 КЗпП України). Пленум Верховного Суду України у п. 31 постанови №9 від 6 листопада 1992 р. роз'яснив, що не вважається переведенням, яке потребує згоди працівника, переміщення його на тому самому підприємстві (в установі, організації) на інше робоче місце, до іншого структурного підрозділу на території підприємства в межах тієї ж місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або агрегаті при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою і з тими ж істотними умовами праці. При переміщенні місце роботи і трудова функція, які обумовлені трудовим договором, на відміну від переведення не змінюються. Змінюється лише конкретне робоче місце, конкретний структурний підрозділ (цех, відділ, дільниця і та ін.), доручається робота на іншому механізмі або агрегаті. Переміщення із збереженням істотних умов праці не потребує згоди працівника. Однак власник або уповноважений не має права переміщати працівника на роботу, протипоказану йому за станом здоров'я. У ч. 2 ст. 32 КЗпП України не вказані мотиви переміщення працівників. У п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9 відзначається, що переміщення не може бути невмотивованим, не обумовленим інтересами виробництва. На думку проф. Р.З. Лівшиця, було б доцільним обумовити переміщення працівника змінами в організації виробництва і праці.

Згідно з ч. 3 ст. 32 КЗпП України в межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці: систем і розмірів оплати, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміни розрядів і найменування посад та інших, допускається за умови, що це викликано змінами в організації

виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці.

Складно тлумачити термін «істотні» умови праці. На думку проф. О.В. Смірнова, до істотних умов праці необхідно відносити, по-перше, ті, що прямо вказані у законі або підзаконному акті; по-друге, якщо самі сторони визначили у трудовому договорі ті чи інші умови істотними. В спірних випадках наявність або відсутність істотних умов визначається судовими органами, які розглядають трудові справи про переведення та переміщення по роботі. У частині третій ст. 32 КЗпП України йдеться про зміну істотних умов праці у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, що не потребує згоди працівника. Пленум Верховного Суду України в п. 10 постанови від 6 листопада 1992 р. №9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» роз'яснив, що припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП при відмові працівника від продовження роботи за зміненими істотними умовами праці може бути визнане обґрунтованим, якщо зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою викликана змінами в організації виробництва і праці (раціоналізацією робочих місць, введенням нових форм організації праці, у тому числі перехід на бригадну форму організації праці і, навпаки, впровадженням передових методів, технологій тощо).

Якщо при розгляді трудового спору буде встановлено, що зміна істотних умов трудового договору проведена не у зв'язку зі зміною в організації виробництва і праці на підприємстві, в установі, організації, то така зміна з урахуванням конкретних обставин може бути визнана судом неправомірною з покладенням на власника або уповноважений ним орган обов'язку поновити працівникові попередні умови праці (п. 31 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. №9).

Усі переведення, що регламентуються нормами трудового права, можна класифікувати з урахуванням наступних підстав:

- тривалість переведень;

- місце переведень;
- ініціатива в переведеннях сторін трудового договору.

Відповідно до цих підстав переведення на іншу роботу розподіляються на: переведення на іншу постійну роботу і переведення на іншу тимчасову роботу; переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, переведення на інше підприємство, в установу, організацію і переведення в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією; переведення на іншу роботу в інтересах підприємства, установи, організації і переведення в інтересах працівника. На практиці найбільш поширеним видом переведення є переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації.

Однією з юридичних підстав зміни конкретних умов трудового договору є атестація працівників. Основна мета атестації – перевірка відповідності кваліфікації і ділових якостей працівника роботі, яку він виконує, а також результатів його праці.

Найбільше число трудових спорів стосується припинення трудового договору. Слід розрізняти зміст термінопонять у цій сфері. Термін припинення трудового договору є найширшим за обсягом і охоплює всі випадки закінчення дії трудового договору, в тому числі за угодою сторін, унаслідок вибуття зі складу підприємства у зв'язку зі смертю та ін. Розірвання трудового договору стосується лише випадків припинення трудового договору з ініціативи будь-якої з його сторін. Звільнення – термін, якому відповідає процедура технічного оформлення вже припинених трудових відносин. Проте термін «звільнення» застосовується також до всіх випадків припинення трудового договору. Припинення трудового договору потрібно відрізняти від відсторонення працівника від роботи. Відсторонення не припиняє само по собі трудових правовідносин, воно лише припиняє виконання працівником його трудової функції, як правило, з припиненням виплати за цей час заробітної плати. Відсторонення від роботи завжди є тимчасовим і допускається у виняткових випадках, передбачених законодавством.

Припинення трудового договору є правомірним лише за наявності таких умов:

- 1) за передбаченими у законі підставами припинення трудового договору;
- 2) з дотриманням певного порядку звільнення за конкретною підставою;
- 3) є юридичний факт щодо припинення трудових правовідносин (розпорядження власника, заява працівника, відповідний акт третьої сторони - суду, військкомату).

Підставами припинення трудового договору є обставини, які визначаються законом як юридичні факти для припинення трудового договору. Трудове законодавство України передбачає загальні підстави припинення трудового договору, перелік яких установлений у ст. 36 КЗпП. Слід зауважити, що ця стаття містить низку самостійних підстав припинення трудового договору, тобто таких, які ніде більше в законодавстві не встановлені, наприклад «угода сторін», «закінчення строку трудового договору». Але ця стаття також називає й підстави, передбачені в інших статтях КЗпП (наприклад, ст. 38, 40, 41 КЗпП), на котрі й слід робити посилання у наказі про звільнення й у трудовій книжці працівника. Для деяких категорій працівників у спеціальних законах встановлено ряд додаткових підстав для звільнення.

Здобувачі повинні детально охарактеризувати кожен з підстав.

Також необхідно розглянути додаткові підстави припинення трудового договору з деякими категоріями працівників, передбачені ст. 7, 41 КЗпП України, а також окремими нормативно-правовими актами (відносно сумісників, тимчасових і сезонних працівників, державних службовців, суддів та ін.).

Статтями 38 та 39 КЗпП України встановлений порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Чинне законодавство допускає розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця тільки в передбачених законом випадках. Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу закріплені у ст. 40 КЗпП України, а додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або

уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов, у ст. 41 КЗпП. Здобувачі повинні зробити детальний аналіз кожної з підстав.

Статті 42, 42-1, 43, 43-1 КЗпП України передбачають загальний порядок розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. Трудовий договір може бути розірваний з ініціативи не тільки його сторін, а й третіх осіб, тобто органів, що не є стороною трудового договору.

Джерела, рекомендовані до заняття

Нормативно-правові акти

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254-вр> (дата звернення: 20.08.2023).
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text(дата звернення: 20.08.2023).
1. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text(дата звернення: 20.08.2023).
2. Загальна декларація прав людини Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text(дата звернення: 28.08.2023).
3. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text(дата звернення: 20.08.2023).

4. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
5. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 №3773-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
6. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>(дата звернення: 21.08.2023).

Основна література

1. Право соціального забезпечення: підручник / за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право,2019. 376 с.URL: https://profbook.com.ua/index.php?route=product/product/download&product_id=5142&download_id=1178(дата звернення: 20.08.2023).
2. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с.URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
3. Теоретичні засади трудового права України: підручник/ за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с.URL: http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/trudove_pravo_ishenko.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
4. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с.URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/1737>(дата звернення: 20.08.2023).

Додаткова література

1. Розірвання трудових договорів (контрактів): стратегія захисту / В. В. Поліщук, К. В. Цветкова та інші. Харків: Фактор-Медіа, 2021. 112 с. URL: <https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/2021-11%20%D0%A0%D0%BE%D0%B7%D1%96%D1%80%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%85%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%B2.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
2. Іншин М.І. Поняття змін трудового договору. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Випуск 6. Том 3. С. 66–70. URL: http://nvppp.in.ua/vip/2017/6/tom_3/14.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
3. Бондар О.С. Місце невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі серед інших підстав припинення трудових відносин. *Право і суспільство*. 2019. № 2. С. 78–83. URL: <https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/5468/1/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F%206.pdf> (дата звернення: 20.08.2023).
4. Дума О. О. Звільнення працівника у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше виконувала цю роботу. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія : Право. 2014. Випуск 24. Том 2. С. 156–159. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/7191/1/%D0%97%D0%B2%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D1%83%20%D0%B7%D0%B2%D1%8F%D0%B7%D0%BA%D1%83%20%D0%B7%20%D0%BF%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%D0%BC%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%96%20%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).

5. Вовженчук С. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захист захисту трудових прав (частина 1). *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 11. С. 61–65. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/11/11.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
6. Новіков Д. О., Кохан А. Р. Щодо забезпечення трудових прав гіг-спеціалістів у цифровій системі дія сіті. *Права людини в Україні: минуле, сьогодні, майбутнє* : тези доп. учасників II Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 10 груд. 2021). С. 158–159. URL: https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20211210/article/view/novikov/pdf(дата звернення: 20.08.2023).

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 6.

КОНТРАКТ

Питання для обговорення:

1. Поняття та специфіка контракту як трудового договору.Співвідношення контракту та трудового договору.
2. Сфера застосування контрактної форми трудового договору.
3. Порядок укладання, зміни та припинення контракту.
4. Особливості юридичної відповідальності працівника за контрактом.

Практичні завдання:

1. Теми наукових рефератів, презентацій, доповідей:

1. Досвід зарубіжних країн у правовому регулюванні контракту (на вибір автора)
2. Контракт як особливий вид трудового договору.

2. Розв’язання практичних задач, ситуаційних вправ та проблемних ситуацій

Завдання 1.

Визначте, з якими категоріями працівників допускається укладання контракту. У чому полягають особливості окремих їх видів (залежно від особи-працівника)?

Завдання 2.

Проаналізуйте положення перспективного трудового законодавства (проекту Трудового кодексу) на предмет регулювання контрактної форми трудового договору. Порівняйте із чинним.

3. Приклади тестових завдань:

1) Сфера застосування контракту як особливої форми трудового договору визначається:

- а) сторонами трудового договору; б) законодавством України;
- в) законами України.

2) Строковий трудовий договір укладається:

- а) у будь-яких випадках за угодою сторін;
- б) тільки у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк;
- в) на вимогу роботодавця.

Методичні рекомендації до вивчення питань теми

Здобувачам вищої освіти особливу увагу слід приділити дослідженню правового регулювання контракту. Контракт – це угода, що має законну силу, між двома і більше сторонами про вчинення чи невчинення певних дій. Відповідно до ч. 3 ст. 21 КЗпП, контракт – це особлива форма трудового договору, в якому строк його чинності, права, обов’язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення й

організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Мета укладання контракту – максимальне використання індивідуальних здібностей працівника, надання додаткових стимулів для максимальної віддачі, підвищення взаємної відповідальності його сторін тощо.

Сторонами контракту є працівник, який повинен особисто виконувати покладені на нього трудові обов'язки та власник або уповноважений ним орган. Таким чином, контракт – це особливий вид трудового договору, який укладається в письмовій формі на строк, визначений угодою сторін, у якому права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення й організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Відмінність контракту від звичайного трудового договору полягає в наступному: контракт обов'язково укладається в письмовій формі; у контракті можуть установлюватися додаткові (крім зазначених законодавством) підстави щодо його розірвання; контракт має строковий характер; у разі дострокового розірвання контракт має передбачати, зобов'язання власника або уповноваженого ним органу щодо компенсації моральної та матеріальної шкоди, заподіяної працівникові; сфера застосування контракту визначається законами України. Для підвищення трудової і виконавської дисципліни сторони мають можливість установлювати додаткові заходи щодо взаємної відповідальності з одночасним наданням пільг і переваг, які мають бути зафіксовані в цьому самому контракті, що не буде розглядатися в контексті погіршення становища працівника порівняно з чинним законодавством України.

Контракт укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру майбутньої роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами. Порядок укладання контрактів під час прийняття (наймання) на роботу працівників на підприємство, в установу, організацію незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої

належності, а також щодо громадян визначено Положенням про порядок укладання контрактів при прийнятті на роботу працівників, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.1994 р. № 170. Відповідно до п. 3 Положення № 170 прийняття (наймання) на роботу працівників через укладання з ними контракту власником або уповноваженим ним органом може відбуватися у випадках, прямо передбачених законами. Слід зазначити, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Отже, роботодавець під час укладання контракту оформлює наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу. Забороняється укладати контракт з особою, якій за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я. Відповідно до ст. 29 КЗпП до початку роботи згідно з укладеним контрактом роботодавець зобов'язаний виконати всі умови щодо інструктажу працівника і визначити йому робоче місце, а саме: роз'яснити працівникові його права та обов'язки, поінформувати під підпис про умови праці, наявність на робочому місці, де він працюватиме, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їхнього впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору; ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його потрібними для роботи засобами; проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. Працівник допускається до роботи, визначеної трудовим договором, після виконання зазначених вимог.

Відповідно до ст. 24 КЗпП контракт укладається в письмовій формі і підписується власником або уповноваженим ним органом та працівником, якого приймають (наймають) на роботу за контрактом. Контракт набуває чинності з моменту його підписання або з дати, визначеної сторонами в контракті, і може бути змінений за згодою сторін, складеною в письмовій формі. Контракт може бути укладений як під час прийняття на роботу, так і згодом. Якщо працівник погоджується на укладення контракту, то власник або уповноважений ним орган повинен видати відповідний наказ (розпорядження). Працівник має бути ознайомлений з таким наказом (розпорядженням) під підпис та зазначити, згоден він на укладення контракту чи ні. Якщо працівник, з яким відповідно до законодавства обов'язково потрібно укладати контракт, не погоджується на його укладення, такий працівник підлягає звільненню відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП як такий, що відмовився від продовження роботи у зв'язку зі змінами істотних умов праці.

Джерела, рекомендовані до заняття

Нормативна література

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254-вр> (дата звернення: 20.08.2023).
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text(дата звернення: 20.08.2023).
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text(дата звернення: 20.08.2023).
4. Загальна декларація прав людини Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text(дата звернення: 28.08.2023).

5. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text(дата звернення: 20.08.2023).
6. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text(дата звернення: 20.08.2023).
7. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
8. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. №2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
9. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
10. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 5 вересня 1999 р. №1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-17#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
12. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 №3773-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
13. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>(дата звернення: 21.08.2023).

14. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 р. № 2232-ХІІ (в редакції Закону №3597-IV від 04.04.2006). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
1. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12 грудня 1991 р. № 1975-ХІІ. URL: Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12 грудня 1991 р. № 1975-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1975-12#Text> дата звернення: 28.08.2023).
15. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 р. № 3543-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
16. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 р. № 3543-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
17. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. №1682-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
18. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. №170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1038-2000-%D0%BF#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
19. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 246 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 р. №648). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#Text>(дата звернення: 25.08.2023).
20. Типова форма контракту з працівником: Затверджена наказом Мінпраці України від 15 квітня 1994 р. № 23 (із змінами, внесеними наказом Мінпраці України від 12 квітня 1995 р. №20).

URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text>(дата звернення: 25.08.2023).

21. Трудовий договір та його види розяснення Міністерства юстиції України від 20.12.2011р. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0075323-11#Text>(дата звернення: 26.08.2023).
22. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р. №260. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01#Text>(дата звернення: 26.08.2023).

Основна література

1. Бориченко К.В., Гудзь А.О., Корнілова О.В., Наньєва М.І. Договори у сфері праці та соціального забезпечення: навч. - метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2022. 80 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/14602>(дата звернення: 20.08.2023).
2. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
3. монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/1737>(дата звернення: 20.08.2023).
4. Чанишева Г. І. Трудове право України : навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право [Електронне видання] / Г. І. Чанишева; НУ «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2022. 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510>

Додаткова література

1. Клименко А. Л. Контракт як форма договору в сучасних умовах. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*. Харків, 2019. С. 102–105. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/06_12_2019/pdf/31.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
2. Ніколайчук Т. О. Контракт як інструмент управління трудовими відносинами з посадовими особами служби державної охорони природно-заповідного фонду України. *Ефективна економіка*. 2018. № 8. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2018/155.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
3. Тищенко О. В., Черноус С. М., Дунаєвська Л. Г. Особливі види трудового договору за законодавством України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 11. С. 356–360. URL: http://lsej.org.ua/11_2022/84.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
4. Дудін В. М. Чи усуне невиправдану диференціацію скасування контракту у новому трудовому кодексі? *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Випуск 6. Том 3. С. 53–61. URL: http://www.nvppp.in.ua/vip/2017/6/tom_3/12.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
5. Малиновська К. А. Особливості контракту з керівником юридичної особи. *Право та інновації*. 2014. № 4 (8). С. 163–170. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2015/03/Malinovska8.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
6. Гетьманцева Н., Процків Н. Правова природа трудового та цивільного договорів. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 8. С. 100–106. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/498/%D0%9F%D1%96%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%94%D0%BC%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%BE%2C%20%D0%B3%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D>

[0%B2%D0%BE%20%D1%96%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#) (дата звернення: 20.08.2023).

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 7. ДОГОВІР ПРО НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ

Питання для обговорення:

1. Поняття та види соціальних послуг за чинним законодавством України.
2. Поняття, особливості та види договорів про надання соціальних послуг.
3. Порядок укладання, зміни та припинення договорів про надання соціальних послуг.
4. Зміст договору про надання соціальних послуг.
5. Сторони договору про надання соціальних послуг:
 - правовий статус надавача соціальних послуг;
 - правовий статус отримувача соціальних послуг;
 - об'єднання працівників системи надання соціальних послуг, об'єднання надавачів та отримувачів соціальних послуг.
6. Відповідальність за порушення договору про надання соціальних послуг.

Практичні завдання:

- 1. Теми наукових рефератів, презентацій, доповідей:**
 1. Недержавне соціальне обслуговування в окремих зарубіжних країнах: досвід для України.
 2. Роль недержавних закладів соціального захисту у підтримці осіб, які опинились у складних життєвих обставинах, на сьогоdnішньому етапі розвитку України.
- 2. Розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ та проблемних ситуацій**

Завдання 1.

Проаналізуйте положення чинних Стандартів надання соціальних послуг:

- 1) визначте для яких із послуг характерним є договірне регулювання;
- 2) ознайомтесь з типовими формами договорів із надання окремих послуг;
- 3) запропонуйте шляхи вдосконалення їх умов для більшої ефективності соціального обслуговування.

Завдання 2.

Проаналізуйте досвід однієї із зарубіжних країн у сфері здійснення соціального обслуговування. Визначте позитивні аспекти та негативні сторони. Зробіть висновок про доцільність чи недоцільність запозичення її доробок для України.

Завдання 3.

Визначте правову природу державних закупівель соціальних послуг. Охарактеризуйте правове регулювання даних суспільних відносин.

Завдання 4.

Складіть договір про надання соціальної послуги тимчасового проживання у соціальному готелі у м. Києві особі М. терміном на п'ять місяців.

Завдання 5.

Порівняйте практику здійснення соціального обслуговування суб'єктами недержавного сектору в Україні та у зарубіжних країнах.

Чи достатній обсяг таких заходів надається в Україні? Чи в змозі існуюча система недержавних суб'єктів забезпечити в повному обсязі потреби осіб, які опинилися у складних життєвих обставинах? (на прикладі однієї із категорій осіб, які зіштовхнулись із тою чи іншою складною життєвою обставиною)

Завдання 6.

Якими нормативно-правовими актами регулюється порядок соціального обслуговування безпритульних дітей у дитячих будинках-інтернатах? У чому полягає особливість даного виду соціального обслуговування?

Завдання 7.

Визначте основні перспективи вдосконалення здійснення соціального обслуговування. Оцініть ефективність запропонованих заходів.

3. Приклади тестових завдань:**1) Оберіть неправильне твердження.**

- а) соціальні послуги можуть надаватися як за плату, так і безоплатно;
- б) соціальні послуги не надаються дітям та молоді;
- в) суб'єкти, що надають соціальні послуги, на договірних засадах можуть залучати для виконання цієї роботи інші підприємства, установи, організації, фізичних осіб, зокрема волонтерів;
- г) при одержанні соціальних послуг громадяни мають право на вибір установи та закладу, а також форми соціального обслуговування.

2) Державні соціальні гарантії – це:

- а) встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги тощо;
- б) комплекс правових, економічних, психологічних, освітніх, медичних, реабілітаційних та інших заходів, спрямованих на окремі соціальні групи чи індивідів, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги;
- в) інше.

3) До принципів надання соціальних послуг належать: а) додатковий дохід;

- б) доступність;
- в) врахування інфляції;
- г) випадковість.

4) Установа для нічного або тимчасового мешкання громадян без визначеного місця мешкання, осіб, які постраждали від фізичного або психічного насильства, стихійного лиха, катастрофи тощо, з наданням їм правової, психологічної, соціальної, медичної та побутової допомоги в подоланні тимчасових труднощів, сприянні в установленні особи, відновленні документів, паспортизації та працевлаштуванні – це:

- а) тимчасовий притулок для дорослих;
- б) тимчасовий притулок для неповнолітніх;
- в) тимчасовий притулок для інвалідів.

5) Право на отримання соціальних послуг мають:

- а) особи, які потрапили в складні життєві обставини;
- б) громадяни України, іноземці та особи без громадянства, у тому числі біженці, які проживають в Україні на законних підставах та перебувають у складних життєвих обставинах;
- в) особи, які проживають на території України на законних підставах.

6) Чи правильне наступне твердження?

Іноземець може бути суб'єктом, якому надаються соціальні послуги благодійною організацією?

- а) так;
- б) ні.

7) Соціальний ризик – це:

- а) складна життєва обставина, подолання наслідків якої є метою здійснення недержавного соціального забезпечення;

- б) основний юридичний факт у сфері недержавного соціального забезпечення;
- в) всі вище зазначені варіанти.

8) Чи існує на сьогодні єдиний законодавчий акт у сфері здійснення недержавного соціального обслуговування?

- а) так;
- б) ні.

9) Які із джерел фінансування не використовуються при здійснення недержавного соціального обслуговування?

- а) благодійні внески;
- б) кошти окремих фізичних осіб;
- в) кошти підприємств;
- г) кошти від здійснення господарської діяльності суб'єктами-надавачами соціальних послуг;
- д) жоден із варіантів не вірний.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Відповідно Закону України «Про соціальні послуги» від 17 січня 2019 року № 2671-VIII, (ост.ред. від 27.04.2022р.) соціальні послуги це дії, спрямовані на профілактику складних життєвих обставин, подолання таких обставин або мінімізацію їх негативних наслідків для осіб/сімей, які в них перебувають. Перелік соціальних послуг закріплено у ст. 16 Закону, у якій вони диференціюються залежно від спрямованості, типу, місця та строку надання. Отримання соціальних послуг відповідно до умов та порядку їх надання регламентовано законодавством про соціальні послуги та договором про надання соціальних послуг. Договір про надання соціальних послуг не визначається на законодавчому рівні та є угодою між надавачем та отримувачем соціальної послуги у якій визначаються основні умови її надання.

Надання соціальних послуг здійснюється шляхом ведення випадку, що включає такі етапи:

- 1) аналіз заяви/звернення про надання соціальних послуг, повідомлення про осіб/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах або в ситуаціях, що загрожують життю чи здоров'ю особи;
- 2) оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах;
- 3) прийняття рішення про надання соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб особи/сім'ї;
- 4) розроблення індивідуального плану надання соціальних послуг;
- 5) укладення договору про надання соціальних послуг;
- 6) виконання договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг;
- 7) здійснення моніторингу надання соціальних послуг та оцінки їх якості.

Ведення випадку не застосовується у разі надання соціальних послуг одноразово, екстрено (кризово).

Основні підстави класифікації договорів про соціальні послуги: за суб'єктним складом договори доцільно диференціювати на два види. Найбільш поширений, вочевидь, формат – це двосторонні договори. Сторони можуть бути різними, наприклад, – надавач та отримувач соціальної послуги (натуральної допомоги) у договорі про надання соціальної послуги. Для надання окремих видів соціального забезпечення характерним є укладання тристоронніх договорів. Мова йде, у першу чергу, про договори медичного обслуговування населення за програмою медичних гарантій, відповідно до Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення»), де сторонами є: надавач медичної послуги, який може залучати інших осіб для її надання, замовник (який зобов'язується її оплачувати), пацієнт. За способом фінансування виконання зобов'язань за договорами щодо соціального забезпечення може здійснюватися а рахунок державного бюджету (наприклад, надання безоплатної соціальної послуги); інших джерел фінансування, зокрема коштів окремих фізичних осіб (наприклад, платні

соціальні послуги, виплати за рахунок соціального страхування тощо). Ще одним критерієм для виокремлення видів договорів у сфері соціального обслуговування може слугувати така характеристика, як оплатність. На нашу думку, вона потребує додаткового пояснення. Так, у літературі зустрічаються різні терміни, які безпосередньо або опосередковано можуть стосуватись «ціни» договору: оплатний/безоплатний; безкоштовний/за плату тощо, але вони не є тотожними.

Порядок укладання, зміни та припинення договорів про надання соціальних послуг знаходить вираження у ст. 22 Закону. Так, договір про надання соціальних послуг укладається в письмовій формі між надавачем та отримувачем соціальних послуг чи його законним представником. Типовий договір про надання соціальних послуг затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення. Істотними умовами договору про надання соціальних послуг є назва соціальних послуг, умови їх надання та вартість, права, обов'язки та відповідальність сторін, строк дії договору та інші умови, які сторони визнають істотними. Невід'ємною частиною договору про надання соціальних послуг є індивідуальний план надання соціальних послуг. В індивідуальному плані надання соціальних послуг, крім заходів, передбачених у державному стандарті соціальних послуг, зазначаються інші заходи, які потрібно здійснити для надання таких послуг, а також відомості про необхідні ресурси, періодичність і строки здійснення заходів, відповідальні виконавці. У разі, якщо надавач соціальних послуг надає особі одночасно кілька соціальних послуг, укладається один договір про надання соціальних послуг та складається один індивідуальний план надання соціальних послуг. Продовження строку дії договору про надання соціальних послуг здійснюється за результатами оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах. Оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах здійснюється не менш як за 30 календарних днів до закінчення строку дії договору, якщо інше не передбачено таким договором.

Істотними умовами договору про надання соціальних послуг є назва соціальних послуг, умови їх надання та вартість, права, обов'язки та відповідальність сторін, строк дії договору та інші умови, які сторони визнають істотними.

Суб'єктами системи надання соціальних послуг є:

- 1) уповноважені органи у сфері надання соціальних послуг;
- 2) отримувачі соціальних послуг;
- 3) надавачі соціальних послуг;
- 4) об'єднання працівників системи надання соціальних послуг;
- 5) об'єднання надавачів соціальних послуг;
- 6) об'єднання отримувачів соціальних послуг.

Здобувачам вищої освіти слід приділити увагу правовому статусу кожного із зазначених суб'єктів.

Джерела, рекомендовані до заняття

Нормативна література

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254-вр> (дата звернення: 20.08.2023).
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text(дата звернення: 20.08.2023).
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text(дата звернення: 20.08.2023).
4. Загальна декларація прав людини Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text(дата звернення: 28.08.2023).

5. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
6. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
7. Про благодійну діяльність і благодійні організації: Закон України від 05.07.2012 № 5073-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
8. Про біженців та осіб, які потребують додаткового та тимчасового захисту: Закон України від 08 липня 2011 р. № 3671-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3671-17#Text>(дата звернення: 22.08.2023).
9. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 №3773-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
10. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. Голос України від 02.04.2020. № 62. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>(дата звернення: 22.08.2023).
12. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
13. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000.№ 2121-III. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14#Text>(дата звернення: 20.08.2023).

14. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12.07.2001 № 2664-III. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2664-14#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
15. Про ринок капіталу та організовані товарні ринки : закон України від 23.02.2006 р. № 3480–IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3480-15%20#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
16. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 року № 2671-VIII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).
17. Про соціальну роботу з дітьми та молоддю: Закон України від 21 червня 2001 р. № 2558-III.:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).
18. Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування: Закон України від 13 січня 2005 р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1147-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).
19. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21 березня 1991 р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).
20. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16 грудня 1993 р. №3721-XII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).
21. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 р. № 3551-XII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).
22. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28 лютого 1991 р. № 796-

XII: в ред. Закону України від 19 грудня 1991 р. № 2001-XII.URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2001-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).

Основна література

1. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.URL:<https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/451/1/%D0%9A%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%80%20%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
2. Право соціального забезпечення : навчальний посібник / за заг. ред. Г. І. Чанишевої.Одеса, 2022.266 с. URL:<https://doi.org/10.32837/11300.16223>(дата звернення: 20.08.2023).
3. Бориченко К.В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: проблеми теорії та практики: монографія. Одеса: Фенікс,2019. 552 с.
URL:https://www.academia.edu/42022178/%D0%AE%D0%A0%D0%98%D0%94%D0%98%D0%A7%D0%9D%D0%98%D0%99_%D0%9C%D0%95%D0%A5%D0%90%D0%9D%D0%86%D0%97%D0%9C_%D0%97%D0%90%D0%91%D0%95%D0%97%D0%9F%D0%95%D0%A7%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%AF_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%92%D0%90_%D0%9D%D0%90_%D0%A1%D0%9E%D0%A6%D0%86%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%9D%D0%98%D0%99_%D0%97%D0%90%D0%A5%D0%98%D0%A1%D0%A2_%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%91%D0%9B%D0%95%D0%9C%D0%98_%D0%A2%D0%95%D0%9E%D0%A0%D0%86%D0%87_%D0%A2%D0%90_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%9A%D0%98(дата звернення: 20.08.2023).

4. Право соціального забезпечення: підручник/ за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право,2019. 376 с.URL: https://profbook.com.ua/index.php?route=product/product/download&product_id=5142&download_id=1178(дата звернення: 20.08.2023).
5. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с.URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).

Додаткова література

1. Фесенко Н. Надання соціальних послуг як складова державної соціальної політики. URL: https://www.researchgate.net/publication/332523767_Nadanna_socialnih_poslug_ak_skladova_derzavnoi_socialnoi_politiki(дата звернення: 20.08.2023).
2. Дубіч К. В. Сучасна система надання соціальних послуг України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2015. № 3. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=821>(дата звернення: 20.08.2023).
3. Дробот Ж. А. Роль соціальних послуг у соціальному захисті України. *Актуальні проблеми формування громадянського суспільства та становлення правової держави*(зб. мат. III-ї Всеукраїнської наук.-практ. інтернет-конф., Черкаси, 21 трав. 2020 р.) / ред. кол.: Г. А. Волошкевич (відп. ред.)С. 201–209.URL: <http://eprints.cdu.edu.ua/4881/1/02%20djol-201-208.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
4. Тищенко О. В. Законодавче забезпечення соціальних послуг в Україні: теоретично-правові аспекти. Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія Право. 2015. Випуск 33. Том 1. С. 197–202. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/4850/1/%D0%97%D0%90%D0%9A%D0%9E%D0%9D%D0%9E%D0%94%D0%90%D0%92%D0%A7%D0%95%20%D0%97%D0%90%D0%91%D0%95%D0%97%D0%9F%D0%95>

[D0%A7%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%AF%20%D0%A1%D0%9E%D0%A6%D0%86%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%9D%D0%98%D0%A5%20%D0%9F%D0%9E%D0%A1%D0%9B%D0%A3%D0%93%20%D0%92%20%D0%A3%D0%9A%D0%A0%D0%90%D0%87%D0%9D%D0%86.pdf](#)(дата звернення: 20.08.2023).

5. Горемикіна Ю. В. Значення соціальних послуг для реалізації державних соціальних гарантій та зобов'язань перед особами похилого віку в Україні. *Мукачевський державний університет*. 2017. Випуск 13. С. 976–985. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/164.pdf(дата звернення: 20.08.2023).

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 8.

ДОГОВОРИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ

Питання для обговорення:

1. Види договорів у сфері соціального страхування:
 - договір про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні;
 - договір про недержавне пенсійне забезпечення (пенсійний контракт).
2. Сторони та зміст договору про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні.
3. Порядок укладання, зміни та припинення договору про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні.
4. Сторони пенсійного контракту.
5. Зміст пенсійного контракту. Пенсійна схема.
6. Порядок укладання, зміни та припинення пенсійних договорів. Строкдії.

Практичні завдання:

1. Підготувати реферат (доповідь та презентацію) за одною із запропонованих тем:

1. Недержавне пенсійне забезпечення на сучасному етапі розвитку України.
2. Недержавне пенсійне забезпечення в окремих зарубіжних країнах: досвід для України.
3. Шляхи вдосконалення системи здійснення недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

2. Розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ та проблемних ситуацій:

Завдання 1.

Проаналізуйте положення Законів України «Про страхування», «Про банки і банківську діяльність», «Про ринок капіталу та організовані товарні ринки», «Про державне регулювання ринку цінних паперів в Україні», «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг». Вкажіть конкретні норми, які регулюють відносини у сфері недержавного пенсійного забезпечення.

Завдання 2.

Визначте значення, суб'єктів та сферу застосування корпоративних пенсійних програм? Наведіть приклади даних програм.

Завдання 3.

Громадянин К. має намір укласти пенсійний контракт із недержавним пенсійним фондом «Гарантія». Дана особа звернулась до Вас за роз'ясненням щодо умов та порядку укладення пенсійного контракту. Надайте консультацію.

Завдання 4.

Охарактеризуйте наступні цивільні договори у сфері соціального забезпечення населення:

1. договір про провадження волонтерської діяльності;
2. договір про благодійну діяльність для збору коштів. Спадковий договір для благодійної діяльності;
3. договір про влаштування дітей на виховання та спільне проживання у прийомні сім'ї;
4. угода про організацію дитячого будинку сімейного типу;
5. договір про патронат;
6. договір соціального найму житла;
7. договір на виконання соціального замовлення.

3. Приклади тестових завдань:

1) Стадії реалізації права на пенсію:

- а) подання заяви, виписки із акту МСЕК, довідки;
- б) звернення, призначення, виплата;
- в) подання, процедура розгляду, рішення;
- г) обчислення, визначення розміру, виплати.

2) Відносини із недержавного пенсійного забезпечення нерегулюються:

- а) Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;
- б) Цивільним кодексом України;
- в) Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»;
- г) усі вище перераховані варіанти.

3) До страхового соціального ризику у сфері недержавного соціальногозабезпечення належить:

- а) старість;
- б) професійне захворювання;

- в) багатодітність;
- г) безробіття.

4) Правовідносини із недержавного соціального забезпечення виникають у разі:

- а) досягнення повноліття;
- б) настання соціального ризику та звернення особи до відповідного суб'єкту;
- в) припинення трудової діяльності.

5) Видами недержавних пенсійних фондів є:

- а) Накопичувальний фонд, корпоративний фонд, Пенсійний Фонд України;
- б) корпоративний, відкритий та професійний;
- в) закритий, відкритий, професійний та корпоративний;
- г) усі названі.

6) Чи встановлені законодавчі обмеження щодо максимального розміру внеску до недержавного пенсійного фонду?

- а) так;
- б) ні.

7) Чи мають значення положення шлюбного контракту при визначенні права власності на пенсійні активи при спадкуванні одним із подружжя?

- а) так;
- б) ні;
- в) у чітко визначених законодавством випадках;
- г) перелік випадків застосування шлюбного контракту не вичерпний.

8) Учасниками відкритого пенсійного фонду можуть бути:

- а) будь-які фізичні особи незалежно від місця та характеру їх роботи;
- б) громадяни України незалежно від місця та характеру їх роботи
- в) будь-які фізичні особи пов'язані за родом їх професійної діяльності (занять).

9) В якому році було започатковано систему недержавного пенсійного забезпечення в Україні:

- а) 1992;
- б) 1997;
- в) 1994;
- г) 1998.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Громадяни України мають право укласти договір про добровільне страхування з тим, щоб в майбутньому отримувати пенсійні виплати відповідно до сплачених сум єдиного внеску. Добровільна сплата єдиного внеску та порядок укладення договорів про добровільну участь передбачено розділом V Інструкції Інструкції «Про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», затвердженої наказом Мінфіну від 20.01.15 № 449.3 особою, яка подала заяву про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, після перевірки викладених у заяві відомостей органами доходів і зборів у строк не пізніше ніж 30 календарних днів з дня отримання заяви укладається договір про добровільну участь відповідно до типового договору про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Система недержавного пенсійного забезпечення знаходить своє відображення у статті 2 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Система недержавного пенсійного забезпечення – це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб, крім

випадків, передбачених законами, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат. Принципи недержавного пенсійного забезпечення закріплені у ст. 4 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

У статті 2 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» закріплюється, що суб'єктами недержавного пенсійного забезпечення є: недержавні пенсійні фонди; страхові організації, які уклали договори страхування довічної пенсії з учасниками фонду, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду; банківські установи, які уклали договори про відкриття пенсійних депозитних рахунків; вкладники та учасники пенсійних фондів, учасники накопичувальної системи пенсійного страхування; вкладники пенсійних депозитних рахунків; учасники недержавного пенсійного забезпечення; засновники пенсійних фондів; роботодавці – платники корпоративних пенсійних фондів; саморегулювні організації суб'єктів, які надають послуги у сфері недержавного пенсійного забезпечення; органи державного нагляду і контролю у сфері недержавного пенсійного забезпечення; адміністратори пенсійних фондів; компанії з управління активами; зберігачі; аудиторів; особи, які надають консультаційні та агентські послуги.

Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється: пенсійними фондами шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів; страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії з учасниками фонду, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду; банківськими установами відповідно до цього Закону та законодавства про банківську діяльність шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб, що встановлюється згідно із законом. Стаття 6. Закону України «Про

недержавне пенсійне забезпечення» визначає правовий статус та види недержавних пенсійних фондів. Пенсійні фонди створюються на підставі рішення засновника (зборів засновників) та не мають на меті одержання прибутку на користь одноосібного засновника або для його подальшого розподілу між засновниками. Недержавне пенсійне забезпечення є для пенсійних фондів виключним видом діяльності. Проведення пенсійними фондами іншої діяльності, не передбаченої Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення», забороняється. Активи пенсійного фонду формуються зарахунок внесків до пенсійного фонду (пенсійних внесків) та інших надходжень до пенсійного фонду.

Пенсійні фонди можуть утворюватися як:

- відкриті пенсійні фонди;
- корпоративні пенсійні фонди;
- професійні пенсійні фонди.

Правовий статус учасників та вкладників недержавних пенсійних фондів закріплюється у статті 7 згаданого Закону. Учасниками фонду можуть бути громадяни України, іноземці та особи

без громадянства. Участь фізичних осіб у будь-якому недержавному пенсійному фонді є добровільною, крім випадків, встановлених законом. Фізична особа може бути учасником кількох пенсійних фондів за власним вибором. Пенсійні виплати можуть здійснюватися учаснику фонду або його спадкоємцю.

Вкладником фонду будь-якого виду на користь учасника фонду може бути: - роботодавець учасника фонду; - професійна спілка, об'єднання професійних спілок щодо своїх членів; - сам учасник фонду; - подружжя, діти, батьки, рідні брати і сестри, дід і баба учасника фонду, діти подружжя учасника фонду, у тому числі усиновлені ним (нею) діти,

батьки подружжя учасника фонду. У будь-якому пенсійному фонді його учасники можуть бути одночасно вкладниками такого фонду. Учасники відкритого та професійного пенсійного фонду мають право залишатися його учасниками у разі припинення здійснення пенсійних внесків на їх користь,

припинення (розірвання) пенсійних контрактів, укладених на їх користь.

Стаття 55. Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» закріплює поняття пенсійного контракту як договору між пенсійним фондом та його вкладником, який укладається від імені пенсійного фонду його адміністратором та згідно з яким здійснюється недержавне пенсійне забезпечення учасника або декількох учасників фонду за рахунок пенсійних внесків такого вкладника. Кожен вкладник фонду може укласти один або кілька пенсійних контрактів з адміністратором (адміністраторами) одного чи кількох пенсійних фондів на користь осіб, визначених цим Законом. Пенсійний контракт укладається у письмовій формі щонайменше у двох примірниках. У пенсійному контракті також можуть бути зазначені умови за згодою сторін.

Умови та порядок недержавного пенсійного забезпечення, що здійснюється пенсійними фондами, визначаються пенсійними схемами, які розробляються з дотриманням вимог Закону та інших нормативно-правових актів з питань недержавного пенсійного забезпечення (ст. 57 Закону). Пенсійні схеми та зміни до них розробляються та затверджуються засновником (зборами засновників) пенсійного фонду.

Джерела, рекомендовані до заняття

Нормативна література

2. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254-вр> (дата звернення: 20.08.2023).
3. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 20.08.2023).
4. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. URL: http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=995_042 (дата звернення: 20.08.2023).

5. Загальна декларація прав людини Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text(дата звернення: 28.08.2023).
6. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text(дата звернення: 20.08.2023).
7. Конвенція про права дитини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text(дата звернення: 20.08.2023).
8. Конвенція МОП №102 про мінімальні норми соціального забезпечення від 28 червня 1952 року.https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text(дата звернення: 20.08.2023).
9. Про проект Концепції соціального забезпечення населення України: затв.постановою Верховної Ради України від 21 грудня 1993 року. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3758-12#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
10. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 р. № 3477-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
11. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії переглянутої:Закон України від 14.09.2006№ 137 – V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16>(дата звернення: 28.08.2023).
12. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>(дата звернення: 28.08.2023).

13. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
14. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
15. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
16. Про благодійну діяльність і благодійні організації: Закон України від 05.07.2012 № 5073-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
17. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 5 вересня 1999 р. №1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-17#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
18. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. №5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
19. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. №137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
20. Про біженців та осіб, які потребують додаткового та тимчасового захисту: Закон України від 08 липня 2011 р. № 3671-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3671-17#Text>(дата звернення: 22.08.2023).
21. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 №3773-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).

22. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
23. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 р. № 2232-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
24. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12 грудня 1991 р. № 1975-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1975-12#Text> дата звернення: 28.08.2023).
25. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 р. № 3543-XII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
26. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
27. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000.№ 2121-III. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
28. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12.07.2001 № 2664-III. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2664-14#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
29. Про ринок капіталу та організовані товарні ринки : закон України від 23.02.2006 р. № 3480–IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3480-15%20#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
30. Про соціальні послуги: Закон України « від 17 січня 2019 року № 2671-VIII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>(дата звернення: 25.08.2023).

Основна література

1. Бориченко К.В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: проблеми теорії та практики: монографія. Одеса: Фенікс, 2019. 552 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/2937> (дата звернення: 25.08.2023).
2. Бориченко К.В., Гудзь А.О., Корнілова О.В., Наньєва М.І. Договори у сфері праці та соціального забезпечення: навч. - метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2022. 80 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/14602> (дата звернення: 25.08.2023).
3. Бориченко К.В., Гудзь А.О., Корнілова О.В., Наньєва М.І. Договори у сфері праці та соціального забезпечення: навч. - метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2022. 80 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/14602> (дата звернення: 25.08.2023).
4. Право соціального забезпечення : навчальний посібник / за заг. ред. Г. І. Чанишевої. Одеса, 2022. 266 с. URL: <https://doi.org/10.32837/11300.16223> (дата звернення: 25.08.2023).
5. Чанишева Г. І. Трудове право України : навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право [Електронне видання] / Г. І. Чанишева; НУ «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2022. 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510> (дата звернення: 25.08.2023).
6. Чанишева Г.І., Потопахіна О.М., Щукін О.С. Соціальний діалог: Навчально-методичний посібник / за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2023. 118 с. URL: <https://hdl.handle.net/11300/24083> (дата звернення: 25.08.2023).

Додаткова література

1. Діденко Ю. Ю. Види соціального страхування з позиції соціально-трудова відносин. *Соціальна економіка*. 2013. № 2-3. С. 114–121. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2013_2-3_13 (дата звернення: 20.08.2023).

2. Жмурко О. Історичні етапи становлення та розвитку інституту загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2013. №1(12). С. 241–248. URL:<http://econtlaw.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/01/1-241-250.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
3. Надрага В. І. Соціальне страхування в системі соціального регулювання ризиків. *Вісник економічної науки України*. 2014. № 2. С. 99–103. URL:http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2014_2_21(дата звернення: 20.08.2023).
4. Соціальне страхування : підручник / за ред. О. П. Кириленко та В. С. Толуб'яка. Тернопіль : Екон. Думка ТНЕУ. 2016. 516 с. URL:<http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/14756/1/%D0%A2%D0%BE%D0%BB%D1%83%D0%B1%D1%8F%D0%BA.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
5. Чанишева Г.І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2010. Т. 9. С.140-150. URL:<http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510>(дата звернення: 20.08.2023).
6. Шумило М. М., Сімутіна Я. В. Транскордонність як ознака довічних соціальних (пенсійних) виплат. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія : Право. 2021. Том 65. С. 185–193. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/242040/239996> (дата звернення: 20.08.2023).
7. Яковлева Г.О. До визначення поняття та природи соціальних ризиків у праві соціального забезпечення. *Право та інновації*. 2018. № 2 (22). С. 49-53. URL:https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/15595/1/Yakovleva_49-53.pdf(дата звернення: 20.08.2023).

ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 9.

КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРИ ТА КОЛЕКТИВНІ УГОДИ

Питання для обговорення:

1. Поняття та види колективних угод, сфера їх дії, процедура укладання та зміни.
2. Сторони і зміст колективних угод.
3. Роль колективних угод в процесі регулювання праці та соціального забезпечення.
4. Поняття і сторони колективного договору, процедура його укладання та зміни.
5. Зміст і структура колективного договору.
6. Роль колективних договорів в процесі регулювання праці та соціального забезпечення.

Практичні завдання:

1. Підготувати реферат (доповідь та презентацію) за одною із запропонованих тем:

1. Історія розвитку колективно-договірного регулювання в Україні.
2. Сутність і природа колективного договору.

2. Розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ та проблемних ситуацій

Задача № 1

На м'ясо-комбінаті «Колос» в поточному році склалася складна фінансово-економічна ситуація, у зв'язку з чим при укладенні колективного договору на наступний рік в нього був включений ряд нових положень. Зокрема, дозволялося, як виняток, залучати неповнолітніх (за згодою профкому) до шкідливих робіт на строк до 1 місяця і переносити їм відпустку на осінь або весну. Ваша думка про правомірність цих положень?

Задача № 2

На одному з підприємств Одеси в колективний договір на 2021 рік були включені наступні положення:

1. У випадках різкого погіршення фінансового стану заводу іскорочення чисельності, що працюють не допускаються понаднормові роботи, крім робіт у зв'язку з виробничою необхідністю;
2. Після 8 годин роботи, відпрацьова них з початку зміни, працівник виконує роботу на засадах добровільності;
3. Член профспілки не може бути представлений до звільнення поскороченню штату і переведений з одного робочого місця на інше або з одного підрозділу в інше без згоди профкому.

Дайте правовий аналіз наведених положень.

Задача № 3

На приватному підприємстві «Озон» немає колективного договору. На вимогу працівників укласти такий договір, директор підприємства заявив, що колективний договір не може бути укладений із-за відсутності на підприємстві профспілкової організації.

Чи правомірна заява директора підприємства?

Хто може бути сторонами колективного договору?

Чи передбачена відповідальність за ухилення від укладення трудового договору?

Задача № 4

Директор авторемонтного підприємства і голова профспілкового комітету склали і підписали колективний договір, після чого наказом по підприємству було оголошено про набрання його чинності.

Чи правомірні дії директора і голови профкому автопідприємства?

Який порядок укладення колективного договору?

Задача № 5

Члени виробничого кооперативу «Родон», зібравши загальні збори трудового колективу та обравши представницький орган, вимагали від правління кооперативу укладення колективного договору. Голова правління кооперативу відмовився від укладення такого договору, посиляючись на те, що трудові відносини членів кооперативу регулюються статутом кооперативу, а не нормами трудового права і укладення колективного договору статутом кооперативу не передбачено.

Чи може бути притягнутий до відповідальності голова правління кооперативу за ухилення від ведення переговорів та укладення колективного договору?

Задача № 6

Громадянин Юхимченко, зареєстрований як приватний підприємець без створення юридичної особи, найняв для виконання робіт 25 працівників і запропонував їм укласти з ним колективний договір.

Чи буде мати юридичне значення такий колективний договір?

Задача №7

При перевірці колективного договору, поданого ВАТ «Меркурій» для повідомної реєстрації, районною державною адміністрацією була виявлена невідповідність окремих положень цього договору чинному законодавству і в зв'язку з цим райдержадміністрацією було відмовлено в повідомній реєстрації договору.

Чи правомірно відмовлено в повідомній реєстрації колективного договору?

Який порядок повідомної реєстрації колективних договорів?

3. Приклади тестових завдань:

1) Якщо сторони в ході переговорів по укладанню колективного договору не дійшли до згоди з незалежних від них причин, то вони:

- а) складають новий проект колективного договору;
- б) складають протокол розбіжностей;
- в) звертаються до посередника;
- г) звертаються по примирної комісії.

2) Хто(який орган) має право на ведення переговорів і укладання колективних договорів від імені найманих працівників?

- а) тільки професійна спілка, що діє на підприємстві;
- б) тільки рада трудового колективу підприємства;
- в) тільки спеціальний представницький орган, наділений трудовим колективом відповідними повноваженнями;
- г) всі вказані вище органи, якщо вони наділені трудовим колективом відповідними повноваженнями.

3) До актів соціального діалогу відносять:

- а) закони України;
- б) колективні договори та угоди;
- в) накази та розпорядження міністерств;
- г) міжнародні угоди.

4) Локальним нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини, є:

- а) Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 рр.;

- б) Інструкція про порядок ведення трудових книжок працівників, затверджена наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства соціального захисту населення України від 29 липня 1993 р. № 58;
- в) Постанова Кабінету Міністрів України «Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору» від 19 березня 1994 р. № 170;
- г) Правила внутрішнього трудового розпорядку ОНУ імені І.І.Мечникова.

5) Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 рр. укладено відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні» між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України. Розділами Генеральної угоди є:

- а) Розвиток зеленої економіки і вітчизняного виробництва, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць. Оплата праці. Гідні умови праці та соціальний захист працюючих. Соціальний діалог.
- б) Розвиток економіки і вітчизняного виробництва, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць. Оплата праці. Гідні умови праці та соціальний захист працюючих. Соціальний діалог.
- в) Розвиток економіки і вітчизняного виробництва, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць. Оплата праці. Охорона праці та соціальний захист працюючих. Соціальний діалог.
- г) Розвиток економіки і вітчизняного виробництва, зростання продуктивної зайнятості, збереження і створення робочих місць. Оплата праці. Гідні умови праці та соціальний захист працюючих. Соціальне партнерство.

б) Колективний договір містить:

- а) нормативні та рекомендаційні умови;
- б) нормативні та зобов'язальні умови;
- в) зобов'язальні та рекомендаційні умови.
- г) інформаційні та рекомендаційні умови.

7) Зміст колективного договору визначається:

- а) роботодавцем;
- б) профспілкою;
- в) сторонами в межах їх компетенції;
- г) згідно із законами України.

8) Строк чинності колективного договору:

- а) законодавством не регламентується;
- б) один рік;
- в) три роки;
- г) залежить від особливостей організації праці у відповідного роботодавця.

9) Із метою укладення колективних договорів та угод проводяться:

- а) колективні перемови;
- б) обмін інформацією;
- в) взаємні консультації;
- г) колективні переговори.

10) Колективні угоди укладаються на таких рівнях:

- а) територіальному;
- б) галузевому;
- в) національному;
- г) усі відповіді є вірними.

11) Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації:

- а) Міністерством соціальної політики України;
- б) Кабінетом Міністрів України;
- в) Міністерством юстиції України;
- г) Державною службою зайнятості України.

12) Які органи здійснюють повідомну реєстрацію колективних договорів:

- а) територіальні органи Державної служби статистики України;
- б) регіональні відділення Національної служби посередництва і примирення;
- в) місцеві органи виконавчої влади або органи місцевого самоврядування;
- г) головні територіальні управління юстиції Міністерства юстиції України.

13) Укладенню колективного договору передують:

- а) процедури оцінки репрезентативності сторін;
- б) колективні переговори;
- в) реєстрація сторін колективного трудового спору (конфлікту);
- г) реєстрація проекту колективного договору.

14) Колективний договір набуває чинності:

- а) з дня затвердження колективного договору загальними зборами найманих працівників;
- б) з дня повідомної реєстрації колективного договору;
- в) з дня підписання колективного договору представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому;
- г) з дня складання протоколу розбіжностей.

15) Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти:

- а) протягом шести місяців;
- б) до укладення нового колективного договору або перегляду чинного колективного договору;
- в) до моменту скасування реєстрації колективного договору;
- г) протягом року.

16) У разі зміни власника чинність колективного договору:

- а) зберігається протягом строку його дії;
- б) зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року;
- в) зберігається протягом строку його дії, але не більше двох років;
- г) колективний договір втрачає чинність.

17) На кого поширюються умови колективного договору:

- а) на всіх працівників та роботодавця, незалежно від того, чи є вони членами профспілки;
- б) тільки на членів профспілки;
- в) тільки на членів конференції трудового колективу;
- г) тільки на членів виборного органу профспілки.

18) Хто здійснює контроль за виконанням умов колективних договорів:

- а) безпосередньо сторони, що їх уклали, чи уповноважені ними представники;
- б) роботодавці, їх об'єднання;
- в) органи місцевого самоврядування;
- г) профспілки, їх об'єднання.

19) Колективна угода укладається:

- а) на національному та територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі;
- б) на національному та галузевому рівнях на двосторонній або тристоронній основі;
- в) на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній основі;
- г) на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі.

20) На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї зі сторін:

- а) у двомісячний строк після реєстрації підприємства;
- б) у тримісячний строк після реєстрації підприємства;
- в) у п'ятимісячний строк після реєстрації підприємства;
- г) у шестимісячний строк після реєстрації підприємства.

21) У колективному договорі не встановлюються взаємні зобов'язання сторін з регулювання наступних виробничих, трудових, соціально-економічних відносин:

- а) здійснення державного нагляду та контролю;
- б) нормування і оплати праці;
- в) встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- г) режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку.

22) На яких підприємствах, в установах, організаціях укладається колективний договір?

- а) лише тих, що знаходяться у державній та комунальній власності;
- б) що перебувають у колективному трудовому спорі;
- в) на яких діють первинні профспілкові організації;
- г) що мають право юридичної особи.

23) Чим відрізняється колективний договір від колективною угоди?

- а) не відрізняється. Колективний договір і є колективна угода;
- б) відрізняється за сферою укладання і змістом;
- в) колективна угода є нормативним актом, а колективний договір не містить нормативного змісту;
- г) у колективних договорах частка зобов'язальних положень значно менше ніж в угодах.

Методичні рекомендації до вивчення теми

Здобувачам вищої освіти необхідно вивчити Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 року, а також розділ 2 «Колективний договір» КЗпП України. Роль та значення актів соціального партнерства як регуляторів суспільних відносин важко переоцінити, адже, виконуючи свою регулятивну функцію, вони визначають як рівень якості життя працівників та членів їх сімей, так і в цілому рівень соціально-економічного розвитку держави. Традиційно соціальним діалогом охоплюються питання регулювання найманої праці, проте дійсність демонструє нам те, що й широке коло аспектів соціальної сфери не залишається поза увагою: зайнятість, охорона здоров'я, освіта та, що найбільш важливо, – соціальне забезпечення. У міжнародній практиці колективні договори та колективні угоди не розмежовуються, щодо цих актів використовується загальний термін – колективний договір (англ. *collective agreement*). В українському законодавстві, ж, правові акти соціального партнерства диференціюються на два види: колективні угоди та колективні договори, а тому, неузгодженість із міжнародно-правовими актами слід усунути, чітко визначившись із змістом зазначених правових категорій і, можливо, вживати єдиний термін.

Правове регулювання колективних договорів та угод в Україні здійснюється за допомогою положень законів України «Про колективні договори і угоди» від

1 липня 1993 року № 3356-ХІІ, «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР, «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх права і гарантії їх діяльності», окремих глав КЗпП України (II, VII, XVI). Г.І. Чанишева зазначає, що соціальний діалог в цілому формується за рахунок відносин різної галузевої приналежності, адже він виходить за рамки кола застосування найманої праці, охоплюючи, зокрема й соціальну сферу, до якої входять питання зайнятості та працевлаштування, оплати праці та доходів населення, освіти, медичного забезпечення, соціального забезпечення та страхування, захисту прав споживачів та широкий спектр інших. А отже, за допомогою норм трудового права, права соціального забезпечення, медичного, освітянського, житлового та деяких інших галузей права здійснюється правове регулювання даної сфери. Вони перебувають у тісному взаємозв'язку одна з одною. Наприклад, низку прав у сфері соціального забезпечення особа реалізує в межах трудових правовідносин (соціальний захист у разі нещасного випадку на виробництві, професійного захворювання, тимчасової непрацездатності тощо), що, як відомо, регулюється нормами права соціального забезпечення. У законодавстві України йдеться про два види соціально-партнерських актів: колективні договори та колективні угоди. Основою для їх розмежування є така характеристика, як сфера застосування акту. Так, законодавцем не береться до уваги той факт, що по суті колективний договір є угодою, яка просто укладається на іншому рівні – найнижчому. В цілому угоди як окрему правову форму організації соціального діалогу і регулятор соціально-партнерських відносин на більш високому рівні можна розділити на: угоду на національному рівні, угоду на галузевому рівні, угоду на територіальному рівні. Здобувачі повинні визначити особливості кожної із них. Змістом колективного договору є узгоджені сторонами умови (положення), покликані врегулювати соціально-трудова відносини. Умови (положення) можна розділити на три види: нормативні, зобов'язальні та організаційні. В цілому, прийняття локальних актів переслідує мету закріпити соціальне забезпечення на більш високому рівні, ніж

той, який передбачено законодавством. Зміст акту повинен бути спрямований на ефективне використання тих фінансових ресурсів, якими володіє підприємство, установа, організація для забезпечення вищих гарантій в соціально-трудовій сфері.

Згідно зі ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» у договорі можна встановлювати взаємні зобов'язання, зокрема у сфері, з-поміж іншого, забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників тощо. Він може містити вищі у порівнянні з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо. Нерідко колективні договори містять розділ, присвячений соціальному обслуговуванню та медичній допомозі. Що важливо, передбачається можливість, приміром, гарантувати для працівників додаткове страхування (наприклад за рахунок корпоративних пенсійних фондів). Так, відповідно до ст. 20 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 року № 1057-IV, колективним договором може передбачатися створення корпоративного пенсійного фонду роботодавцем або відрахування пенсійних внесків роботодавців до інших пенсійних фондів. Сплата пенсійних внесків фізичними особами до корпоративних і професійних пенсійних фондів є добровільною, якщо інше не передбачено законом. Крім цього, у такому договорі можуть закріплюватись норми щодо пільг для працівників: особам з інвалідністю, тимчасово непрацездатним, передпенсійного віку та для інших. Розділ також може включати в себе план проведення заходів, направлених на профілактику захворювань та оздоровлення, зниження випадків виробничого травматизму тощо. Можливо закріплювати й заходи щодо забезпечення спеціальним харчуванням, вказувати на організації, із якими укладені договори медичного страхування тощо. Особливо актуальним це стане з моменту, коли запрацює загальнообов'язкове державне медичне страхування в Україні. Не останнє місце займають норми, спрямовані на житлово-побутове забезпечення, якими може передбачатися

надання працівникам житла, транспортне обслуговування, можливість влаштувати дітей у дитячі дошкільні заклади тощо. Значення колективно-договірного регулювання в майбутньому лише зростатиме, чому сприятимуть розвиток виробничих відносин, ускладнення технологічних процесів, становлення громадянського суспільства в державі тощо, а тому, подальше його дослідження буде цінним та неабияк актуальним сьогодні для здобувачів.

Джерела, рекомендовані до заняття

Нормативні акти

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254-вр> (дата звернення: 20.08.2023).
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 20.08.2023).
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 20.08.2023).
4. Загальна декларація прав людини Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 28.08.2023).
5. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> (дата звернення: 28.08.2023).
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 28.08.2023).

[%D0%90%D0%A1%D0%9E%D0%A6%D0%86%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%9D%D0%98%D0%99%D0%97%D0%90%D0%A5%D0%98%D0%A1%D0%A2%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%91%D0%9B%D0%95%D0%9C%D0%98%D0%A2%D0%95%D0%9E%D0%A0%D0%86%D0%87%D0%A2%D0%90%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%9A%D0%98](#)(дата звернення: 20.08.2023).

6. Бориченко К.В., Гудзь А.О., Корнілова О.В., Наньєва М.І. Договори у сфері праці тасоціального забезпечення: навч. - метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2022. 80 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/14602>(дата звернення: 20.08.2023).

Додаткова література:

1. Зінченко Ю. В. Особливості укладення колективних договорів в банківських установах: теоретико-правовий аспект. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія : Право. 2014. Випуск 27. Том 2. С. 58–61. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/7022/1/%D0%9E%D0%A1%D0%9E%D0%91%D0%9B%D0%98%D0%92%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%86%20%D0%A3%D0%9A%D0%9B%D0%90%D0%94%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%AF%20%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%92%D0%9D%D0%98%D0%A5%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%D0%86%D0%92.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
2. Потопахіна О.М. Зміст та структура колективного договору. *Одинадцять юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є. В. Васьковського* (до 25-річчя заснування економіко-правового факультету) : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 26 травня 2023 р.) [Електронне видання] / відповід. ред. В. І. Труба, упор. А. Л. Святошнюк ; Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, економ.-прав. ф-т. Одеса:

Фенікс, 2023. С.124–127. URL: http://liber.onu.edu.ua/pdf/11jurid_disp.pdf
[ISBN 978-966-928-939-1](http://liber.onu.edu.ua/pdf/11jurid_disp.pdf)(дата звернення: 20.08.2023).

3. Серняк І. І. Становлення та розвиток колективно-договірного регулювання в системі соціального партнерства України. Науково-інформаційний вісник. Економіка. 2013. № 7. С. 261–370. URL: <https://visnyk.iful.edu.ua/wp-content/uploads/2019/02/7-56-13.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
4. Чанишева Г. І. Поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 17–22. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Chanysheva13.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
5. Чанишева Г. Поняття, предмет і джерела колективного трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2. С. 95–99. URL:<http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/2/19.pdf> (дата звернення: 20.08.2023).
6. Чанишева Г.І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2010. Т. 9. С.140–150.URL:<http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/1737>(дата звернення: 20.08.2023).

4. КОНТРОЛЬНІ ПИТАННЯ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ:

1. Становлення договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин на території сучасної України.
2. Теоретико-правові засади договірного регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин.
3. Види договорів у сфері праці (індивідуальні та нормативні (міжнародні договори України та колективні договори (угоди));
4. Поняття договору у сфері соціального забезпечення.
5. Види договорів у сфері соціального забезпечення (індивідуальні та нормативні (міжнародні договори України та колективні договори (угоди).
6. Поняття та види міжнародних договорів України у сфері праці та соціального забезпечення.
7. Універсальні міжнародно-правові акти (ООН, МОП).
8. Регіональні міжнародно-правові акти (Ради Європи, ЄС).
9. Двосторонні договори України у сфері праці та соціального забезпечення.
10. Перспективи вдосконалення регулювання праці та соціального забезпечення в Україні із врахуванням міжнародних стандартів.
11. Положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) та їх відповідність нормам національного законодавства у сфері соціального забезпечення. Напрямки подальшого вдосконалення.
12. Роль трудового договору у сучасних умовах та практичне значення розмежування трудового договору та суміжних цивільно-правових договорів.
13. Поняття, зміст, ознаки трудового договору. Сторони.
14. Види трудових договорів та особливості укладання деяких із них.
15. Трудовий договір про суміщення професій (посад).
16. Трудовий договір про роботу за сумісництвом.
17. Трудовий договір із неповнолітньою особою.
18. Трудовий договір з державним службовцем (особливі вимоги).
19. Трудовий договір з іноземцем.

20. Договір про стажування.
21. Поняття та специфіка контракту як трудового договору. Співвідношення контракту та трудового договору.
22. Сфера застосування контрактної форми трудового договору.
23. Порядок укладання, зміни та припинення контракту.
24. Особливості юридичної відповідальності працівника за контрактом.
25. Документи та відомості про особу, які подаються при укладанні трудового договору.
26. Вимоги до працівників при укладанні трудового договору.
27. Медичний огляд осіб під час прийняття на роботу.
28. Зміст та форма трудового договору.
29. Укладання трудового договору за певних умов.
30. Загальні гарантії працівникам при укладанні трудового договору.
31. Спеціальні гарантії працівникам при укладанні трудового договору.
32. Правове забезпечення переведення на іншу роботу (поняття, порядок та види).
33. Переміщення на інше робоче місце.
34. Зміна істотних умов праці.
35. Атестація працівників (поняття, значення, порядок проведення та правові наслідки).
36. Загальні підстави припинення трудового договору.
37. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
38. Процедура розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та на вимогу суб'єктів, які не є його стороною.
39. Додаткові підстави припинення трудового договору.
40. Загальні та спеціальні гарантії для працівників при звільненні.
41. Поняття та види соціальних послуг за чинним законодавством України.
42. Поняття, особливості та види договорів про надання соціальних послуг.
43. Порядок укладання, зміни та припинення договорів про надання соціальних послуг.

44. Зміст договору про надання соціальних послуг.
45. Сторони договору про надання соціальних послуг.
46. Правовий статус надавача соціальних послуг.
47. Правовий статус отримувача соціальних послуг.
48. Відповідальність за порушення договору про надання соціальних послуг.
49. Види договорів у сфері соціального страхування.
50. Сторони та зміст договору про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні.
51. Порядок укладання, зміни та припинення договору про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні.
52. Договір про недержавне пенсійне забезпечення (пенсійний контракт).
53. Сторони пенсійного контракту.
54. Зміст пенсійного контракту.
55. Пенсійна схема.
56. Порядок укладання, зміни та припинення пенсійних договорів. Строк дії.
57. Поняття та види колективних угод, сфера їх дії, процедура укладання та зміни.
58. Сторони і зміст колективних угод. Роль колективних угод в процесі регулювання праці та соціального забезпечення.
59. Поняття і сторони колективного договору, процедура його укладання та зміни.
60. Зміст і структура колективного договору. Роль колективних договорів в процесі регулювання праці та соціального забезпечення.

5.МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ВИКОНАННЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАВДАНЬ

Методичні рекомендації щодо вирішення письмових завдань (вирішення практичних задач):

Перш, ніж приступити до розв'язання задачі, необхідно визначити, яких правовідносин вона стосується, вивчити відповідну навчально-методичну літературу, необхідні нормативно-правові акти. Відповіді на поставлені в задачі питання повинні бути повними та обґрунтованими. Необхідно не лише вказати на можливі порушення норм чинного законодавства, а й визначити наслідки такого порушення і засоби захисту порушених прав. При цьому варто посилатися на конкретні норми нормативно-правових актів.

Під час розв'язання задач здобувачі мають керуватися наведеним нижче алгоритмом. Вирішення правового спору здійснюється в три етапи: I етап – з'ясувальна частина; II етап – підготовча частина; III етап – письмова частина.

Перший етап – з'ясувальна частина, полягає у такому:

- з'ясування спірних обставин або тих, що порушують права чи інтереси осіб;
- кваліфікація всіх обставин відповідно до норм чинного законодавства;
- попереднє вирішення проблеми відповідно до чинного законодавства.

Другий етап – підготовча частина, складається з таких дій:

- встановлення порядку захисту порушених прав чи інтересів;
- встановлення форми захисту;
- перевірка дотримання строку позовної давності;
- визначення винної особи та особи, яка має право на звернення;
- визначення підвідомчості спору.

Третій етап – письмова частина, полягає у викладенні розв'язання.

Письмова відповідь має містити:

- вказівку на суть порушеного права чи інтересу, у тому числі наводяться необхідні розрахунки (якщо умова задачі дозволяє це зробити);

- мотивування власної позиції (при викладенні суті спору є обов'язковим), тобто посилання на нормативно-правові акти, які регулюють спірні відносини та вирішують спір по суті;
- загальний висновок, який подається наприкінці відповіді.

Методичні рекомендації щодо підготовки презентації:

1. На титульному слайді вказують тему доповіді, ПІ автора (здобувача).
2. Вимоги до змісту презентації:
 - відповідність змісту презентації поставленим цілям і завданням;
 - дотримання прийнятих правил орфографії, пунктуації, скорочень і правил оформлення тексту;
 - стислість і лаконічність викладу, максимальна інформативність тексту;
 - горизонтальне розташування інформації на слайді, бажано формувати текст за шириною.
3. Вимоги до тексту:
 - текст виразно видно на тлі слайда, використання контрастних кольорів для фону і тексту;
 - кегль шрифту повинен бути не менше 24;
 - використання шрифтів не більше 1-2-х варіантів шрифту;
 - кожен слайд має відображати одну думку;
 - текст має містити прості речення;
 - заголовки мають привертати увагу аудиторії та узагальнювати основні положення слайду.
4. Вимоги до дизайну:
 - використання єдиного стилю оформлення;
 - використання для фону слайда психологічно комфортних тонів;

- фон повинен бути елементом заднього (другого) плану: виділяти, відтіняти, підкреслювати інформацію, розміщену на слайді, але не затуляти її;
- доцільність використання анімаційних ефектів;
- усі слайди презентації мають бути витримані в одному стилі.

Методичні рекомендації щодо проведення поточного тестування:

На поточне тестування пропонуються 10 тестів закритої форми. Завдання здобувача – вибрати вірний варіант відповіді, використовуючи знання, отримані під час вивчення відповідної теми навчальної дисципліни.

6. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ТА РОЗПОДІЛ БАЛІВ

Вид роботи	Кількість балів
Поточний контроль:	
- Опитування за питаннями відповідної теми на практичному занятті, участь здобувачів в обговоренні проблемних питань	від 0 до 2
- Виконання рефератів за однією із запропонованих тем: доповідь та демонстрація презентації	від 0 до 4
- Розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ та проблемних ситуацій	від 0 до 5
- Поточне тестування за темами	від 0 до 3
Періодичний контроль:	
- Контрольна робота	Від 0 до 20

Вид роботи	Бали	Критерії оцінювання
Опитування за питаннями відповідної теми на практичному занятті, участь здобувачів в обговоренні проблемних питань	0 балів	Здобувач не бере участь у практичному занятті, є лише спостерігачем; ніколи не виступає і не задає питання, незацікавлений у вивченні матеріалу; дає неправильні відповіді на запитання, показує незадовільне знання понятійного апарату і літературних джерел.
	0.5 бал	Здобувач іноді бере участь в практичному занятті; частково виступає і задає питання; допускає помилки під час відповідей на запитання; показує пасивну роботу на практичних заняттях; показує фрагментарні знання понятійного апарату і літературних джерел; показує невміння публічно представляти

		матеріал.
	1 бал	Здобувач бере активну участь у практичному занятті; демонструє глибокі знання, дає повні та детальні відповіді на запитання; бере активну участь у обговоренні проблемних питань, користується додатковою навчально-методичною та науковою літературою; вміє сформулювати своє ставлення до певної проблеми; висловлює власні міркування, наводить доцільні приклади; вміє знаходити найбільш адекватні форми розв'язання суперечностей; здатний публічно представити матеріал.
Виконання рефератів за однією із запропонованих тем: доповідь та демонстрація презентації	0 балів	Не зараховуються реферати (доповіді) та презентації, які виконані не самостійно або запозичені з мережі Інтернет.
	0.5 бал	Доповідь та презентація виконані самостійно, проте не опрацьована актуальність теми, теоретичний аналіз дано описово, змістовий матеріал представлений схематично, у висновку сформульовані загальні висновки (або вони взагалі відсутні), тема не розкрита, робота не відповідає вимогам.
	1.5 бали	Доповідь та презентація виконані самостійно, оформлення відповідає вимогам із незначними порушеннями, опрацьована актуальність теми, теоретичний аналіз містить неточності, але усно здобувач пояснює матеріал впевнено і за допомогою викладача виправляється, змістовий

		<p>матеріал представлений добре, у висновку сформульовані загальні висновки, тема загалом розкрита із незначними прогалинами, інформація у презентації подана з посиланням на джерела, однак вони оформлені із помилками.</p>
	2 бали	<p>Доповідь та презентація виконані самостійно, оформлення відповідає вимогам, опрацьована актуальність теми із зазначенням невирішених раніше аспектів, теоретичний аналіз ґрунтовний та самостійний, здобувач усно та без допомоги викладача пояснює матеріал, змістовий матеріал представлений добре, у висновку сформульовані самостійні висновки, тема загалом розкрита, інформація у презентації подана із використанням самостійно розроблених схем, малюнків, графіків, містить посилання на джерела, які відповідно оформлені та є актуальними.</p>
	2.5 бали	<p>Доповідь та презентація виконані самостійно та оригінально, оформлення відповідає вимогам, актуальність теми повністю розкрита із зазначенням невирішених раніше аспектів, правильно визначені об'єкт і предмет, гіпотеза власного дослідження, метод відповідає тематиці та поставленій задачі, теоретичний аналіз ґрунтовний та самостійний, здобувач вільно презентує матеріал; зміст презентації не перевантажений слайдами з текстовим матеріалом; у висновку сформульовані</p>

		самостійні ґрунтовні судження, підкріплені фактичними доказами та розрахунками, інформація на слайдах подана переважно схематично із використанням самостійно розроблених малюнків, графіків, містить посилання на джерела, які відповідно оформлені та є актуальними.
Розв'язання практичних задач, ситуаційних вправ та проблемних ситуацій	0 балів	Здобувач практичну задачу, ситуаційну вправу, проблемну ситуацію не виконав.
	0.5 бал	Здобувач виконав практичну задачу, розв'язав ситуаційну вправу, проблемну ситуацію, але недостатньо розкрив сутність, допускаючи при цьому суттєві неточності; відсутні сформовані вміння та навички дослідження і обґрунтування висновків; використано обмежену кількість джерел.
	1 бал	Здобувач виконав практичну задачу, розв'язав ситуаційну вправу, проблемну ситуацію, але демонструє фрагментарні знання предмету вивчення і дослідження, має ускладнення щодо виділення суттєвих його ознак, виявлення причинно-наслідкових зв'язків і формулювання висновків; використано обмежену кількість джерел.
	1.5 бали	Здобувач виконав практичну задачу, розв'язав ситуаційну вправу, проблемну ситуацію, у повній мірі демонструє знання предмету вивчення, чітко описує суттєві його ознаки, виявляє причинно-наслідкові зв'язки і формулює

		<p>висновки; вільно використовує набуті теоретичні знання при аналізі практичного матеріалу; окрім рекомендованої літератури використовує додаткову, демонструє знання змісту відповідних нормативно-правових актів.</p>
	2 бали	<p>Здобувач виконав практичну задачу, розв'язав ситуаційну вправу, проблемну ситуацію, у повній мірі обґрунтовує обрані методи та інструменти дослідження, повно і чітко представляє основні теоретичні поняття для аналізу практичного матеріалу; в аналітичній / розрахунковій частині надає повноцінний аналіз проблеми, що досліджується, її всебічне висвітлення, у висновку формулює розгорнуті висновки, окрім рекомендованої літератури використовує додаткову, демонструє знання змісту відповідних нормативно-правових актів.</p>
	2.5 балів	<p>Здобувач виконав практичну задачу, розв'язав ситуаційну вправу, проблемну ситуацію, у повній мірі демонструє володіння навичками наукового дослідження; виявляє самостійність у підборі, аналізі та узагальненні відповідної статистичної та аналітичної інформації; із розглянутої проблеми робить чіткі вірні висновки. Здобувач виконує задачу, розв'язує ситуаційну вправу, проблемну ситуацію з творчим підходом, використовуючи нешаблонні фрази, демонструє розгорнуте, цікаве бачення, яке відрізняється власними роздумами,</p>

		висновками; окрім рекомендованої літератури використовує додаткову, демонструє знання змісту відповідних нормативно-правових актів.
Поточне тестування за темами	0 балів	Тестування не виконано.
	0.5 бал	Тестування виконано в повному обсязі, не менш ніж 33% відповідей є правильними, відповіді на відкриті питання - не логічні, з явними суттєвими помилками у визначеннях.
	1 бал	Тестування виконано в повному обсязі, не менш ніж 66% відповідей на запитання є правильними, відповіді на відкриті питання - загалом правильні, проте наявні деякі помилки у визначеннях.
	1.5 бали	Тестування виконано в повному обсязі, всі 100% відповідей на запитання є правильними, відповіді на відкриті питання – повні та обґрунтовані.
Контрольна робота за змістовими модулями у формі тестування	0 балів	Відповідь на запитання неправильна.
	0,4 бали	Відповідь на запитання правильна (50 питань).

ПЛАНІ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

Очна форма навчання. Теми практичних занять	Кількість балів за вид роботи	Разом балів
Змістовий модуль 1.		
Договірне регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин		

Тема 1. Теоретичні основи договірному регулювання трудових та соціально-забезпечувальних відносин.	0– 1 (опитування) 0 – 1,5 (тестування) 0 – 2,5 (реферат, презентація, доповідь)	0 – 5
Тема 2. Міжнародно-правові договори у сфері праці та соціального забезпечення	0– 1 (опитування) 0 – 1,5 (тестування)	0 – 2,5
Тема 3. Поняття, зміст, сторони та види трудового договору	0 – 1,5 (тестування) 0 – 2,5 (реферат, презентація, доповідь) 0 – 2,5 (вирішення практичних задач, виконання ситуаційних вправ та обговорення проблемних ситуацій)	0 – 7,5
Тема 4. Порядок укладання трудового договору за законодавством України	0 – 1,5 (тестування) 0 – 2,5 (реферат, презентація, доповідь) 0 – 2,5 (вирішення практичних задач, виконання ситуаційних вправ та обговорення проблемних ситуацій)	0 – 7,5
Тема 5. Правове регулювання зміни та припинення трудового договору	0 – 1,5 (тестування) 0 – 2,5 (реферат, презентація, доповідь) 0 – 2,5 (вирішення практичних задач, виконання ситуаційних вправ та обговорення проблемних ситуацій)	0 – 7,5
	0 – 1,5 (тестування)	

Тема 6. Контракт	0 – 2,5 (реферат, презентація, доповідь) 0 – 2,5 (вирішення практичних задач, виконання ситуаційних вправ та обговорення проблемних ситуацій)	0 – 7,5
Тема 7. Договір про надання соціальних послуг	0 – 1,5 (тестування) 0 – 2,5 (реферат, презентація, доповідь) 0 – 2,5 (вирішення практичних задач, виконання ситуаційних вправ та обговорення проблемних ситуацій)	0 – 7,5
Тема 8. Договори у сфері соціального страхування	0 – 1,5 (тестування) 0 – 2,5 (реферат, презентація, доповідь) 0 – 2,5 (вирішення практичних задач, виконання ситуаційних вправ та обговорення проблемних ситуацій)	0 – 7,5
Тема 9. Колективні договори та колективні угоди	0 – 1,5 (тестування) 0 – 2,5 (реферат, презентація, доповідь) 0 – 2,5 (вирішення практичних задач, виконання ситуаційних вправ та обговорення проблемних ситуацій)	0 – 7,5
	РАЗОМ	0 – 60
	Контрольна робота	0 – 20

ЗАЛІК	0 – 20
Загалом сума балів	100

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою для заліку
		зараховано
90–100	A	зараховано
85–89	B	
75–84	C	
70–74	D	
60–69	E	
35–59	FX	не зараховано з можливістю повторного складання
0–34	F	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

Критерії оцінювання навчальних досягнень здобувачів вищої освіти

Оцінка за національною шкалою	100 бальна шкала / Оцінка ECTS	Теоретична підготовка	Практична підготовка
Зараховано	90–100 / A	Здобувач у повному обсязі володіє навчальним матеріалом, вільно, розгорнуто, обґрунтовано та аргументовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей. Здобувач демонструє чітке знання відповідних категорій, їх змісту, розуміння їх взаємозв'язку, правильно формулює тлумачення відповідних понять, демонструє знання змісту	Здобувач може аргументовано обрати раціональний спосіб виконання практичних завдань, виконує практичні завдання не передбачені навчальною програмою, вільно використовує набуті теоретичні знання при аналізі

		передбачених програмою нормативно-правових актів, робить самостійні висновки. Здобувач вміє виявляти причинно-наслідкові зв'язки, самостійно знаходити додаткову інформацію та використовувати її для реалізації поставлених завдань, вільно використовує нові інформаційні технології.	практичного матеріалу, проявляє творчий підхід до виконання завдань.
Зараховано	85–89 / В	Здобувач достатньо повно володіє навчальним матеріалом, обґрунтовано його викладає під час усних виступів та письмових відповідей, використовуючи при цьому нормативну та обов'язкову літературу, застосовує знання для розв'язання стандартних ситуацій, самостійно аналізує, узагальнює і систематизує навчальну інформацію, але допускає неточності, які не є суттєвими для характеристики предмету питання та не впливають істотно на загальну характеристику того чи іншого явища (поняття).	Здобувач має стійкі навички виконання практичних завдань, правильно вирішує більшість практичних завдань.
	75–84 / С	Здобувач виявляє загалом високий рівень знань щодо всієї програми навчальної дисципліни, на достатньому рівні володіє навчальним матеріалом, застосовує знання для розв'язання стандартних ситуацій, але не вміє самостійно аналізувати деякі питання, не повністю переконливо аргументувати свої відповіді, допускає незначні неточності.	Здобувач за зразком самостійно виконує практичні завдання, передбачені програмою навчальної дисципліни.
Зараховано	70–74 /	Здобувач володіє навчальним	Здобувач має

	D	матеріалом на репродуктивному рівні або відтворює певну частину навчального матеріалу з елементами логічних зв'язків. Здобувач знає основні поняття навчального матеріалу, але має ускладнення під час виділення суттєвих ознак вивченого та під час виявлення причинно-наслідкових зв'язків та формулювання висновків.	елементарні навички виконання практичних завдань, правильно вирішує лише половину практичних завдань.
	60–69 / E	Здобувач не повною мірою розуміє предмет навчальної дисципліни, наявні недоліки у розкритті змісту понять, категорій, закономірностей, назв та змісту нормативно-правових актів. Здобувач надає нечіткі характеристики відповідних явищ, викладає свої думки з істотним порушенням логіки подання матеріалу.	Здобувач може використовувати знання лише в стандартних практичних ситуаціях, має нестійкі навички виконання практичних завдань, робить багато суттєвих помилок.
Не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	35–59 / FX	Здобувач неправильно розкриває сутність базових питань навчальної дисципліни, допускає суттєві змістовні помилки, володіє навчальним матеріалом поверхнево й фрагментарно, безсистемне виокремлює випадкові ознаки вивченого, не вміє сформулювати свою думку та викласти її в логічній послідовності, робити узагальнення та висновки.	Здобувач здатний виконати лише окремі практичні завдання за допомогою викладача. У здобувача відсутні сформовані уміння та навички.
Не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	0–34 / F	Здобувач не знає основних положень навчальної дисципліни, не володіє навчальним матеріалом.	Здобувач виконує лише елементи практичних завдань, погребує постійної допомоги викладача.

7. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ ДО ВИВЧЕННЯ КУРСУ

Міжнародні нормативні акти

1. Конвенція МОП № 105 про скасування примусової праці (1957 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2021-14#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
2. Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю (1930 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text (дата звернення: 20.08.2023)
3. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text(дата звернення: 20.08.2023).
4. Конвенція про права дитини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#Text(дата звернення: 20.08.2023).
5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text(дата звернення: 20.08.2023).
6. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці (ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text(дата звернення: 20.08.2023).
7. Директива 2000/43/ЄС Ради ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження від 29.06.2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65(дата звернення: 28.08.2023).

8. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text(дата звернення: 20.08.2023).
9. Загальна декларація прав людини Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text(дата звернення: 28.08.2023).

Закони

10. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254-вр> (дата звернення: 20.08.2023).
11. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
12. Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12 грудня 1991 р. № 1975-XII. URL: Про альтернативну (невійськову) службу: Закон України від 12 грудня 1991 р. № 1975-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1975-12#Text> дата звернення: 28.08.2023).
13. Про банки і банківську діяльність: Закон України від 07.12.2000. № 2121-III. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2121-14#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
14. Про біженців та осіб, які потребують додаткового та тимчасового захисту: Закон України від 08 липня 2011 р. № 3671-VI. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3671-17#Text>(дата звернення: 22.08.2023).
15. Про благодійну діяльність і благодійні організації: Закон України від 05.07.2012 № 5073-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5073-17#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
16. Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з

- прав людини: Закон України від 23 лютого 2006 р. № 3477-VI. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
17. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
18. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 р. № 2232-XII (в редакції Закону №3597-IV від 04.04.2006). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
19. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 № 540-IX. Голос України від 02.04.2020. № 62. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>(дата звернення: 22.08.2023).
20. Про волонтерську діяльність: Закон України від 19.04.2011 № 3236-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3236-17#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
21. Про громадські об'єднання: Закон України від 22.03.2012 № 4572-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
22. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
23. Про забезпечення організаційно-правових умов соціального захисту дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування: Закон України від 13 січня 2005 р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1147-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).

24. Про запобігання корупції: Закон України від 14 жовтня 2014 р. №1682-VII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
25. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 №3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
26. Про міжнародні договори України: Закон України від 29.06.2004 р. №1906-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
27. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 р. № 3543-XII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
28. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV.URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
29. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
30. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22 червня 2012 р. №5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
31. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні:Закон України від 21 березня 1991 р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).
32. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16 грудня 1993 р. №3721-XII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3721-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).

33. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. №2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
34. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. №137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
35. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 №3773-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
36. Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства: Закон України від 22.09.2011 №3773-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3773-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
37. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 р. № 3543-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
38. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 5 вересня 1999 р. №1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-17#Text>(дата звернення: 21.08.2023).
39. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії переглянутої: Закон України № 137 - V від 14.09.2006 зі змінами від 08.06.2017 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16>(дата звернення: 28.08.2023).
40. Про ринок капіталу та організовані товарні ринки : Закон України від 23.02.2006 р. № 3480-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3480-15%20#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
41. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 №2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>(дата звернення: 28.08.2023).

42. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 року № 2671-VIII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).
43. Про соціальну роботу з дітьми та молоддю: Закон України від 21 червня 2001 р. № 2558-III. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2558-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).
44. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22 жовтня 1993 р. № 3551-XII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).
45. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28 лютого 1991 р. № 796-XII: в ред. Закону України від 19 грудня 1991 р. № 2001-XII. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2001-19#Text>(дата звернення: 29.08.2023).
46. Про страхування: Закон України від 07.03.1996 № 85/96-ВР. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80#Text>(дата звернення: 20.08.2023).
47. Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг: Закон України від 12.07.2001 № 2664-III. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2664-14#Text>(дата звернення: 28.08.2023).

Підзаконні нормативні акти

48. Положення про порядок укладання контрактів при прийнятті (найманні) на роботу працівників: Затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 19 березня 1994 р. №170. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1038-2000-%D0%BF#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
49. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016

р. № 246 (в редакції постанови Кабінету Міністрів України від 18 серпня 2017 р. №648). URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2016-%D0%BF#Text>(дата звернення: 25.08.2023).

50. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій. Затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28 червня 1993 р. № 43. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93#Text>(дата звернення: 28.08.2023).
51. Про затвердження Форми трудового договору між працівником і фізичною особою та Порядку реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 8 червня 2001 р. №260. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0554-01#Text>(дата звернення: 26.08.2023).
52. Типова форма контракту з працівником: Затверджена наказом Мінпраці України від 15 квітня 1994 р. № 23 (із змінами, внесеними наказом Мінпраці України від 12 квітня 1995 р. №20). URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0084-94#Text>(дата звернення: 25.08.2023).
53. Трудовий договір та його види розяснення Міністерства юстиції України від 20.12.2011р. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0075323-11#Text>(дата звернення: 26.08.2023).
54. Про проект Концепції соціального забезпечення населення України: затв. постановою Верховної Ради України від 21 грудня 1993 року. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3758-12#Text>(дата звернення: 28.08.2023).

Основна література

55. Бориченко К.В. Юридичний механізм забезпечення права на соціальний захист: проблеми теорії та практики: монографія. Одеса: Фенікс, 2019. 552 с.
URL: https://www.academia.edu/42022178/%D0%AE%D0%A0%D0%98%D0%94%D0%98%D0%A7%D0%9D%D0%98%D0%99_%D0%9C%D0%95%D0%A5%D0%90%D0%9D%D0%86%D0%97%D0%9C_%D0%97%D0%90%D0%91%D0%95%D0%97%D0%9F%D0%95%D0%A7%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%AF_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%92%D0%90_%D0%9D%D0%90_%D0%A1%D0%9E%D0%A6%D0%86%D0%90%D0%9B%D0%AC%D0%9D%D0%98%D0%99_%D0%97%D0%90%D0%A5%D0%98%D0%A1%D0%A2_%D0%9F%D0%A0%D0%9E%D0%91%D0%9B%D0%95%D0%9C%D0%98_%D0%A2%D0%95%D0%9E%D0%A0%D0%86%D0%87_%D0%A2%D0%90_%D0%9F%D0%A0%D0%90%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%9A%D0%98(дата звернення: 20.08.2023).
56. Бориченко К.В., Гудзь А.О., Корнілова О.В., Наньєва М.І. Договори у сфері праці та соціального забезпечення: навч. - метод. посібник. Одеса: Фенікс, 2022. 80 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/14602>(дата звернення: 20.08.2023).
57. Право соціального забезпечення : навчальний посібник / за заг. ред. Г. І. Чанишевої. Одеса, 2022. 266 с. URL: <https://doi.org/10.32837/11300.16223>(дата звернення: 20.08.2023).
58. Право соціального забезпечення: підручник/ О.М. Ярошенко, А.М. Слюсар, І.А. Ветухова та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Право, 2019. 376 с. URL: https://profbook.com.ua/index.php?route=product/product/download&product_id=5142&download_id=1178(дата звернення: 20.08.2023).
59. Теоретичні засади трудового права України: підручник/ за заг. ред. В.Л. Костюка, М.І. Іншина. Київ: «Видавництво Людмила», 2019. 452 с. URL: <http://kizman-tehn.com.ua/wp->

- content/uploads/2017/11/trudove_pravo_ishenko.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
60. Трудове право України: навч. Посіб./ Г.І. Чанишева, Є.В. Краснов, І.В. Лагутіна та ін.; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2013. 402 с.URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510>(дата звернення: 20.08.2023).
61. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.URL: <https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/451/1/%D0%9A%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%80%20%D0%A2%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B5%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
62. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с.URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
63. Чанишева Г. І. Трудовеправо України : навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право [Електронневидання] / Г. І. Чанишева; НУ «Одеська юридична академія».Одеса : Фенікс, 2022.282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510>
64. Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. Наукові праці НУ ОЮА, 2012. С. 203-213.URL:<http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/1737>(дата звернення: 20.08.2023).
65. Чанишева Г.І., Потопахіна О.М., Щукін О.С.Соціальний діалог: Навчально-методичний посібник /за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Г.І. Чанишевої. Одеса: Фенікс, 2023. 118 с. URL:<https://hdl.handle.net/11300/24083>(дата звернення: 20.08.2023).

66. Чанишева Г.І., Римар Б.А. Види трудового договору за законодавством України: монографія. Одеса: Фенікс, 2011. 176 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/1737>(дата звернення: 20.08.2023).

Додаткова література

67. Аніна О. О. Вплив міжнародно-правових соціальних стандартів на право соціального захисту України. *Дослідження актуальних питань юридичних наук*. 2020. № 2. С. 107–112. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/conf/law/48dec2020/28.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
68. Бондар О.С. Місце невідповідності працівника обійманій посаді або виконуваній роботі серед інших підстав припинення трудових відносин. *Право і суспільство*. 2019. № 2. С. 78–83. URL: <https://er.dduvs.in.ua/bitstream/123456789/5468/1/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F%206.pdf> (дата звернення: 20.08.2023).
69. Бурка А. В. Правовий аналіз двосторонніх міждержавних договорів, міжурядових та міжвідомчих угод України у сфері соціального забезпечення осіб, які постраждали внаслідок нещасного випадку на виробництві чи професійного захворювання. *Право і суспільство*. 2018. № 2 (частина 3). С. 56–62. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2018/2_2018/part_3/13.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
70. Вовженчук С. Поновлення на роботі в разі незаконного звільнення або переведення як захист захисту трудових прав (частина 1). *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 11. С. 61–65. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/11/11.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
71. Гетьманцева Н., Митрицька Г. Природа та сутність індивідуально-договірного регулювання суспільних відносин у сфері найманої праці. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 4. С. 111–117. URL:

- <http://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/4/18.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
72. Гетьманцева Н., Процків Н. Правова природа трудового та цивільного договорів. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 8. С. 100–106. URL: <https://archer.chnu.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/498/%D0%9F%D1%96%D0%B4%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%94%D0%BC%D0%BD%D0%B8%D1%86%D1%82%D0%B2%D0%BE%2C%20%D0%B3%D0%BE%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%B4%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%20%D1%96%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 20.08.2023).
73. Гудзь О.О. Акти соціального діалогу у сучасному праві соціального забезпечення. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2021. № 1. С.45-51. URL: <http://www.sulj.oduvs.od.ua/archive/2019/1/18.pdf> (дата звернення: 20.08.2023).
74. Діденко Ю. Ю. Види соціального страхування з позиції соціально-трудових відносин. *Соціальна економіка*. 2013. № 2-3. С. 114–121. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2013_2-3_13(дата звернення: 20.08.2023).
75. Дубіч К. В. Сучасна система надання соціальних послуг України. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2015. № 3. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=821>(дата звернення: 20.08.2023).
76. Дудін В. М. Чи усуне невиправдану диференціацію скасування контракту у новому трудовому кодексі? *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Випуск 6. Том 3. С. 53–61. URL: http://www.nvppp.in.ua/vip/2017/6/tom_3/12.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
77. Дума О. О. Звільнення працівника у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше виконувала цю роботу. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія : Право. 2014. Випуск 24. Том 2. С. 156–159. URL:

<https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/7191/1/%D0%97%D0%B2%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%D0%B2%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D1%83%20%D0%B7%D0%B2%D1%8F%D0%B7%D0%BA%D1%83%20%D0%B7%20%D0%BF%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F%D0%BC%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D1%96%20%D0%BE%D1%81%D0%BE%D0%B1%D0%B8.pdf>(дата

звернення: 20.08.2023).

78. Жмурко О. Історичні етапи становлення та розвитку інституту загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2013. №1(12). С. 241–248. URL:<http://econtlaw.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/01/1-241-250.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
79. Зінченко Ю. В. Особливості укладення колективних договорів в банківських установах: теоретико-правовий аспект. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія : Право. 2014. Випуск 27. Том 2. С. 58–61. URL:<https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/7022/1/%D0%9E%D0%A1%D0%9E%D0%91%D0%9B%D0%98%D0%92%D0%9E%D0%A1%D0%A2%D0%86%20%D0%A3%D0%9A%D0%9B%D0%90%D0%94%D0%95%D0%9D%D0%9D%D0%AF%20%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%92%D0%9D%D0%98%D0%A5%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%D0%86%D0%92.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
80. Іншин М.І. Поняття змін трудового договору. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2017. Випуск 6. Том 3. С. 66–70. URL:http://nvppp.in.ua/vip/2017/6/tom_3/14.pdf(дата звернення: 20.08.2023).

81. Клименко А. Л. Контракт як форма договору в сучасних умовах. *Сучасні проблеми правового, економічного та соціального розвитку держави*. Харків, 2019. С. 102–105. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/06_12_2019/pdf/31.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
82. Клименко А. Сучасний стан правового регулювання соціального забезпечення громадян України. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 6. С. 72–76. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/6/15.pdf> (дата звернення: 20.08.2023).
83. Коваль Л. А. Особливості розвитку соціально-трудових відносин в сучасних умовах. *Ефективна економіка*. 2015. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3805> (дата звернення: 20.08.2023).
84. Костюк В. Л. Процедура укладення трудового договору в умовах сьогодення: науково-теоретичний аспект. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2015. Т. 168. С. 134–139. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/149248666.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
85. Малиновська К. А. Особливості контракту з керівником юридичної особи. *Право та інновації*. 2014. № 4 (8). С. 163–170. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2015/03/Malinovska8.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
86. Мельник В.П. Роль міжнародних договорів України у правовому регулюванні соціального захисту осіб з інвалідністю. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2017. № 1 (15). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2017/n1/17mvpози.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
87. Мельник О. Двосторонні міжнародні договори у системі джерел права соціального забезпечення в умовах сьогодення. *Публічне право*. 2017. № 4 (28). С. 238–245. URL: <https://www.publichne-pravo.com.ua/files/29/29.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).

88. Мороз С. В. До питання свободи укладення договору. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2021. Випуск 1 (36). С. 56–60. URL: http://pjuv.nuoua.od.ua/v1_2021/14.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
89. Надрага В. І. Соціальне страхування в системі соціального регулювання ризиків. *Вісник економічної науки України*. 2014. № 2. С. 99–103. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Venu_2014_2_21(дата звернення: 20.08.2023).
90. Наньєва М.І. Поняття та основні ознаки трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія «Юриспруденція». 2015. № 13. (Т. 1). С. 154-157. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/13474>(дата звернення: 20.08.2023).
91. Наньєва М.І. Правова регламентація медичного огляду осіб при прийнятті на роботу за законодавством України та окремих пострадянських країн. *Право і суспільство*. 2016. № 4. С. 70-76. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/13474>(дата звернення: 20.08.2023).
92. Наньєва М.І. Сторони трудового договору за законодавством України та пострадянських країн. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2015. Вип. 3. (Т. 2). С. 10-13. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/13474>(дата звернення: 20.08.2023).
93. Ніколайчук Т. О. Контракт як інструмент управління трудовими відносинами з посадовими особами служби державної охорони природно-заповідного фонду України. *Ефективна економіка*. 2018. № 8. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2018/155.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
94. Новіков Д. О., Кохан А. Р. Щодо забезпечення трудових прав гіг-спеціалістів у цифровій системі дія сіті. *Права людини в Україні: минуле, сьогодення, майбутнє* : тези доп. учасників II Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 10 груд. 2021). С. 158–159. URL: <https://library.pp->

- ss.pro/index.php/ndippsn_20211210/article/view/novikov/pdf(дата звернення: 20.08.2023).
95. Офіційний сайт Пенсійного фонду України : Міжнародні угоди. URL: <https://www.pfu.gov.ua/dokumenty/zakonodavstvo-pro-diyalnist/mizhnarodni-ugody/>(дата звернення: 20.08.2023).
96. Поклонська О. Ю. Форма трудового договору в контексті національного законодавства. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Юриспруденція. 2020. № 43. С. 134–137. URL: <https://vestnik-pravo.mgu.od.ua/archive/juspradenc43/32.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
97. Потопахіна О.М. Зміст та структура колективного договору. *Одинадцять юридичні диспути з актуальних проблем приватного права, присвячені пам'яті Є. В. Васьковського* (до 25-річчя заснування економіко-правового факультету) : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 26 травня 2023 р.) [Електронне видання] / відповід. ред. В. І. Труба, упор. А. Л. Святошнюк ; Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, економ.-прав. ф-т. Одеса: Фенікс, 2023. С.124–127. URL: http://liber.onu.edu.ua/pdf/11jurid_disp.pdf ISBN 978-966-928-939-1(дата звернення: 20.08.2023).
98. Потопахіна О.М. Правове регулювання укладення трудового договору з молодими працівниками. *Правова держава*. Одеса. «Фенікс». 2020. № 40. С.113-121. URL: <http://pd.onu.edu.ua/article/view/217667/219264> (фахове видання України, категорії «Б») (Index Copernicus) (дата звернення: 20.08.2023).
99. Потопахіна О.М. Працівник як сторона трудового договору за чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України. *Восьмі юридичні диспути з актуальних проблем приватного права: присвяч. пам'яті Є. В. Васьковського* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (до 20-річчя заснування екон.-прав. ф-ту ОНУ ім. І. І. Мечникова), м. Одеса, 18 трав. 2018 р. / Одеський нац. університет ім. І.І. Мечникова, Економіко - правовий факультет; упоряд. та відп. ред. І. С. Канзафарова. Одеса:

Астропринт, 2018. С. 245-250. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/18130>(дата звернення: 20.08.2023).

100. Потопахіна О.М. Сторони трудового договору за чинним законодавством і проектом Трудового кодексу України. *Вісник Одеського національного університету*. Серія: правознавство. Одеса: ОНУ ім. Мечнікова, 2018. Том 23. Вип. 1 (32). С. 140-148. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/17702> (фахове видання України, категорії «Б») (дата звернення: 20.08.2023).
101. Потопахіна О.М. Трудова правосуб'єктність роботодавця як сторони трудового договору. *Право, економіка та управління: генезис, сучасний стан та перспективи розвитку* : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 20-річчю економіко-правового ф-ту ОНУ імені І. І. Мечнікова (м. Одеса, 14–15 верес. 2018 р.). ОНУ, 2018. С. 565-569. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/handle/123456789/18751>(дата звернення: 20.08.2023).
102. Розірвання трудових договорів (контрактів): стратегія захисту / В. В. Поліщук, К. В. Цветкова та інші. Харків: Фактор-Медіа, 2021. 112 с. URL: <https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/2021-11%20%D0%A0%D0%BE%D0%B7%D1%96%D1%80%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%85%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%D1%96%D0%B2.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
103. Серняк І. І. Становлення та розвиток колективно-договірного регулювання в системі соціального партнерства України. *Науково-інформаційний вісник*. Економіка. 2013. № 7. С. 261–370. URL: <https://visnyk.iful.edu.ua/wp-content/uploads/2019/02/7-56-13.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
104. Сімутіна Я. Укладення строкових трудових договорів із педагогічними працівниками пенсійного віку: диференціація чи дискримінація.

- Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 11. С. 73–79. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2020/11/13.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
105. Соціальне страхування : підручник / за ред. О. П. Кириленко та В. С. Толуб'яка. Тернопіль : Екон. Думка ТНЕУ. 2016. 516 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/14756/1/%D0%A2%D0%BE%D0%BB%D1%83%D0%B1%D1%8F%D0%BA.pdf>(дата звернення: 20.08.2023).
106. Тараненко Л. С., Чудик-Білоусова Н. І. Трудовий договір як регулятор відносин у сфері соціального забезпечення в сучасних умовах. *Держава та регіони*. Серія : Право, 2023. № 1 (79). С. 62–69. URL: http://law.stateandregions.zp.ua/archive/1_2023/10.pdf (дата звернення: 20.08.2023).
107. Тищенко О. В., Черноус С. М., Дунаєвська Л. Г. Особливі види трудового договору за законодавством України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 11. С. 356–360. URL: http://lsej.org.ua/11_2022/84.pdf(дата звернення: 20.08.2023).
108. Труба В.І., Потопахіна О.М. Юридична природа трудового договору в умовах ринкової економіки. *Правова держава*. Одеса. «Фенікс».2015.№19.С.123-127. URL: <http://dspace.onu.edu.ua:8080/discover?scope=%2F&query=Юридична+природа+трудового+договору+в+умовах+ринкової+економіки+&submit=> (дата звернення: 20.08.2023).
109. Фесенко Н. Надання соціальних послуг як складова державної соціальної політики. URL: https://www.researchgate.net/publication/332523767_Nadanna_socialnih_poslug_ak_skladova_derzavnoi_socialnoi_politiki(дата звернення: 20.08.2023).
110. Фединяк Г. С. Фединяк Термінологія міжнародних договорів за участю України (на прикладі угод про соціальне забезпечення). *Правова держава*. 2021. № 42. С. 237–244. URL: <http://pd.onu.edu.ua/article/view/232438>(дата звернення: 20.08.2023).

111. Чанишева Г. І. Поняття та суб'єкти колективних трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 17–22. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2016/05/Chanysheva13.pdf> (дата звернення: 20.08.2023).
112. Чанишева Г. І. Трудове право України : навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081-Право [Електронне видання] / Г. І. Чанишева; НУ «Одеська юридична академія». Одеса : Фенікс, 2022. 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510> (дата звернення: 20.08.2023).
113. Чанишева Г. Поняття, предмет і джерела колективного трудового права. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 2. С. 95–99. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2017/2/19.pdf> (дата звернення: 20.08.2023).
114. Чанишева Г.І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики. *Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія»*. 2010. Т. 9. С.140-150. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510> (дата звернення: 20.08.2023).
115. Чанишева Г.І. Співвідношення трудового договору із цивільно-правовими договорами про працю. *Наукові праці НУ ОЮА*. 2012. С. 203-213. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/1737> (дата звернення: 20.08.2023).
116. Шумило М. М., Сімутіна Я. В. Транскордонність як ознака довічних соціальних (пенсійних) виплат. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. Серія : Право. 2021. Том 65. С. 185–193. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/242040/239996> (дата звернення: 20.08.2023).
117. Яковлева Г.О. До визначення поняття та природи соціальних ризиків у праві соціального забезпечення. *Право та інновації*. 2018. № 2 (22). С. 49-53. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/15595/1/Yakovleva_49-53.pdf (дата звернення: 20.08.2023).

118. Potopakhina O.M. Legal regulation of the conclusion of employment contract according to the current legislation of Ukraine. *KELM (Knowledge, Education, Law, Management)*. 2022. № 8(52). URL: <https://kelmczasopisma.com/ua/jornal/79> (зарубіжне фахове видання (Index Copernicus, Central and Eastern European Online Library, Academic Resource Index, WorldCat)) ISSN2353-8406 (дата звернення: 20.08.2023).

8. ЕЛЕКТРОННІ ІНФОРМАЦІЙНІ РЕСУРСИ

1. Сайт ВР України: <https://zakon.rada.gov.ua/laws>
2. Сайт ЄС: <https://european-union.europa.eu/select-language?destination=/node/1>
3. Сайт Європарламенту: <https://www.europarl.europa.eu/portal/en>
4. Сайт Ради ЄС: <https://www.consilium.europa.eu/>
5. Сайт Єврокомісії: <https://commission.europa.eu/select-language?destination=/node/1>
6. Сайт Суду ЄС: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo1_6308/

9. ЗАВДАННЯ ТА МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ДО ВИКОНАННЯ КОНТРОЛЬНОЇ РОБОТИ

Законодавство України в галузі соціального забезпечення та трудового права нараховує значну кількість нормативно-правових актів. Тому виконання контрольних робіт сприяє вдосконаленню форм самостійного опрацювання основних соціально-правових інститутів, поглибленню їх правосвідомості, осмислення та набуття навичок практики застосування національного законодавства.

Контрольна робота передбачає три форми виконання завдань:

а) опрацювання нормативно-правового матеріалу, його аналіз та змістова оцінка з використанням різних форм тлумачення й узагальнення;

б) вирішення конкретних казусів, що мали місце в правозастосовчій практиці з метою виявлення та оцінки здобутих студентами знань та їх уміння застосовувати законодавство в конкретних життєвих обставинах.

Здобувачі, прізвища яких починаються з букви:

А-Б виконують 1 варіант; В-Г - 2; Д-Ж - 3; З-К 4; Л- 5; М - 6; Н - 7; О -8; П-9; Р-10; С-11; Т-12; У-13; Ф-14; Х-15; Ц-16; Ч- 17; Ш- 18; Щ-Ю -19; Я-20.

Заміна варіантів забороняється! У своїй роботі потрібно обов'язково вписати контрольне завдання!

Відповідь на теоретичне завдання повинна бути повною і обґрунтованою, з посиланням на чинне законодавство.

При розв'язуванні задач, насамперед, треба визначити до якої теми курсу вона належить, уважно вивчити відповідну главу підручника і нормативні акти, які регулюють ці відносини, потрібно враховувати можливі зміни і доповнення чинного законодавства на час виконання контрольного завдання.

Розв'язуючи задачу, треба надавати повні і обґрунтовані на підставі чинного законодавства відповіді. Тобто, спочатку треба розкрити загальний порядок правового регулювання правовідносин, які наведені у задачі, а потім, на підставі цих загальних положень її розв'язати.

Відповіді при розв'язуванні задачі треба давати не тільки на поставленні в ній питання, але й на питання, які логічно випливають з її рішення. При цьому необхідно посилається не тільки на сам нормативний акт, який використовується при розв'язанні задачі, але й на конкретну статтю, пункт цього акту, У зв'язку з цим здбувачі повинні уважно вивчити не тільки рекомендовані, але й додаткові нормативні акти, які регулюють ці питання.

Вирішення питання має супроводжуватися додержанням таких умов виконання:

а) обґрунтування кола суспільних відносин, виявлення їх суб'єктивного та об'єктивного складу та змісту (прав та обов'язків) сторін, підстав виникнення, зміни та припинення;

б) визначення правомірності (неправомірності) поведінки суб'єктів правовідносин і висловлення чіткої відповіді на поставлене питання з посиланням на відповідну норму закону чи підзаконного акту;

в) ґрунтовний аналіз обставин, логічна поведінка суб'єктів правовідносин із застосуванням форм тлумачення законодавства та формування висновку по справі, їх обґрунтування на підставі власного розуміння нормативно-правового регулювання або з використанням роз'яснень вищих судових інстанцій з означених питань.

Варіанти

Варіант 1. Поняття, зміст та сторони трудового договору за законодавством України. Види трудового договору

Задача №1

При перевірці колективного договору, поданого ВАТ «Меркурій» для повідомної реєстрації, районною державною адміністрацією була виявлена невідповідність окремих положень цього договору чинному законодавству і в зв'язку з цим райдержадміністрацією було відмовлено в повідомній реєстрації договору.

Чи правомірно відмовлено в повідомній реєстрації колективного договору?

Який порядок повідомної реєстрації колективних договорів?

Задача № 2.

До Приморського районного суду м. Одеси 20 лютого з позовною заявою звернулась гр. Карпова з вимогами зобов'язати директора кафе «Троянда» укласти з нею трудовий договір і виплати їй втрачений заробіток.

У позовній заяві Карпова зазначила, що вона працює у фірмі «Мрія» секретаркою. Поряд з офісом фірми відкрилось кафе «Троянда», куди запрошувались на роботу кухарі та офіціантки.

Карпова звернулась до директора кафе щодо роботи офіціанткою за сумісництвом (у вільний від основної роботи час), який дав на це згоду. Але коли вона 1 лютого представила медичну довідку про стан здоров'я, в якій було зазначено, що вона вагітна (5 тижнів), директор відмовив їй в укладанні трудового договору.

Карпова вважає, що директор порушив законодавство про працю, яке забороняє відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних з вагітністю і просить суд зобов'язати директора кафе «Троянда» укласти з нею трудовий договір з 1 лютого і виплати їй втрачений заробіток.

Чи було порушення трудового законодавства з боку директора?

Чи підлягають задоволенню вимоги Карпової?

Варіант 2. Поняття договору у сфері соціального забезпечення. Види договорів

Задача № 1

Члени виробничого кооперативу «Родон», зібравши загальні збори трудового колективу та обравши представницький орган, вимагали від правління кооперативу укладення колективного договору. Голова правління кооперативу відмовився від укладення такого договору, посилаючись на те, що трудові відносини членів кооперативу регулюються статутом кооперативу, а не нормами трудового права і укладення колективного договору статутом

кооперативу не передбачено.

Чи може бути притягнутий до відповідальності голова правління кооперативу за ухилення від ведення переговорів та укладення колективного договору?

Задача № 2

Громадянин Юхимченко, зареєстрований як приватний підприємець без створення юридичної особи, найняв для виконання робіт 25 працівників і запропонував їм укласти з ним колективний договір.

Чи буде мати юридичне значення такий колективний договір?

Варіант 3. Трудовий договір з неповнолітньою особою

Задача № 1

При укладенні трудового договору з Шимко про його роботу на посаді інженера-конструктора керівник організації запропонував у зазначений договір включити наступні умови:

- про режим роботи та відпочинку;
- про умови оплати праці;
- про дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку організації;
- про зобов'язання Шимко протягом перших двох років роботи не використовувати щорічну або інші види відпусток;
- про зобов'язання не брати участі у страйку;
- про зобов'язання не працювати за сумісництвом у іншого роботодавця.

За угодою з Шимко трудовий договір був укладений.

Чи правомірні дії керівника організації? Який порядок укладення трудового договору, в якій формі та який його зміст?

Задача № 2

Директор школи уклав з Пашко угоду, відповідно до якої Пашко протягом двох місяців повинен був здійснити відстежування вікон у школі. По

закінченню роботи Козлов пред'явив додаткові вимоги: по-перше, збільшити оплату (оскільки він працював у вихідні дні, робота в які оплачується у підвищеному розмірі), та, по-друге, оплатити листок тимчасової непрацездатності за 5 днів. Які відносини виникли у даному випадку, якою галуззю права вони регулюються? Чи підлягають задоволенню вимоги Пашко?

Варіант 4. Трудовий договір з іноземцем

Задача № 1

Проти касира заводу «Кінап» Нікіфорова було порушено кримінальну справу у зв'язку з нестачею грошей. 28 січня слідчий виніс постанову про відсторонення Нікіфорова від займаної посади. Адміністрація запропонувала Нікіфорову іншу підходящу роботу, але він відмовився і 30 січня подав заяву про звільнення за власним бажанням. Директор заводу відмовився звільнити його до закінчення слідства. 27 лютого кримінальна справа щодо Нікіфорова була припинена, він вийшов на роботу, але директор підписав наказ про звільнення останнього за власним бажанням, згідно його заяви від 30 січня.

Нікіфоров звернувся до юриста з запитаннями:

- 1) чи було порушено законодавство стосовно нього при відстороненні від роботи і при звільненні?
- 2) у який орган він може звернутись за захистом своїх прав?
- 3) якщо його відсторонення і звільнення було беззаконним, хто йому компенсує втрачений заробіток за час відсторонення і за час вимушеного прогулу?

Дайте відповідь Нікіфорову на його питання.

Задача № 2

На одному з підприємств Одеси в колективний договір на 2021 рік були включені наступні положення:

1. У випадках різкого погіршення фінансового стану заводу іскорочення чисельності, що працюють не допускаються понаднормові роботи, крім робіт у зв'язку з виробничою необхідністю;
2. Після 8 годин роботи, відпрацьова них з початку зміни, працівник виконує роботу на засадах добровільності;
3. Член профспілки не може бути представлений до звільнення поскороченню штату і переведений з одного робочого місця на інше або з одного підрозділу в інше без згоди профкому.

Дайте правовий аналіз наведених положень.

Варіант 5. Поняття, особливості та види договорів про надання соціальних послуг

Задача №1

Виробнича бригада прийняла рішення перейти на госрозрахунок і укласти з договором бригадного підряду з директором на будівництво житлового будинку. Одночасно було прийняте рішення скоротити чисельність бригади і запропонували директору вивести з бригади трьох членів - Іванова, Петрова і Сидорова, які відмовились працювати на таких умовах. Їм була запропонована робота відповідно спеціальності і кваліфікації в інших бригадах, з звичайними умовами праці, але вони відмовились. Через місяць, після попередження, їх звільнили за п.6 ст.36 КЗпП України.

Не погодившись з діями адміністрації, вони звернулись до суду з позовом про зміну формулювання причини їх звільнення на п.1 ст.40 КЗпП з наданням їм належних гарантій і компенсацій.

Дайте правову оцінку цій конфліктній ситуації.

Задача №2

Проти касира заводу «Кінап» Нікіфорова було порушено кримінальну справу узв'язку з нестачею грошей. 28 січня слідчий виніс постанову про відсторонення Нікіфорова від займаної посади.

Адміністрація запропонувала Нікіфорову іншу підходящу роботу, але він відмовився і 30 січня подав заяву про звільнення за власним бажанням. Директор заводу відмовився звільнити його до закінчення слідства.

27 лютого кримінальна справа щодо Нікіфорова була припинена, він вийшов на роботу, але директор підписав наказ про звільнення останнього за власним бажанням, згідно його заяви від 30 січня.

Нікіфоров звернувся до юриста з запитаннями:

1) чи було порушено законодавство стосовно нього при відстороненні від роботи і при звільненні?

2) у який орган він може звернутись за захистом своїх прав?

3) якщо його відсторонення і звільнення було беззаконним, хто йому компенсує втрачений заробіток за час відсторонення і за час вимушеного прогулу?

Дайте відповідь Нікіфорову на його питання.

Варіант 6. Види договорів у сфері соціального страхування. Договір про добровільну участь у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні

Задача №1

Власенко, який працював в будівельній організації за строковим договором, по закінченню строку трудового договору подав керівнику заяву про звільнення з цієї підстави. Останній відмовився задовольнити заяву, посилаючись на відсутність на будівництві кваліфікованих працівників і на необхідність закінчити будівництво важливого об'єкта.

Через три тижні після подачі заяви все ж було видано наказ про звільнення Власенка з роботи згідно поданої заяви.

Власенко вважає, що його звільнили неправильно, і звернувся до суду з позовом про поновлення на роботі. У позовній заяві він зазначив, що обставини змінилися і він вирішив працювати на будівництві ще один рік.

Який порядок припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку?

Як суд повинен вирішити справу?

Задача №2

Шиманська уклала трудовий договір з директором гімназії №1 про роботу секретарем-друкаркою з п'ятиденним робочим тижнем.

У наступному навчальному році гімназія перейшла на шестиденний робочий тиждень, про що Шиманська своєчасно була повідомлена. Разом з тим вона відмовилася робити у такому режимі і по суботам не виходила на роботу, у зв'язку з чим, директор гімназії звернувся до юриста управління освіти з запитанням:

1. Чи є з боку Шаманської порушення трудового законодавства?
 2. Чи можна у цьому випадку звільнити її за прогул без поважних причин?
- Дайте правову оцінку цієї конфліктної ситуації.

Варіант 7. Договір про недержавне пенсійне забезпечення (пенсійний контракт)

Задача № 1

Водій Одеської лікарні швидкої допомоги Лаптев був затриманий працівниками ДАІ за рулем власного автомобіля в нетверезому стані, внаслідок чого його було позбавлено права на управління транспортними засобами строком на 1 рік. Наступного дня Лаптев був звільнений з роботи за п. 2 ст. 40 КЗпП у зв'язку з невідповідністю займаній посаді.

Лаптев звернувся до суду і вимагав поновлення на роботі. У позовній заяві він пояснював, що затриманий він був працівником поліції у вихідний день за кермом власної автомашини, отже, трудової дисципліни він не порушував; адміністрація не погодила звільнення з виборним органом первинної профспілкової організації, не запропонувала йому іншої роботи.

Як повинен вирішити справу суд?

Задача №2

Жилевський працював на заводі «Пресмаш» на посаді економіста з 1998р.

Наказом від 3 січня п.р. Жилевського призначили на посаду головного економіста заводу.

Жилевський не погодився з діями адміністрації і почав вимагати, щоб йому поновили на попередній посаді.

Директор заводу обгрунтував свої дії тим, що при переміщенні на інше робоче місце з урахуванням спеціальності згода Жилевського не потрібна, умови праці у нього не змінилися, а заробітна плата збільшилась.

Визначіть, що сталось у цій ситуації:

- а) переведення на іншу роботу?
- б) переміщення на інше робоче місце?
- в) зміна істотних умов праці?

Вирішіть цей конфлікт.

Варіант 8.Прядок укладання, зміни та припинення договору про добровільну участь

у загальнообов'язковому державному соціальному страхуванні

Задача №1

Судова колегія Апеляційного суду не встановила виробничої необхідності в переведенні електрика Богданова з дільниці №4 на дільницю №3 для проведення ремонтних робіт без його згоди. Судова колегія вказала, що на дільниці №3 є служба, яка здійснює відповідний ремонт, тому переведення Богданова без його згоди не можна вважати проявом виробничої необхідності.

Чи правильно вирішила колегія дану справу? Що мало місце в даному випадку - переведення чи переміщення і як вони співвідносяться з виробничою необхідністю?

Задача № 2

У зв'язку із збільшенням обсягу роботи в терапевтичному відділенні лікарні

медичну сестру цієї лікарні Мартинову перевели з хірургічного відділення в терапевтичне. Мартинова відмовилася від такого переведення, заявивши, що поступила на роботу в хірургічне відділення. Їй пояснили, що в даному випадку мова йде не про переведення на іншу роботу, а про переміщення, при якому її згоди не потрібно. Мартинова не вийшла на роботу в терапевтичне відділення і була звільнена за прогул.

Чи правильно вчинив керівник лікарні?

Варіант 9. Поняття та сфера застосування договорів з надання медичної допомоги

Задача № 1

Малешко був прийнятий на автотранспортне підприємство шофером легкової автомашини. Наказом по АТП він був переміщений для роботи на автобусі, у зв'язку із тривалим ремонтом легкового автомобіля. За відмову від виконання наказу директор АТП перевів Малешко строком на три місяці на роботу вантажником.

Дайте висновок щодо правомірності дій директора.

Задача 2.

На одному з агрегатів металургійного заводу був простій протягом трьох днів, у зв'язку з чим керівництво видало наказ про переведення одного робітника 6 розряду на роботу, що тарифікується за 4 розрядом, а трьох робітників 5 розряду на підсобні роботи.

Робітники відмовилися від переведення, протягом всіх трьох днів простою з'являлися на роботу, але фактично не працювали.

Директор звернувся до юрисконсульта з запитаннями:

1. Який порядок переведення на іншу роботу в разі простою?
2. Чи можна звільнити цих робітників за прогул без поважних причин?

Варіант 10. Поняття та види колективних угод, сфера їх дії, процедура укладання тазміни

Задача №1

Голованов працював хірургом стоматологічної поліклініки за п'яти-денним двохзмінним режимом (понеділок – середа – п'ятниця з 14-00 до 19-00; вівторок – четвер – з 8-00 до 14-00).

25 лютого він був тимчасово переведений на таку ж посаду, з такими ж умовами оплати праці на станцію швидкої стоматологічної допомоги при цій поліклініці.

У зв'язку з тим, що на «швидкій» працювати треба в ночі та у вихідні і святкові дні, Голованов відмовився виконати розпорядження головного лікаря, але його попередили, що у цьому випадку згода працівника не потрібна і якщо він не вийде на роботу, то це буде грубим порушенням трудової дисципліни - прогул без поважних причин, з відповідними наслідками.

Голованов звернувся в адвокатську контору за консультацією щодо правомірності рішення головного лікаря.

Дайте правову оцінку цій конфліктній ситуації.

Задача № 2

Наказом начальника будівельного комбінату Петренко була переміщена з котельної бойлерного цеху комбінату в котельню гуртожитку цього ж комбінату на таку ж посаду, на якій вона й працювала. Петренко від переведення відмовилася і звернулася до суду з позовом про поновлення її на колишній роботі. У позовній заяві вона вказала, що нове місце роботи знаходиться на значній відстані від її дому, що істотно погіршує умови праці, так як вона страждає рядом захворювань.

Визначить правомірність цього переміщення. Чим відрізняється переведення на іншу роботу від переміщення?

Навчальне видання

**ДОГОВОРИ У СФЕРІ ПРАЦІ
ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

ЕЛЕКТРОННІ МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ
до практичних занять з навчальної дисципліни для здобувачів
першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
спеціальності 081 «Право»

Електронне практичне видання

Укладач

Потопахіна Ольга Миколаївна

Оригінал-макет розроблено в авторській редакції.

Затвердж. авт. 28.08.2023. Шрифот Times New Roman.

Системні вимоги: операційна система сумісна з
програмним забезпеченням для читання файлів формату PDF.

Обсяг 1,4 МБ.

Кафедра цивільно-правових дисциплін
Економіко-правовий факультет
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
Французький бульвар, 24/26, м. Одеса, 65058