**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ**

**ПОСІБНИК**

ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ТА

ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

**«ЛОКАЛЬНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ»**

галузь знань 08 “Право”,

перший (бакалаврський) рівень вищої освіти,

напрям підготовки (спеціальність) 081 “Право”

для студентів 2-4 курсу

Факультету приватного права та підприємництва

**Харків**

**2023**

Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Локальне регулювання відносин у сфері праці» для студентів 2-4 курсу факультету приватного права та підприємництва / Д.М. Кравцов, І.В. Зіноватна, В.В., Соловйов О.В. та ін. Х.: Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого, 2023. 91 с.

**Укладачі:** доцент, кандидат юридичних наук Д.М. Кравцов

доцент, кандидат юридичних наук І.В. Зіноватна

доцент, кандидат юридичних наук Я.В. Свічкарьова

асистент, кандидат юридичних наук О.В. Соловйов

асистент, кандидат юридичних наук Ю.М. Бурнігіна

Оновлено на засіданні кафедри трудового права

(протокол № 1 від «28» серпня 2023 р.)

**1. ВСТУП**

Навчальна дисципліна «Локальне регулювання відносин у сфері праці» спрямована на дослідження та вивчення проблемних питань джерел трудового права і локально-правового регулювання відносин найманої праці, зокрема, правового регулювання питань, що виникають в процесі розробки, прийняття і застосування локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, а також вирішенням спорів, пов’язаних із їх застосуванням.

Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з вибіркової навчальної дисципліни «Локальне регулювання відносин у сфері праці» встановлює мінімальні вимоги до знань і вмінь студентів та визначає зміст і види навчальних занять та звітності.

Навчально-методичний посібник призначений для викладачів і студентів 2-4 курсу Факультету приватного права та підприємництва, які навчаються на першому (бакалаврському) рівні вищої освіти, напрям підготовки (спеціальність) 081 “Право”, галузь знань 08 “Право”.

Визначена дисципліна передбачає такі форми: лекції, практичні заняття, колоквіуми, індивідуальні навчально-дослідницькі завдання, консультації, самостійну роботу студентів, які забезпечені програмою, текстами лекцій, навчально-методичним посібником, завданнями, базами даних юридичної практики тощо.

Підсумковою формою контролю знань студентів є залік.

Основна мета навчального курсу – формування у здобувачів вищої освіти системи теоретичних знань та компетенцій, засвоєння методологічних основ та здобуття практичних навичок необхідних для практичного застосування та правового регулювання питань, що виникають в процесі розробки, прийняття і застосування локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права, а також вирішенням спорів, пов’язаних із їх застосуванням.

**Завданнями навчального курсу є:**

* теоретичне дослідження локального методу регулювання відносин у сфері праці з урахуванням національної, міжнародної та зарубіжної правозастосовної практики;
* розуміння співвідношення локального нормативно-правового регулювання з централізованим та індивідуальним регулюванням;
* засвоєння змісту нормативно-правових актів, що регулюють право суб’єктів відносин у сфері праці на локальну нормотворчість та принципи локального регулювання відносин у сфері праці та локальної нормотворчості;
* засвоєння правової природи локальних нормативних актів, їх змісту та класифікації, видів суб’єктів локальної нормотворчості, процедур розробки, узгодження, прийняття (затвердження) та введення у дію локальних нормативних актів, особливості структури та змісту окремих локальних нормативних актів;
* здатність приймати участь у процедурах розробки, узгодження, прийняття (затвердження) та введення у дію локальних нормативних актів;
* здобуття навичок складання локальних нормативних актів у сфері праці.

Студенти у процесі засвоєння навчальної дисципліни «Локальне регулювання відносин у сфері праці» повинні:

**знати:**

- основні норми Конституції України, міжнародних нормативно-правових актів, що гарантують право працівників на участь у локальній нормотворчості, КЗпП України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про колективні угоди та договори», «Про соціальний діалог в Україні», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійний розвиток працівників» та інші закони в галузі регулювання локальної нормотворчості, підзаконних нормативно-правових актів в цій сфері, рішень Конституційного Суду України, стан судової практики;

- принципи локального регулювання відносин у сфері праці та локальної нормотворчості;

- види локальних нормативно-правових актів;

- правовий статус суб’єктів локальної нормотворчості;

- процедури розробки, узгодження, прийняття (затвердження) та введення у дію локальних нормативних актів;

- особливості структури та змісту окремих локальних нормативних актів;

- співвідношення локального нормативно-правового регулювання з централізованим та індивідуальним.

**вміти:**

- аналізувати законодавство у сфері локальної нормотворчості та практику його застосування при вирішенні конкретних практичних завдань;

- планувати схему розробки, узгодження, прийняття (затвердження) та введення у дію локальних нормативних актів;

- складати проекти окремих видів локальних нормативних актів;

- правильно застосовувати нормативно-правові акти до конкретних відносин;

- тлумачити чинне законодавство, що регулює права й обов’язки суб’єктів локальної нормотворчості;

- самостійно оцінювати співвідношення різноманітних джерел права, які регулюють відносини у сфері праці, з локальними нормативно-правовими актами, що діють на підприємстві;

- планувати та вживати необхідні заходи щодо приведення системи інструментів регулювання трудових відносин у відповідність з чинним законодавством;

- аналізувати тенденції юридичної практики і оцінювати їх з точки зору відповідності законодавству.

**2. ЗАГАЛЬНИЙ РОЗРАХУНОК ГОДИН ЛЕКЦІЙ,**

**ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ, САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Теми | Кількість годин / кредитів | | | | Вид контролю | |
| Всього | аудиторних | | Самостійна робота | Поточний | Підсумковий |
| Лекції | Практичні заняття |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. Механізм локального регулювання відносин у сфері праці. | 22 | 4 | 6 | 12 |  |  |
| 2. Локальне регулювання відносин у сфері праці: історичний аспект, практика міжнародного та зарубіжного регулювання | 16 | 4 | 2 | 10 |  |  |
| 3. Правові засади локальної нормотворчості у сфері праці. | 20 | 2 | 4 | 14 |  |  |
| 4. Локальне нормативно-правове регулювання соціального діалогу. | 10 | 2 | 2 | 6 |  |  |
| 5. Локальне нормативно-правове регулювання окремих питань трудового договору. Локальне регулювання атестації працівників та добору кадрів. | 10 | 2 | 2 | 6 |  |  |
| 6. Локальне нормативно-правове регулювання робочого часу і часу відпочинку. | 10 | 2 | 2 | 6 |  |  |
| 7. Локальне нормативно-правове регулювання нормування та оплати праці. | 10 | 2 | 2 | 6 |  |  |
| 8. Локальне нормативно-правове регулювання охорони праці. | 10 | 2 | 2 | 6 |  |  |
| 9. Локальне нормативно-правове регулювання дисципліни праці та вирішення трудових спорів. | 10 | 2 | 2 | 6 |  |  |
| 10. Колективний договір. | 21 | 4 | 4 | 13 |  |  |
| 11. Правила внутрішнього трудового розпорядку, як джерело локального регулювання трудової дисципліни. | 20 | 2 | 4 | 14 |  |  |
| 12. Штатний розклад підприємства, посадові інструкції та інші акти, що забезпечують захист бізнес-інтересів роботодавця. | 21 | 4 | 4 | 13 |  |  |
| **РАЗОМ** | **180** | **32** | **36** | **112** |  | **Залік** |

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

(протокол № \_ від \_\_\_\_\_\_\_ 2023 р.)

**3. ЗМІСТ ПРОГРАМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**Модуль 1. Локальне регулювання відносин у сфері праці: поняття, значення, особливості локальної нормотворчості.**

*Механізм локального регулювання відносин у сфері праці.* Поняття локального регулювання відносин у сфері праці та його правова природа. Принципи локального регулювання відносин у сфері праці. Інструменти локального регулювання відносин у сфері праці. Співвідношення локального регулювання з централізованим та індивідуальним регулюванням відносин у сфері праці.

*Локальне регулювання відносин у сфері праці: історичний аспект, практика міжнародного та зарубіжного регулювання.* Історико-правовий аналіз законодавчого забезпечення локального регулювання відносин у сфері праці. Сучасне нормативно-правове забезпечення локального регулювання відносин у сфері праці в Україні. Гарантії локальної нормотворчості в міжнародному законодавстві. Міжнародно-правова практика локального регулювання трудових відносин. Локальне регулювання відносин у сфері праці в країнах Європейського Союзу та інших зарубіжних країнах.

*Правові засади локальної нормотворчості у сфері праці.* Локальний нормативно-правовий акт, як джерело права. Місце локальних нормативно-правових актів в системі джерел трудового права. Предмет локальної нормотворчості. Суб’єкти локальної нормотворчості. Функції локальних нормативних актів. Структура та зміст локальних нормативних актів. Класифікація локальних нормативних актів. Процедура локальної нормотворчості. Реалізація та застосування локальних нормативно-правових актів.

**Модуль 2. Локальне нормативне регулювання окремих інститутів трудового права.**

*Локальне нормативно-правове регулювання соціального діалогу.* Нормативно-правова база з питань соціального діалогу. Сторони соціального діалогу та їх суб’єкти. Рівні здійснення соціального діалогу (національний, галузевий, територіальний, локальний (підприємство, установа, організація). Форми соціального діалогу (обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод). Органи соціального діалогу, їх завдання, функції та права, порядок утворення. Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод.

*Локальне нормативно-правове регулювання окремих питань трудового договору.* Локальне регулювання атестації працівників та добору кадрів. Локальне нормативно-правове регулювання робочого часу та часу відпочинку. Статут, як локальний регулятор трудових відносин. Положення про структурний підрозділ: поняття, зміст та призначення. Положення про персонал: поняття, структура, зміст та порядок прийняття. Положення про конфіденційність (про захист персональних даних): поняття, зміст, структура та порядок прийняття. Локальне регулювання атестації працівників. Локальні акти, що визначають правове регулювання робочого часу. Порядок регламентації особливих режимів робочого часу. Локальне регулювання обліку робочого часу. Локальні акти, що визначають правове регулювання часу відпочинку. Графік відпусток: поняття, зміст, порядок розробки та затвердження.

*Локальне нормативно-правове регулювання нормування та оплати праці.* Нормативно-правова база з питань регулювання нормування та оплати праці. Види локальних нормативних актів, які регулюють оплату і нормування праці. Регулювання оплати і нормування праці в угодах з соціально-економічних питань та колективному договорі. Положення про оплату праці: поняття, зміст та порядок розробки. Локальні нормативні акти з питань заохочення працівників: поняття, види, зміст та порядок розробки. Локальні нормативні акти, що регулюють нормування праці: поняття, види, зміст та порядок розробки.

*Локальне нормативно-правове регулювання дисципліни праці та вирішення трудових спорів.* Інструменти локально-правового регулювання трудової дисципліни та вирішення трудових спорів. Регулювання дисципліни праці у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Колективний договір як інструмент регулювання дисципліни праці. Посадові інструкції працівників, як інструмент забезпечення належного виконання працівниками своїх трудових обов'язків. Інші локальні акти, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудової дисципліни (Положення про преміювання, Положення про винагороду за підсумками роботі за рік тощо). Локальні акти, що забезпечують вирішення трудових спорів.

*Локальне нормативно-правове регулювання охорони праці.* Нормативно-правова база з питань локального регулювання охорони праці. Види локальних нормативних актів, які регулюють охорону праці. Регулювання охорони праці в угодах з соціально-економічних питань та колективному договорі. Регулювання охорони праці у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Інструкції з охорони праці: поняття, зміст та порядок розробки. Положення, що регламентують систему управління охороною праці підприємства: поняття, види, зміст та порядок розробки.

**Модуль 3. Окремі види локальних нормативно-правових актів та їх особливості.**

*Колективний договір.* Правова природа колективного договору, його значення як акту забезпечення інтересів працівників. Поняття та значення колективного договору. Сторони колективного договору. Співвідношення колективного договору та інших локальних нормативних актів. Порядок розробки, узгодження, прийняття (затвердження) та введення у дію колективного договору. Зміст і структура колективного договору. Контроль за виконанням та відповідальність за невиконання колективного договору та інших актів соціального діалогу.

*Правила внутрішнього трудового розпорядку.* Правила внутрішнього трудового розпорядку, як інструмент забезпечення дотримання основних прав та обов’язків сторін трудових правовідносин. Поняття за значення правил внутрішнього трудового розпорядку. Сфера дії правил внутрішнього трудового розпорядку. Співвідношення правил внутрішнього трудового розпорядку, інших локальних нормативних актів та законодавства про працю. Порядок розробки, узгодження, прийняття (затвердження) та введення у дію правил внутрішнього трудового розпорядку. Контроль за виконанням та відповідальність за порушення правил внутрішнього трудового розпорядку. Особливості регулювання прав та обов'язків сторін трудових правовідносин у галузевих правилах внутрішнього трудового розпорядку.

*Штатний розклад підприємства та посадові інструкції найманих працівників.* Поняття за значення штатного розкладу. Нормативно-правова база з питань з питань штатного розкладу. Місце штатного розкладу в системі інструментів кадрового менеджменту. Структура і зміст штатного розкладу. Складання і затвердження штатного розкладу. Внесення змін та доповнень до штатного розкладу. Посадова інструкція як спосіб визначення функціональних обов’язків працівника. Співвідношення трудового договору і посадової інструкції. Порядок розробки та затвердження посадових інструкцій. Структура і зміст посадових інструкцій.

*Інші локальні нормативно-правові акти, що забезпечують захист бізнес-інтересів роботодавця.* Положення про комерційну таємницю. Положення про неконкурентність. Положення про розподіл авторських прав. Кодекси етики та стандарти професійної поведінки. Угода про відшкодування шкоди. Положення, що регламентують використання технічних засобів контролю за працівниками та виробничими процесами. Порядок розробки, узгодження, прийняття (затвердження) та введення у дію зазначених локальних актів.

**4. ЗАВДАННЯ ДО ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ**

**ТА САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ**

**Тема 1. Механізм локального регулювання відносин у сфері праці.**

*Питання для обговорення:*

1. Поняття локального регулювання відносин у сфері праці та його правова природа.

2. Принципи локального регулювання відносин у сфері праці.

3. Інструменти локального регулювання відносин у сфері праці.

4. Співвідношення локального регулювання з централізованим та індивідуальним регулюванням відносин у сфері праці.

1. Юрисконсульт отримав завдання керівництва підприємства розробити локальні акти, які б визначали організаційно-правове становище працівника в структурному підрозділі компанії та забезпечували умови для його ефективної праці. Юрисконсульт виконав завдання, але, при проведенні перевірки підприємства органами нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, посадові особи цього органу виявили наступні факти:

1) на всіх працівників (в т.ч. робітників) були розроблені, затверджені та введені у дію лише посадові інструкції. Тобто, робочі інструкції на підприємстві були відсутні;

2) посадові інструкції розроблялись не на окрему посаду, а затверджувалися на кожного працівника окремо при прийнятті його на роботу. Внаслідок цього, у деяких працівників на одній посаді були відмінності в обсязі та змісті обов’язків.

*Чи правомірні рішення прийняв юрисконсульт при виконанні завдання? Чи існує різниця у правовому регулюванні посадових та робочих інструкцій? Чи може будь який з вищезазначених пунктів слугувати причиною до накладення штрафу на підприємство?*

2. Голова профспілкового комітету комбінату хлібопродуктів категорично виступив проти скасування виплат на підтримку одиноких матерів, які мають дітей з інвалідністю, та допомог на поховання у проєкті нового колективного договору, оскільки такі дія не відповідає принципу людяності. Директор звернувся за консультацією з цього питання до юрисконсульта підприємства, який заявив, що основоположні принципи права – свобода, рівність, справедливість, гуманізм – є тільки гаслами, оскільки вони не закріплені серед основних принципів колективно-договірного регулювання у відповідних законах. Тож, вони не є нормативними регуляторами суспільних відносин, і керівник не зобов’язаний їх дотримувати.

*Прокоментуйте висновок юрисконсульта з питання про принципи в регулюванні відносин з колективних договорів і угод. Як співвідносяться основоположні принципи права з основними принципами колективно-договірного регулювання?*

3. Під час реєстрації колективного договору заводу «НПО САУ» реєструючий орган відмовив у його повідомній реєстрації, оскільки він містив положення, що не відповідають чинному законодавству. Зокрема, в одному з розділів колдоговору було зазначено, що у виняткових випадках, з урахуванням фінансово-економічного становища підприємства, заробітна плата працівникам може виплачуватися один раз на місяць. Спільне рішення про такий порядок мають приймати керівник підприємства і голова профспілкового комітету на підставі обґрунтованого подання планово-економічного відділу та бухгалтерії.

*Чи відповідає законодавству про працю вказане положення колективного договору? Чи вправі реєструючий орган перевіряти зміст колективних договорів та відмовляти у їх реєстрації?*

4. У процесі підготовки проєкту колективного договору керівник підприємства наполягав на зменшенні витрат з фонду оплати праці підприємства. При цьому він посилався на положення укладеного з ним контракту, у якому серед показників ефективності його діяльності закріплено й «проведення активної роботи з профспілковою організацією щодо оптимізації витрат на соціально-побутові потреби колективу з розрахунку 15 відсотків розміру фонду оплати у порівнянні з попереднім фінансово-економічним роком».

*Як співвідносяться між собою положення індивідуально-договірних актів і колективні договори? Чи слід в колективному договорі реалізовувати положення контракту? Обґрунтуйте свою позицію посиланнями на відповідні нормативні акти.*

5.Директор підприємства «Будсервіс» Коноваленко звернувся до юрисконсульта з низкою питань: які локальні нормативно-правові акти він може прийняти самостійно? Які локальні нормативно-правові акти приймаються з урахуванням думки працівників підприємства, а які приймаються спільно з працівниками? Профспілка, яка представляє інтереси працівників, на підприємстві не створена. Чи потрібно в такому разі отримувати згоду трудового колективу? Якщо так, то який порядок отримання такої згоди?

*Виступіть в ролі юрисконсульта та надайте обґрунтовану відповідь з посиланням на норми чинного законодавства.*

6.Горохов мав намір влаштуватися на роботу в приватну фірму на посаду техніка-програміста. В ході переговорів Горохову було запропоновано укласти контракт та пройти чотиримісячний строк випробування. Горохов заперечував, посилаючись на те, що згідно з чинним законодавством з ним не можуть укласти контракт, а лише трудовий договір; на проходження випробувального строку Горохов теж не погодився, посилаючись на те, що випробування може бути обумовлене тільки угодою сторін. Директор фірми відповів, що «..такі положення закріплені в «Правилах внутрішнього трудового розпорядку», що діють на фірмі. Ці правила належним чином розроблені та прийняті, а тому норми, які в них закріплено є обов’язковими для всіх працівників».

*Визначте співвідношення централізованого та локального регулювання відносин в сфері праці. Яка із сторін права – Горохов чи керівник приватної фірми? Дайте обґрунтовану відповідь з посиланням на норми чинного законодавства.*

7. Директором комерційного банку Потапенком було одноособово розроблено та затверджено «Правила корпоративної поведінки». В одному із розділів вказаних правил містилося таке положення: «Всі працівники банку повинні носити корпоративну форму: жінки – білу блузку, фіолетову спідницю, зелену шийну хустку; чоловіки – білу сорочку, фіолетові брюки, зелену краватку. Начальник відділу роботи з клієнтами Колодяжний відмовився носити такий одяг, за що був притягнутий до дисциплінарної відповідальності – йому було оголошено догану.

Оскаржуючи наказ директора про оголошення догани до суду, Колодяжний вказав на те, що «Правила корпоративної поведінки», це локальний нормативно-правовий акт, який повинен бути результатом спільної нормотворчості працівників та роботодавця, а не прийнятим та затвердженим в одноособовому порядку. До того ж в колективному договорі, та Правилах внутрішнього трудового розпорядку, що діють в банку, жодних норм щодо носіння форменого одягу не передбачено.

*Яку правову природу мають акти, що стосуються корпоративної етики та поведінки працівників? Який порядок їх прийняття? Яке рішення повинен винести суд? Дайте обґрунтовану відповідь.*

8.Працівники кондитерського цеху приватного підприємства випадково дізналися, що заробітна плата їх колеги – пекаря-кондитера Петрушиної є вдвічі більша, ніж у інших пекарів-кондитерів. Працівники звернулись до директора та попросили пояснення, саме чому вони працюють на однакових посадах, робочий час є однаковим, однак Петрушина отримає значно більшу заробітну плату. Директор пояснив працівникам, що норми колективного договору щодо оплати праці не порушуються, а між ним та Петрушиною було укладено трудовий договір, який є актом індивідуального характеру, а тому вони самостійно визначились щодо розміру заробітної плати.

*Чи були порушені в даному випадку принципи локального регулювання відносин сфері праці? Визначте співвідношення локального та індивідуального регулювання відносин у сфері праці. Чи можна в трудовому договорі встановити інші умови оплати праці ніж ті, що містяться в колективному договорі? Дайте обґрунтовану відповідь.*

9. Наказом директора ТОВ «Агровиробництво» був затверджений локальний нормативно-правовий акт під назвою «Антиалкогольна політика підприємства». В цьому акті містилося положення про те, що з працівником може бути розірваний трудовий договір за п.7 ст.40 КЗпП України у разі вживання алкогольних напоїв на підприємстві як у робочій, так і не у робочій час, а також за появу на роботі в стані алкогольного сп’яніння навіть у неробочий час.

Кожний з працівників ТОВ був ознайомлений під підпис з цим документом.

*Чи є юридично обґрунтованим прийняття такого локального нормативно-правового акту? Якщо так, то в якому порядку він повинен бути прийнятий? Чи є правомірним включення таких положень до вказаного акту?*

10. Директор приватного дитячого дошкільного закладу «Дзвіночок» розмістила в мережі Інтернет оголошення про прийняття на роботу наступного змісту: «На роботу вихователькою потрібна жінка до 40 років з профільною освітою, знанням англійської мови на рівні не нижче В2 та досвідом роботи не менш 10 років».

Наступного дня до неї прийшов чоловік, який сказав що він має всі необхідні документи щодо освіти та досвіду роботи, та хотів би влаштовуватися на роботу вихователем. На вигляд йому було 35-40 років, одягнений він був у жіночу одежу і на обличчі мав яскравий макіяж. Директор вирішила, що це розіграш, однак чоловік відповів, що це не так, що дійсно йому потрібна робота. До того ж він вказав на те, що, хоча фізіологічно належить до чоловічої статі, однак відчуває і ідентифікує себе із жіночою статтю.

Директор вказала чоловіку на те, власник дитячого закладу затвердив «Положення про персонал», в якому містяться норми про те, що вихователями можуть бути лише жінки.

Чоловік заперечував, пояснюючи це порушенням норм Закону України «Про рекламу», а також ст. 2-1 КЗпП України та погрожував зверненням до правоохоронних органів та органів Держпродспоживслужби.

*Яка із сторін права? Чи можуть вказані вище вимоги міститися в «Положенні про персонал». Чи відповідає це принципам трудового права? Визначте правовий механізм прийняття такого Положення.*

11. Засновниками ТОВ «Зоря» Новіковим та Зайченко було прийнято та затверджено «Положення про обмеження спільної роботи родичів в ТОВ «Зоря», в якому передбачалася норма щодо заборони спільної роботи осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у звʼязку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному. Пізніше виявилося, що директор Крупко (який не був засновником), призначив на посади (які були підконтрольні та підпорядковані) свою дружину, брата, тещу та тестя. Новіков та Зайченко вимагали звільнити з посад його родичів, однак Крупко відповів, що відповідно ст. 25-1 КЗпП України вони не мають право запроваджувати такі обмеження, оскільки не є «роботодавцями» по відношенню до найманого персоналу, а тому й «Положення про обмеження спільної роботи родичів в ТОВ «Зоря» є недійсним.

*Сформуйте правову позицію з цього приводу. Який порядок запровадження обмежень щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками?*

*Список літератури за темою:*

Алейник С. А. Корпоративні норми: визначення поняття. *Вісник правової академії.* 2013. № 3. С. 16–20.

Бірюкова А. Поняття і сутність локальних нормативно-правових актів у системі джерел трудового права. *Підприємництво, господарство і право.* 2016. № 6. С. 75–78.

Бурнягіна Ю. М. Функції локального правового регулювання оплати праці. *Право та інновації*. 2019. № 1. С. 62–70.

Венедіктов С. В. Трудове право Сполучених штатів Америки: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 168 с. URL: <https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/MONOGRAFII_2018/874.pdf>.

Верес Ю. М. Принципи локального правового регулювання оплати праці. *Держава і право.*2012. Вип. 56. С. 329–336.

Гетьманцева Н. Д. Вплив оціночних понять на договірне регулювання трудових відносин. *Підприємництво, господарство і право.* 2017. № 5. С. 72–75.

Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. 5-те вид., оновлене. Київ: Знання, 2011. 390 с.

Жадан О. В. Моделі державного регулювання соціально-трудових відносин: загальна характеристика та порівняльний аналіз. *Вісник Національного університету цивільного захисту України.* Серія: Державне управління. 2014. Вип. 1. С. 64–70.

Жернаков В. В., Сільченко С.О. Роль принципів в утвердженні соціальних прав в Україні: теорія і практика. *Право і суспільство.* 2021. № 6. С. 105–112.

Жернаков В. В., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Договірне регулювання відносин у сфері праці // Договір як універсальна правова конструкція: монографія /А. П. Гетьман, В. І. Борисова, О. П. Євсєєв та ін.; за ред. А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. X: Право, 2012. С. 112–232.

Жигалкін І. П. Поєднання централізованого, локального й індивідуального правового регулювання праці. *Публічне право.* 2016. № 1. С. 233–240.

Індивідуальне та колективне трудове право України / Олег Ярошенко, Микола Іншин, Іван Жигалкін, Олена Луценко. Харків: Юрайт, 2021. 213 с.

Кириленко І. С. Локальний нормативно-правовий акт як результат локальної нормотворчості: теоретико-правовий аспект. *Порівняльно-аналітичне право*. № 2 (2014). С. 33–37

Лавріненко О. В. Принцип оптимального поєднання централізованого й локального правового регулювання трудових відносин: тлумачення сутності та форми його реалізації у сфері службово-трудових відносин. *Право і суспільство.* 2009. № 3. С. 32–37.

Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: монографія. Харків: ФІНН, 2009. 368 с.

Міщук М. О. Поняття та форми соціального партнерства у трудовому праві. *Митна справа: Науково-аналітичний журнал.* 2014. № 5 (ч. 2 кн. 2). С. 79–84.

Момоток О. М. Локальні нормативно-правові акти та їх місце в системі джерел трудового права. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування.* 2013. № 2. С. 19–24.

Пасічнюк В. Б., Забава М. В. Окремі аспекти локального нормативно-правового регулювання охорони праці. *Молодий вчений.* 2017. № 5.1 (45.1) С. 100–103.

Сичова В. В. Основні способи забезпечення локального регулювання трудових відносин. *Право та юстиція*. 2018. № 1. С. 107–115.

Сичова В. В. Європейська (континентальна) модель локального регулювання трудових відносин та можливості її використання в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2018. Вип. 4 (25). т. 2. С. 19–22.

Сіроха Д. І. Значення актів локальної нормотворчості в регулюванні праці. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2019. Випуск 3 (28) Том 1. С. 186–190.

Сіроха Д. І. Локальні нормативно-правові акти: сутність та соціальне призначення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Сер.: Юриспруденція. 2019. № 41. Т. 2. С. 47–50.

Сіроха Д. І. Нормотворчість суб’єктів трудового права: проблеми теорії та практики: монографія. Київ: Видавництво Людмила, 2020. 394 с.

Сорочишин М. В. Обмін інформацією як організаційно-правова форма соціального діалогу. *Актуальні проблеми держави і права.* 2012. Вип. 63. С. 440–445.

Сорочишин М. В. Узгоджувальні процедури як одна з основних форм соціального діалогу. *Актуальні проблеми держави і права.* 2011. Вип. 57. С. 216–221.

Форманюк В. В. Реалізація локальних нормативно-правових актів. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 68. С. 184–189.

Форманюк В. В. Поняття локальної нормотворчості. *Актуальні проблеми політики.* 2011. Вип. 44. С. 124–129.

Форманюк В. В. Правова природа локальних нормативно-правових актів *Актуальні проблеми держави і права.* 2013. Вип. 69. С. 98–103.

Чанишева Г. І. Колективні трудові права за Європейською соціальною хартією (переглянутою). *Підприємництво, господарство і право.* 2021. № 5. С. 69–73.

Чанишева Г. І. Соціальна політика: поняття, цілі, правове регулювання. *Підприємництво, господарство і право.* 2020. № 11. С. 80–85.

Чанишева Г. І., Чанишев Р.І. Реалізація права на інформацію під час ведення колективних переговорів. *Актуальні проблеми політики.* 2014. № 52. С. 317–327.

Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно-правових актів, що містять норми трудового права. *Актуальні проблеми держави і права.* 2011. Вип. 57. С. 305–310.

Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: Вид. СПД ФО Вапнярчук Н.М. 2006. 456 с.

Ярошенко О. М., Голобородько В.О., Журавльов Д.В. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект. Харків, 2012. 256 с.

**Тема 2. Локальне регулювання відносин у сфері праці: історичний аспект, практика міжнародного та зарубіжного регулювання**

*Питання для обговорення:*

1. Історико-правовий аналіз законодавчого забезпечення локального регулювання відносин у сфері праці.

2. Сучасне нормативно-правове забезпечення локального регулювання відносин у сфері праці в Україні.

3. Гарантії локальної нормотворчості в міжнародному законодавстві.

4. Міжнародно-правова практика локального регулювання трудових відносин.

5. Локальне регулювання відносин у сфері праці в країнах Європейського Союзу та інших зарубіжних країнах.

12. У ТОВ «Дельта» генеральний директор прийняв рішення здійснювати нагляд за якістю виконання працівниками своїх трудових обов’язків за допомогою відеоспостереження та аудіопрослуховування.

*Наскільки законним буде його рішення з точки зору міжнародного та національного законодавства? Наскільки взагалі такий спосіб контролю за працівниками є правомірним? Запропонуйте систему заходів, за умови здійснення яких, запровадження такого рішення на підприємстві не буде порушувати чинне законодавство.*

13. Гончаренко працювала у приватному торгівельному підприємстві «Гелеос» у сільській місцевості. Оскільки найбільша реалізація відбувалася у святкові дні, то керівник наказав виходити на роботу у новорічні, різдвяні свята та у Великдень. Коли ж влітку Гончаренко звернулася з проханням надати їй відпустку, він погодився і надав її тривалістю 2 календарних тижні. При цьому керівник не задовільнив прохання збільшити відпустку на 5 днів за роботу у святкові дні.

*Які положення щодо оплачуваних відпусток містяться у міжнародних нормативних актах? Як вони реалізовані у законодавстві України? Чи відповідають дії керівника підприємства «Гелеос» вимогам Конвенції № 132 (переглянутій) МОП про оплачувані відпустки 1970 р.?*

14. Незалежна профспілка гірників України повідомила керівництво шахтоуправління «Вуглегірське», що на ньому створено первинну профспілкову організацію, і надало список її учасників. У відповіді на адресу цієї профспілки роботодавець заперечив необхідність створення первинної організації, оскільки з 1991 р. на підприємстві діє первинна профспілкова організація Профспілки працівників вугільної промисловості України, яка постійно бере участь у розробці та виконанні колективних договорів. А от учасники нової профспілки добре відомі керівництву як порушники трудової дисципліни, які підбурюють інших членів колективу до дій, що порушують психологічний клімат у колективі та негативно впливають на організацію праці. Тому на підприємстві метою створення нової профспілкової організації вважають не захист прав працівників, а спосіб уникнення членами нової профспілки відповідальності за порушення порядку на виробництві.

*Які засади права на свободу асоціації і створення організацій встановлено Міжнародним пактом про економічні, соціальні й культурні права 1966 р., Європейською соціальною хартією (переглянутою) 1996 р.?*

*Які положення Конвенції № 87 МОП про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року і Конвенції № 98 МОП про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року можуть бути використані для вирішення цього конфлікту?*

*Проаналізуйте зміст Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р.*

*Куди можна оскаржити відмову у реєстрації профспілкової організації ?*

*Список літератури за темою:*

Загальна декларація прав людини. *Права людини. Міжнародні договори України. Декларації. Документи*. Київ: Наук. думка, 1992. С. 18-24.

Витяги з норм Конвенцій МОП щодо права на участь організацій працівників у вирішенні трудових і соціально-економічних питань: Міжнародний документ від 01.01.2008 URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_522>

Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці, ухвалена Генеральною конференцією МОП 18.06.1998 р. Офіційний портал Верховної Ради України:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text>.

Європейська конвенція з прав людини: основні положення, практика застосування, український контекст / За ред. О.Л. Жуковської. Київ, ЗАТ «ВІПОЛ», 2004. 960 с.

Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція МОП від 09.07.1948 № 87. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125>

Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 р. Офіційний портал Верховної Ради України:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text>

Конвенція МОП № 144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) 1976 р. Офіційний портал Верховної Ради України:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175#Text>

Про сприяння колективним переговорам: Конвенція МОП від 19.06.1981 № 154. *Офіційний вісник України*. 2007. № 63. Ст. 2490.

Щодо колективних договорів: Рекомендації МОП від 29.06.1951 № 91. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231>

Статут Міжнародної Організації Праці 1919 р. Офіційний портал Верховної Ради України:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_154/stru?lang=uk>

Статут Організації Об’єднаних Націй 1945 р. Офіційний портал Верховної Ради України: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_010#Text>

Статут Ради Європи від 05.05.1949 р. Офіційний портал Верховної Ради України:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001#Text>

Андріїв В. М. Міжнародне трудове право: навч. посіб. Київ, 2017. 574 с.

Бірюкова А. Окремі питання становлення та розвитку трудового законодавства в Україні. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 2. С. 66-70.

Венедіктов С. В. Трудове право в державах Європи: підручник. Київ: Ніка-Центр, 2017. 184 с.

Верес Ю. М. Міжнародно-правові аспекти локального правового регулювання оплати праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Луганськ, 2011. № 21. С. 155-165.

Вишновецька С. В. Міжнародні аспекти захисту прав людини в сфері праці. *Острозька академія: наук. зап.* Серія «Право*»*. Острог: 2002. С. 318

Вісьтак М. Я. Види міжнародно-правових актів, що є джерелами трудового права України. *Університетські наукові записки.* 2009. № 1. С. 171–175.

Гапон О. Зарубіжний досвід правового регулювання часу відпочинку працівників. *Публічне право*. 2014. № 4. С. 163-169.

Гавриленко Ю. Становлення українського трудового права: історичний аспект. *Наукові праці МАУП*. 2010. Вип. 2(25). С. 254–258.

Гетьманцева Н. Д. Співвідношення централізованого і локального правового регулювання трудових відносин: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. юрид. наук: Київ, 1996. 22 с.

Грекова М. М. Визначення поняття та ознак міжнародних трудових стандартів. *Право України*. 2008. № 4. С. 50–53.

Грекова М. М. Характеристика правової природи впливу міжнародних трудових стандартів на національне законодавство України. *Вісн. Харків. нац. ун-ту внутр. справ*. 2008. № 2. С. 113-117.

Грекова М. М. Міжнародні трудові стандарти як основа вдосконалення трудового законодавства України: дис.… канд. юрид. наук: Харків, 2009. 204 с.

Гончарова Г. Ю. Історія становлення та розвитку інституту дисципліни праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Сер.: Юриспруденція. 2014. № 10-1. Том 2. С. 38-40.

Гордеюк А. О. Історичний досвід колективно-договірного регулювання оплати праці. *Форум права.* 2013. № 3. С. 134–139.

Єрьоменко В. В. Галузева належність правових норм конвенцій МОП та їх застосування в трудовому праві. *Проблеми законності.* 2010. Вип. 110 № С. 74–83.

Жернаков В .В. Міжнародний аспект правового регулювання соціально-трудових відносин. *Право України*. 2001. № 4. С. 59-61.

Кисельова О. І., Семенова А. В. Історичні передумови формування сучасного трудового законодавства та його відповідність сучасного рівню розвитку трудових відносин в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського*. Том 27 (66). № 4. С. 60-67.

Кондратьєв Р. І. Локальні норми і прогалини в праві. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. 2002. № 1. С. 17–21.

Костюченко О. Є. Гармонізація трудового права України із законодавством ЄС у контексті забезпечення інтересів працівників. *Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту.* Серія «Юрид. науки». 2017. № 6, т. 1. С. 130–134.

Костюченко О. Є. Правові підходи до розкриття сутності трудових прав у Європейській соціальній хартії (переглянутій). *Міжнародний науковий журнал «Верховенство права».* 2018. № 1. С. 148-154.

Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: монографія. Одеса, Фенікс, 2012. 178 с

Лукаш С. С. Щодо поняття та ролі централізованого та локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки. *Право і*

Лукаш С. С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки: монографія. Харків. Вид-во ФІНН, 2009. 368 с.

Макогон О.В. Правове значення законодавства Ради Європи для захисту прав та інтересів працівників-мігрантів, які є громадянами України. *Держава і право*. *Юридичні і політичні науки*. Вип. 37. 2007. С. 408-414.

Ніколенко А. Міжнародні договори у системі джерел трудового права України. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 1. С. 71-75.

Островерх А. М. Вплив конвенцій Міжнародної організації праці на трудове право України в сучасний період. *Альманах міжнародного права.* 2021. Вип. 24. С. 43-50.

Одовічена Я. А. Історична зумовленість змісту трудового договору. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2013. Вип. 660: Правознавство. С. 33-37.

Панкевич І. М. Локальні норми в системі трудового права України. *Форум права*. 2018. 53 (5). С. 59–65.

Погребняк О. Ю. Місце актів Міжнародної організації праці в системі джерел трудового права. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Юридичні науки». 2016. Вип. 3. Том 1. С. 116–119.

Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу: монографія. Львів: «ГАЛИЧ-ПРЕС». 2020. 596 с.

Сіроха Д. І. Локальна нормотворчість суб’єктів трудового права: історико-правовий аспект. *Митна справа*. 2013. Ч. 2, кн. 1, № 1. С. 384-390.

Середа О. Г., Бурнягіна Ю. М. Особливості співвідношення локального й централізованого регулювання оплати праці в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2022. № 3. С. 137-140.

Товстопят Л. М. Історичний нарис становлення трудових правовідносин в Україні (1945–1960 рр.) *Порівняльно-аналітичне право*: електронне наукове видання. 2014. № 2. С. 60–62.

Феськов М. М. Про адаптацію трудового законодавства України до переглянутої Європейської соціальної хартії. *Вісник Одеського інституту внутрішніх справ.* 1999. № 4. С. 60–64.

Форманюк В. В. Поняття локальної нормотворчості. *Актуальні проблеми політики*. Фенікс, 2011. Вип. 44. С. 124–129.

Чанишева Г. І. Питання адаптації трудового законодавства України до законодавства ЄС. *Актуальні проблеми політики*. Вип. 16. 2003. С. 632-643.

Швайковська В. М. Локальне нормативно-правове регулювання праці в умовах ринкової економіки: дис. … канд. юрид. наук: Харків, 2007. 191 с.

Шулипа М. Ю. Дія локальних нормативно- правових актів, що містять норми трудового права. *Актуальні проблеми держави і права.* 2011. Вип. 57. С. 305–310.

Юшко А. М., Швець Н. М. Міжнародні соціальні стандарти: навчальний посібник. Харків: 2013. 121 с.

Ярошенко О. М. Акти Міжнародної організації праці та їх значення для державного управління. *Актуал. пробл. держ. Управління*. 2002. № 1 (12). С. 87-92.

Ярошенко О. М. До питання про співвідношення норм міжнародного і національного трудового права. *Право і безпека*. 2004. № 2 (№ 3/2). С. 192-195.

Ярошенко О. М. Щодо окремих питань виконання міжнародних договорів про працю. *Право і безпека*. 2005. Т. 4. № 1. С. 34-36.

Ярошенко О. М. Законодавство та локальні нормативно-правові акти у сфері праці: проблема співвідношення. *Проблеми законності.* 2005. Вип. 71. С. 60 – 66.

Ярошенко О. М. Проблемні питання прийняття локальних нормативно-правових актів у сфері праці. *Проблеми законності.* 2005. Вип. 72. С. 57-64.

Ярошенко О. М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук України.* Вип. № 2 (37). Право, 2004. С. 131-138.

Яцкевич І. І. Поняття та особливості міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці. *Часопис Національного університету «Острозька академія».* Серія «Право». 2014. № 2 (10). С. 2-15.

**Тема 3. Правові засади локальної нормотворчості у сфері праці.**

*Питання для обговорення:*

1. Локальний нормативно-правовий акт, як джерело права.

2. Предмет локальної нормотворчості.

3. Суб’єкти локальної нормотворчості.

4. Процедура локальної нормотворчості.

5. Реалізація та застосування локальних нормативно-правових актів.

15. До юридичної консультації звернувся приватний підприємець, який поцікавився, чи повинен він, як роботодавець мати колективний договір, складати штатний розпис, розробляти правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про оплату праці, видавати накази на приймання та звільнення найманих працівників, вести табель обліку робочого часу.

*Дайте обґрунтовану відповідь на поставлені питання. Хто має брати участь у розробці та затвердженні перелічених локальних актів? Яка передбачена для цього процедура? Яку відповідальність передбачено законодавством у разі відсутності цих актів?*

16. При укладанні колективного договору у ТОВ «Крок» генеральний директор, посилаючись на зайнятість, відмовив представникам трудового колективу у персональній участі у роботі робочої групи по написанню проекту колективного договору, делегувавши свої повноваження головному бухгалтеру підприємства. Крім того, повідомив, що у разі виникнення суперечок при узгодженні умов колективного договору, для ведення переговорів їм буде запрошений адвокат. Представники трудового колективу не погодились із думкою генерального директора і вимагали його безпосередньої участі у переговорному процесі.

*Чи є з боку генерального директора порушення трудового законодавства? Чи буде задоволена вимога представників трудового колективу?*

17. У штатному розкладі ПП «Мережа» не передбачалося посади юрисконсульта. У разі виникнення юридичних питань, директор підприємства звертався за допомогою до юридичної компанії «Захист», яка надавала свої послуги на підставі цивільно-правового договору.

У зв’язку із змінами в організації виробництва і праці адміністрація підприємства вирішила розробити нову редакцію правил внутрішнього трудового розпорядку. Для підготовки проекту правил директором підприємства була запрошена юридична компанія «Захист». В тому числі, цій компанії було доручено від імені директора провести всі необхідні процедури, що передбачені ст. ст. 140, 142 та ст. 247 КЗпП України.

*Чи правомірні дії директора? Які повноваження має директор при призначенні свого представника? Чи може директор призначати своїм представником перед органом трудового колективу особу, яка не є працівником цього підприємства?*

18. Робоча комісія з розробки проекту колективного договору ТОВ «Будмен» дійшла до згоди включити у зміст документу наступні положення:

- за ініціативою роботодавця на строк не більше 6 місяців на підприємстві може запроваджуватися тимчасовий мораторій на виконання окремих положень колективного договору;

- у разі виплати грошової компенсації, пропорційної подвійному розміру середньої заробітної плати за відповідний відпрацьований період, роботодавець за погодженням з працівниками може залучати їх до роботи з перевищенням максимальної норми тривалості робочого часу, встановленої законодавством про працю;

- задля стимулювання працівників до продуктивної праці, напередодні вихідних та святкових днів, працівникам, за умови виконання ними свої трудових обов’язків, після обідньої перерви дозволяється вживання легких алкогольних напоїв;

- на робочому місці, як на комп’ютері підприємства, так і за допомогою мобільних пристроїв працівникам забороняється користуватись соціальними мережами, в тому числі, забороняється користуватись доступом до корпоративної мережі Інтернет в особистих цілях;

- протягом робочого часу працівникам забороняється палити. Кімнату для тютюнопаління на підприємстві облаштовано не буде.

*Чи відповідають вказані положення чинному законодавству? Чи можуть бути вони включені до колективного договору? Дайте обґрунтовану відповідь.*

19. На засідання робочої комісії з розробки проєкту колективного договору АТ «Полімер», де обговорювалося питання розвитку заміської бази відпочинку сімейного типу, двоє представників сторони працівників прийшли з членами родини. Представник роботодавця, начальник юридичного відділу, не погодився з їх участю у роботі комісії, оскільки це протирічить узгодженому сторонами протоколу про порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору. Сторона працівників наполягала на участі членів родини в засіданні, тому що ті раніше працювали на цій базі, добре знають її проблеми і готові надати реальні пропозиції з їх вирішення.

*Як формується склад робочої групи з розробки проєкту колективного договору? Чи є вимоги представників працівників щодо участі у засіданні групи членів їх родин законними?*

20. Генеральний директор підприємства «Важмаш» запропонував голові об’єднаного профспілкового комітету ознайомитися з проєктом колективного договору, розробленим робочою групою фахівців управління підприємством, та надати свої пропозиції до нього. При цьому він висловив прохання зробити це у двотижневий термін, аби встигнути до його відпустки затвердити колдоговір на конференції трудового колективу. Голова профспілкового комітету назвав ці умови неприйнятними і заявив, що він має право вдатися до законних засобів, включаючи оголошення страйку, задля дотримання порядку укладення колдговору. Керівник підприємства після консультації з юрисконсультом назвав таку заяву шантажем і відмовився від подальшого ведення колективних переговорів.

*Проаналізуйте норми законів щодо порядку розробки й затвердження колективного договору. Які правові наслідки виникають з таких дій керівника підприємства і голови профспілкової організації? Як у законний спосіб вирішити конфлікт?*

21. У процесі роботи над проєктом колективного договору шахти «Новопавлівська» сторона роботодавця внесла пропозицію включити до нього положення про те, що за такі грубі одноразові проступки, як пронесення на місце видобування вугілля тютюну та засобів відкритого вогню (сірники й запальнички), порушники підлягають звільненню з роботи без погодження із профспілковим комітетом. Голова профспілкового комітету як член робочої групи з розробки проєкту колективного договору виступив з категоричним запереченням такої пропозиції, оскільки вона не відповідає вимогам щодо змісту колективного договору.

*Як у законодавстві визначено зміст колективного договору? Які положення не можна включати до колективного договору? Чи можуть у ньому міститися норми про дисциплінарну відповідальність працівників?*

22. Під час звіту про виконання колективного договору голова правління АТ «Санрайз» ознайомив збори трудового колективу з рішенням правління про зміни строків або перенесення виконання частини зобов’язань до нового колективного договору у зв’язку з важким поточним фінансово-економічним станом підприємства. На вимоги трудового колективу визначити на конференції строки виконання цих зобов’язань керівник юридичного відділу з посиланням на Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 р. заявив про право роботодавця призупинити та навіть зупинити дію окремих положень колективного договору. У будь-якому випадку керівництво не буде поспішати укладати новий колективний договір, оскільки чинний діє до укладення нового.

*Проаналізуйте позицію керівника юридичного відділу з огляду на чинне законодавство з колективних договорів і угод.*

*Список літератури за темою:*

Бірюкова А. Поняття і сутність локальних нормативно-правових актів у системі джерел трудового права. *Підприємництво, господарство і право.* 2016. № 6. С. 75–78.

Верес Ю. М. Принципи локального правового регулювання оплати праці. *Держава і право.*2012. Вип. 56. С. 329–336.

Жигалкін І. П. Поєднання централізованого, локального й індивідуального правового регулювання праці. *Публічне право.* 2016. № 1. С. 233–240.

Кириленко І. С. Локальний нормативно-правовий акт як результат локальної нормотворчості: теоретико-правовий аспект. *Порівняльно-аналітичне право*. № 2 (2014). С. 33–37

Лавріненко О. В. Принцип оптимального поєднання централізованого й локального правового регулювання трудових відносин: тлумачення сутності та форми його реалізації у сфері службово-трудових відносин. *Право і суспільство.* 2009. № 3. С. 32–37.

Жернаков В.В., Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Договірне регулювання відносин у сфері праці // Договір як універсальна правова конструкція: монографія / А. П. Гетьман, В. І. Борисова, О. П. Євсєєв та ін. X.: Право, 2012. С. 112–232.

Сіроха Д. І. Локальні нормативно-правові акти: сутність та соціальне призначення. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету.* Сер.: Юриспруденція. 2019. № 41. Т. 2. С. 47–50.

Форманюк В. В. Правова природа локальних нормативно-правових актів *Актуальні проблеми держави і права.* 2013. Вип. 69. С. 98–103.

Швайковська В. М. Локальний нормативно-правовий акт як джерело трудового права: поняття та ознаки. *Правничий часопис Донецького університету.* 2003. № 2. С. 46–50.

Ярошенко О. М. Проблемні питання прийняття локальних нормативно-правових актів у сфері праці. *Проблеми законності.* Вип. 72. 2005. С. 57–64.

Ярошенко О. М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук України.* № 2 (37). 2004. С. 131–138.

**Тема 4. Локальне нормативно-правове регулювання**

**соціального діалогу.**

*Питання для обговорення:*

1. Становлення і розвиток соціального діалогу в Україні.

2. Законодавство України про соціальний діалог.

3. Поняття та принципи соціального діалогу у сфері праці.

4. Рівні та сторони здійснення соціального діалогу у сфері праці.

5. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці.

6. Система органів соціального діалогу у сфері праці.

7. Відповідальність сторін соціального діалогу.

23. До актів соціального діалогу належать: а) Колективний договір Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого на 2021-2025 роки; б) Статут Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого; в) Правила внутрішнього трудового розпорядку Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого; г) Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та Профспілками працівників освіти і науки України на 2021-2025 роки.

*Виберіть правильну відповідь та обґрунтуйте її*.

24. На засіданні Національної тристоронньої соціально-економічної ради одного з представників роботодавців було позбавлено повноважень у зв’язку з неналежним виконанням ним обов’язків. За позбавлення повноважень представника роботодавців проголосувало 25 членів Національної тристоронньої соціального-економічної ради.

*Дайте правову оцінку ситуації.*

25. Профспілковий представник звернувся до керівника Публічного акціонерного товариства Акціонерний банк «Атмосфера» з проханням надати йому відомості про дні народження, сімейний стан, заробітну плату усіх працівників банку, мотивуючи це тим, що первинна організація профспілки буде поздоровляти працівників з нагоди п’ятиріччя банку.

*Чи можна визначити дані відносини як обмін інформацією між сторонами соціального діалогу? Які повинні бути дії керівника банку?*

26. У процесі розробки територіальної угоди профспілкова сторона вимагала включити до її тексту зобов’язання роботодавців щодо забезпечення рівня зайнятості, не нижчого за 90 відсотків працездатного населення регіону.

Сторона роботодавців погодилась на створення такої загальної кількості робочих місць, яка буде сумарно відповідати реальним можливостям для кожного роботодавця регіону. При цьому об’єднання роботодавців та представники влади посилалися на п. 3 ст. 1 Конвенції № 122 МОП про політику в галузі зайнятості 1964 року, згідно якого політика зайнятості має враховувати рівень економічного розвитку та взаємний зв'язок між цілями в галузі зайнятості й іншими економічними та соціальними цілями. До того ж, у ст. 2 ратифікованого Україною Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. міститься важливе положення: здійснення визнаних у цьому Пакті прав має відбуватися в межах наявних ресурсів.

*Проаналізуйте зміст Європейської соціальної хартії (переглянутої, 1996 р.). Які положення щодо забезпечення ефективного здійснення права на працю вона містить?*

*Які організаційно-правові форми реалізації політики зайнятості, зазначеної у ст. 1 Конвенції № 122 МОП про політику в галузі зайнятості 1964 року, діють в Україні?*

*Чи вірно сторона роботодавців і органів влади та самоврядування трактує ключові для цієї проблеми положення Конвенції № 122 МОП та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р.?*

*Який порядок вирішення розбіжностей між сторонами соціального діалогу встановлено у законодавстві України?*

27. На форумі, присвяченому захисній функції профспілок України, голова галузевої профспілки Коваленко охарактеризував соціальне партнерство в Україні. Зокрема, Коваленко сказав, що в Україні застосовується система трипартизму, якою передбачається участь держави, роботодавців і працівників у регулюванні соціально-трудових відносин. Визначаючи роль кожного суб’єкта цих відносин, доповідач окремо зупинився на повноваженнях держави, які, на його думку, при укладенні Генеральної угоди представляв Кабінет Міністрів України. В обговоренні доповіді взяв участь голова виборного органу первинної профспілкової організації одного з державних підприємств, який вважає, що в Україні держава не бере участі у соціальному партнерстві, а Кабінет Міністрів України брав участь при укладенні Генеральної угоди на стороні роботодавців, як орган, що здійснює управління об’єктами державної власності. Крім того, як сказано в Генеральній угоді, вона була укладена на двосторонній основі. Тому, на думку голови виборного органу первинної профспілкової організації, в Україні діє система не трипартизму, а біпартизму (двостороннє співробітництво).

*Проаналізуйте висловлені твердження і обґрунтуйте свою думку.*

*Список літератури за темою:*

Конвенція Міжнародної організації праці №87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 09 липня 1948 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том І. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 859-865.

Конвенція Міжнародної організації праці №98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів від 1 липня 1949 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том І. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1010-1025.

Конвенція Міжнародної організації праці №135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються, від 02 червня 1971 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том ІІ. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 962-964.

Конвенція Міжнародної організації праці №144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 21 червня 1976 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том ІІ. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1795-1809.

Конвенція Міжнародної організації праці №154 про сприяння колективним переговорам від 03 червня 1981 року. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Том ІІ. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1180-1184.

Рекомендація МОП №113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Том І; 1965-1999. Том ІІ. Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. С. 1291-1299.

Амелічева Л. П. Історія формування та розвитку соціального діалогу в трудовому праві. Університетські наукові записки. Право. Економіка. Управління: часопис Хмельниц. ун-ту управління та права. 2016. Вип. 3 (59). С.165-176.

Гетьманцева Н. Д. Місце державних органів у системі соціального партнерства. Юридична Україна. 2011. № 7. С. 28–32.

Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія. Харків: Вид-во ФІНН, 2011. 256 с.

Калина А. В. Сутність соціального діалогу та його роль у формуванні соціально-трудових відносин. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2012. Вип. 6. С. 384-389.

Клименчук Н. М. До питання змісту структури генеральної угоди. Вісник Верховного Суду України. 2011. № 1. С. 45–48.

Мартиненко М. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу в Україні. *Україна: аспекти праці:* *Науково-економічний та суспільно-політичний журнал.* 2020. №1. С.32-37.

Міщук М. О. Поняття та форми соціального партнерства у трудовому праві. *Митна справа: Науково-аналітичний журнал.* 2014. №5 (ч. 2 кн. 2). С. 79-84.

Панькова О. Основні напрями та способи модернізації системи соціально-трудових відносин у промисловості на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу. *Україна: аспекти праці: Науково- економічний та суспільно-політичний журнал*. 2018. №3. С.36-43.

Поплавська О. М. Соціальний діалог в Україні: стан, ефективність, перспективи розвитку в цифровій економіці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* 2019. Випуск 26. Ч. 2. С. 44-49.

Сахарук І. Соціальний діалог як основа реалізації концепції гідної праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.* 2020. С. 56-61.

Сімутіна Я. В. До питання визначення сфери дії колективних договорів та угод. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 2. С. 186–190.

Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: монографія. Одеса: Юрид. л-ра, 2014. 208 с.

Яковлєв О.А. Соціальний діалог, як важливий регулятор умов праці. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України.* 2019. № 2. С. 21-25.

Чанишева Г. І. Соціальний діалог як елемент механізму забезпечення трудових прав. Актуальні проблеми забезпечення прав людини у сфері праці та соціального захисту: колективна монографія /Г.І. Чанишева, І.В. Лагутіна, М.В. Сорочишин та ін. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2018. С. 8-57.

Чанишева Г. Генеральна угода: поняття, ознаки та правова природа. Підприємництво, господарство і право. 2019. № 9. С. 71-82.

Чанишева Г. І. Колективна угода. Велика українська енциклопедія. Київ: «Видавництво Людмила», 2020: Право соціального забезпечення /редкол.: М.І. Іншин (голова), О.М. Ярошенко (заступник голови), Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, Н.М. Вапнярчук. 2020. С.302-309.

Ярошенко О. М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук України.* 2004. № 2 (37). C. 131–138.

Яцишин В. В. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу у сфері праці. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. С. 82-84.

**Тема 5. Локальне нормативно-правове регулювання окремих питань трудового договору. Локальне регулювання добору кадрів та атестації працівників.**

*Питання для обговорення:*

1. Співвідношення централізованого, локального та індивідуального регулювання умов праці найманих працівників.
2. Локально-правове регулювання соціально-трудових гарантій працівників, поліпшення умови їх праці та побуту.
3. Локальне регулювання добору кадрів.
4. Закріплення на локальному рівні заходів щодо запобігання та протидії дискримінації та мобінгу (цькуванню).
5. Правове регулювання ділової етики, комплаєнсу, управління конфліктами інтересів на підприємстві, в установі, організації.
6. Локальне регулювання професійного навчання та атестації працівників.

28. У охоронній фірмі «Страж» директор доручив юрисконсульту скласти посадові інструкції наступних працівників:

- уповноваженого з антикорупційної діяльності;

- охоронника-водія групи реагування;

- начальника відділу центрального спостереження (пульт).

*Який порядок розробки та затвердження посадових інструкцій? Складіть проєкти посадових інструкцій для вищезазначених працівників.*

29. В АТ “Довіра” за рішенням загальних зборів акціонерів, дбаючи про імідж та ім’я на українському та світовому ринках, був розроблений Кодекс етичної поведінки.

Відповідно до положень Кодексу кожен працівник може повідомити на гарячу лінію товариства, якщо стикнувся з несправедливістю щодо співробітників, будь-яким порушенням етичних норм, шахрайством чи корупцією.

При цьому, Кодексом було передбачено, що залежно від результатів розслідування до порушника будуть вжиті дисциплінарні заходи (зокрема, це може бути попередження, догана, позбавлення премії, скасування чи призупинення запланованого підвищення, звільнення).

*Проаналізуйте зазначені положення Кодексу етичної поведінки. Які, на ваш погляд, норми етичної поведінки працівників повинен містити вказаний локальний акт? Яка відповідальність може наставати за порушення норм Кодексу етичної поведінки?*

30.З доценткою кафедри мікробіології медичного університету Чарівною був розірваний контракт на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП України у звʼязку із закінченням строку трудового договору.

Вважаючи таке звільнення незаконним, Чарівна звернулася до суду з позовом. Судом першої інстанції було встановлено, що за два місяці до закінчення строку контракту, роботодавець оголосив конкурс на заміщення вакантної посади доцента (ки) кафедри мікробіології. Всі процедурні етапи конкурсного відбору працівниця пройшла успішно, однак на завершальному етапі, під час затвердження результатів конкурсного відбору вченою радою університету, кандидатка не набрала достатньої кількості голосів. Внаслідок незадовільних результатів конкурсного відбору роботодавець не зміг укласти новий договір з позивачкою.

При цьому, в обґрунтування позовних вимог Чарівна посилалася на затверджений в університеті Порядок проведення конкурсного відбору при заміщенні вакантних посад науково-педагогічних працівників. Вказаним локальним актом було передбачено, що конкурс на заміщення посади у закладі вищої освіти в порядку конкурсного відбору оголошується протягом двох місяців після набуття нею статусу вакантної. Оскільки посада доцента (ки) не була вакантною на момент оголошення конкурсу, вказану процедуру відповідачем було порушено. Крім того, вченою радою університету також була порушена процедура голосування і встановлення кворуму. Матеріалами справи було також підтверджено, що позивачка на момент звільнення була вагітною, про що вона попередила свого безпосереднього керівника – завідувача кафедрою.

*Правове регулювання конкурсної процедури прийняття на роботу. Чи законне звільнення за наведеними обставинами? Наведіть мотивувальну та резолютивну частину рішення суду у вказаній справі.*

31. ТОВ “Наснеподолати”, підтримуючи прагнення кожного працівника до самореалізації та вдосконалення, створило умови для професійного застосування творчих здібностей, корпоративного та професійного навчання.

З цією метою для керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців у товаристві проводиться професійне, цільове та інтеграційне навчання за адаптованими до виробництва програм, семінари та тренінги в навчальних центрах і в корпоративному форматі.

Положенням про професійне навчання працівників товариства, передбачено, що кожен працівників повинен постійно вдосконалювати свої знання, вміння та навички і підвищувати свій професійний рівень (професійну кваліфікацію) на рівні не менше 20 годин – щороку. При цьому, один заліковий бал з підвищення кваліфікації дорівнює 1 (одній) годині навчання. У разі відсутності необхідної кількості годин у заліковій картці обліку балів з підвищення кваліфікації працівника, він може бути звільнений на підставі п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України у звʼязку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації.

*Наведіть приклади законодавчого регулювання порядку проведення атестації працівників. Чи відповідають наведені положення локального акту чинному законодавству? Надайте характеристику правового регулювання професійного навчання працівників на виробництві.*

*Список літератури за темою:*

[Венедіктов С. В.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%92%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D1%96%D0%BA%D1%82%D0%BE%D0%B2,%20%D0%A1.%20%D0%92.$%3C.%3E%29) Локальні нормативно-правові акти в сучасних умовах господарювання. *Альманах права*. 2015. Вип. 6. С. 106–110.

[Гордієнко О.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%93%D0%BE%D1%80%D0%B4%D1%96%D1%94%D0%BD%D0%BA%D0%BE,%20%D0%9E.%20$%3C.%3E%29) Локальна конкретизація права в Україні *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 6. С. 195–201.

[Горелік Д. С.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%93%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BB%D1%96%D0%BA,%20%D0%94.%20%D0%A1.$%3C.%3E%29) Нагорна О. О. Перспективи розвитку трудового законодавства України, що забезпечує правове регулювання професійного добору кадрів. *Порівняльно-аналітичне право: електронне наукове фахове видання.* 2019. № 5. С. 189–191.

[Кохан В. П.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%9A%D0%BE%D1%85%D0%B0%D0%BD,%20%D0%92.%20%D0%9F.$%3C.%3E%29) Локальні норми трудового права. *Вісник Харківського Національного університету внутрішніх справ.* 2010. Вип. 3 (50). С. 300–308.

[Красюк Т. В.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%9A%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%8E%D0%BA%20%D0%A2.,%20%D0%92.%20$%3C.%3E%29) Федорченко А. О. Мобінг: причини виникнення та способи подолання. *Аналітично-порівняльне правознавство: електронне наукове фахове видання.* 2022. № 6. С. 140–145.

Момот Т. В., Мізік Ю. І., Політучій С. Я. Антикорупційний комплаєнс у системі стратегічного моніторингу кадрової безпеки підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2016. № 6. С. 167–166.

Середа О. Г., Бурнягіна Ю. М., Галкіна Н. М. Стандарти професійного розвитку працівників: міжнародний досвід та сучасні перспективи в України. *Право та інноваційне суспільство.* 2022. № 1 (18). С. 43–56.

Середа О. Г., Жернаков В .В. Свобода у сфері праці: проблеми розуміння й правового забезпечення. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2022. № 6. С. 189–194.

Сіроха Д. І. Особливості локальних нормативних актів у сфері праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 174–184.

[Смірнов С.](http://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%A1%D0%BC%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B2,%20%D0%A1.%20$%3C.%3E%29) Антикорупційний комплаєнс у роботі АО. *Український юрист.* 2018. № 6. С. 31.

Теоретико-прикладні проблеми співвідношення та взаємодії права на працю і права на освіту: монографія О.М. Ярошенко та ін. Харків: Юрайт, 2021. 236 с.

Трудоправові заходи запобігання корупції і врегулювання конфлікту інтересів: монографія / О. М. Ярошенко та ін. Харків: Юрайт, 2021. 240 с.

[Форманюк В. В.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%A4%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D0%BD%D1%8E%D0%BA,%20%D0%92.%20%D0%92.$%3C.%3E%29) Правова природа локальних нормативно-правових актів. *Актуальні проблеми держави і права*: 2013. Вип. 69. С. 98–103.

Христенко В.А. Етичний кодекс як засіб локально-правового регулювання в забезпеченні дисципліни праці. *Вісник прокуратури.* 2009. № 9. С. 100–102.

[Юшко А. М.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%AE%D1%88%D0%BA%D0%BE,%20%D0%90.%20%D0%9C.$%3C.%3E%29), Чехун Д. Р. Мобінг у трудових відносинах. *Право та інновації.* 2020. № 4. С. 13–19.

Ярошенко О. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук України*. 2004. № 2 (37). С. 131–138.

O.M. Yaroshenko, K.V. Gnatenko, H.V. Anisimova, S.O. Shabanova, A.M. Sliusar. Prohibition of discrimination as a principle of social security in the context of ensuring sustainable well-being. *Rivista di Studi sulla Sostenibilita*. 2020. Issue: suppl 2. P. 173–187.

**Тема 6. Локальне нормативно-правове регулювання робочого часу та часу відпочинку.**

*Питання для обговорення:*

1. Співвідношення централізованого та локального регулювання робочого часу. Межі локального регулювання робочого часу.

2. Локальні акти, що регулюють режим робочого часу.

3. Локальні акти, що регламентують облік робочого часу.

4. Співвідношення централізованого та локального регулювання часу відпочинку. Межі локального регулювання часу відпочинку.

5. Локальні акти, що регулюють щоденний та щотижневий відпочинок.

6. Локальні акти, що регламентують надання відпусток.

32. Група працівників збирального цеху виробничого підприємства «Моноліт» звернулась до директора з проханням внести зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку, адже для переважної більшості працівників робочий день починався о 8.00, а для них – о 7.00. Вони вбачали в цій умові ознаки дискримінації та посилались на фактичну неможливість її виконання у зв’язку з віддаленістю підприємства від транспортної інфраструктури міста.

Також, вони пояснювали, що при затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, графіків змінності та інших локальних актів, що регламентують робочий час на підприємстві, особисто не були присутні. Рішення за них приймали інші люди, яким вони не надавали права представляти свої інтереси, отже ці акти не мають на них поширюватися.

*Чи правомірні вимоги групи працівників? Якими актами на підприємствах, в установах і організаціях регулюється робочий час? Як вирішити питання?*

33. Продавець Борулько звернулася до директора із заявою, в якій просила дозволити бути відсутньою на роботі у робочий час з 09 год. 00 хв. по 11 год. 30 хв. у зв’язку із сімейними обставинами.

Директор не заперечував і дав доручення юрисконсульту підготувати проект наказу.

*Дайте правову характеристику режиму робочого часу Борулько. Складіть проект наказу. В який спосіб в цьому випадку здійснюється облік робочого часу?*

34. Працівнику ТОВ «Світло» прийшла повістка військкомату з викликом на збори. Директор товариства не заперечував проти надання працівнику можливості брати участь у військових зборах, але доручив кадровій службі та бухгалтерії правильно організувати облік робочого часу цього працівника.

*Як у такому випадку оформлювати табель обліку використання робочого часу? Як оплачуються такі дні працівникові?*

35. Вихователька дитячого садку Кравець була прийнята на роботу на умовах неповного робочого дня.

Інспектор відділу кадрів звернулася до юрисконсульта установи з питанням щодо правильного заповнення кадрових документів Кравець. Зокрема, як в розділі «призначенні і переведення» особової картки працівника (форма № П-2) в графі «Розряд (оклад)» потрібно вказувати його розмір: вказувати повний посадовий оклад чи частину, яку виплачують працівникові пропорційно відпрацьованому часу?

*Дайте обґрунтовану відповідь.*

36. Колективним договором заводу залізобетонних конструкцій передбачена можливість встановлювати працівникам підприємства неповний робочий день за ініціативою роботодавця.

Працівникам арматурного цеху заводу було запропоновано написати заяви про встановлення їм неповного робочого тижня з одним робочим днем.

*Чи правомірне положення колективного договору? Чи правомірна пропозиція роботодавця? Який порядок встановлення неповного робочого часу?*

37. Самсонова працює помічником директора ТОВ «Обрій» на умовах неповного робочого часу – три дні на тиждень.

Посилаючись на колективний договір директор своїм наказом встановив Самсоновій режим ненормованого робочого часу.

При наданні щорічної відпустки Самсонова зажадала надання їй додаткової оплачуваної відпустки тривалістю 7 календарних днів, як компенсації за встановлений режим робочого часу.

Директор відмовив Самсоновій.

*Дайте правову оцінку ситуації. Який порядок встановлення режиму ненормованого робочого часу? Чи може бути встановлений такий режим працівнику з неповним робочим тижнем? Як компенсується робота в умовах ненормованого робочого часу? Чи правомірна відмова директора?*

38. У ТОВ «Форсаж» у встановленому законом порядку було розроблено та затверджено графік відпусток найманих працівників. Бухгалтер Іванова за графіком має піти у відпустку з 2 жовтня, але, внаслідок обставин особистого характеру 30 серпня звернулась до директора ТОВ с проханням надати їй відпустку не за графіком – з 01 вересня. Крім того, вона виявила бажання взяти відпустку не в повному обсязі, а тривалістю лише шість календарних днів, повідомивши про намір решту днів взяти в інший період. Юрисконсульт підприємства пропонує задовольнити прохання Іванової в повному обсязі, адже роботодавець має право в індивідуально-договірному порядку врегулювати будь-які питання у відносинах з найманим працівником, якщо прохання останнього не відобразиться негативно на результатах виробництва.

*Чи правильне рішення прийняв юрисконсульт?*

39. У ТОВ «АТБ», згідно з графіком надання щорічних відпусток по підприємству, на 06 серпня поточного року заплановано надання бухгалтеру Олексієнко щорічної основної відпустки.

Олексієнко написав заяву про надання такої відпустки починаючи з 05 серпня, яке у 2018 р. було вихідним днем – неділею.

Керівництво підприємства відмовилося надати відпустку в строк, що зазначений у заяві працівника, мотивуючи це тим, що графік відпусток порушувати вони не мають права і взагалі, перший день відпустки повинен обов’язково припадати на робочий день, а вихідні дні й так призначенні для відпочинку працівника.

*Чи законні дії керівництва підприємства?*

40. Власник приватного підприємства «Атлант» виступив з ініціативою запровадити для працівників додаткові вихідні дні: 02 січня, 09 березня та 02 травня. Для цього в колективний договір були внесені відповідні зміни.

Інспектор відділу кадрів та табельник підприємства звернулися за допомогою до юрисконсульта з питанням: як в табелі обліку робочого часу відображати ці дні – як робочі чи вихідні дні?

*Дайте обґрунтовану відповідь.*

*Список літератури за темою:*

[Авескулов В. Д.](http://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%90%D0%B2%D0%B5%D1%81%D0%BA%D1%83%D0%BB%D0%BE%D0%B2,%20%D0%92.%20%D0%94.$%3C.%3E%29) Правове регулювання чергувань*. Право та інновації*. 2016. № 1. С. 203–208.

Бурачек І., Пащенко О., Ткачук Г. Організація та ведення бізнесу за умови раціонального використання часу керівника підприємства. *Економіка та суспільство.* 2022. № 35 URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1081/1038>.

Гапон О. Зарубіжний досвід правового регулювання часу відпочинку працівників. *Публічне право*. 2014. № 4. С. 163–169.

Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою. *Часопис Київського університету права.* 2013. № 1. С. 195–199.

Домбругова А. Умови надання основної щорічної відпустки. *Юридичний вісник України*. 2005. № 24. С. 14–15.

[Лагутіна І.В.](http://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%9B%D0%B0%D0%B3%D1%83%D1%82%D1%96%D0%BD%D0%B0,%20%D0%86.%20%D0%92.$%3C.%3E%29) Ненормований робочий день: тенденції та наслідки (англійською мовою). *Публічне право*. 2016. № 2. С. 217–224.

Малишевська З. Я. Види правового регулювання режиму робочого часу. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2015. № 4/2. С. 56–61.

Маловичко С. Регулювання права на відпочинок деяких державних службовців, працівників правоохоронних, судових та інших органів. *Право України*. 2007. № 12. С. 72–74.

Олексюк Т. І. Щодо особливостей неповного та скороченого робочого часу. *Форум права*. 2014. № 2. С. 316–320.

[Свічкарьова Я. В.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%A1%D0%B2%D1%96%D1%87%D0%BA%D0%B0%D1%80%D1%8C%D0%BE%D0%B2%D0%B0,%20%D0%AF.%20%D0%92.$%3C.%3E%29) Робота за викликом: чи є «час очікування» роботи – часом відпочинку? *Право та інновації.* 2020. № 1. С. 53–58.

Синенко С.В. Особливості правового регулювання тривалості робочого часу працівників транспорту. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 3. С. 236–242.

[Сташків Т.](http://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%88%D0%BA%D1%96%D0%B2,%20%D0%A2.%20$%3C.%3E%29) Неповний робочий час і простій на підприємстві. *Вісник податкової служби України.* 2009. № 22. С. 21–22.

**Тема 7. Локальне нормативно-правове регулювання нормування та оплати праці.**

*Питання для обговорення:*

1. Співвідношення централізованого та локального регулювання оплати праці. Межі локального регулювання оплати праці.
2. Колективний договір, як джерело регулювання оплати праці.
3. Положення про оплату праці.
4. Положення про преміювання працівників і виплату винагороди за підсумками роботи за рік.

41. В юридичну компанію «LEX» на посаду старшого юрисконсульта працевлаштувалася Бондаренко з посадовим окладом, згідно штатного розкладу. При оформленні трудових правовідносин з’ясувалося, що Бондаренко має науковий ступінь «кандидат юридичних наук».

Відпрацювавши календарний місяць, Бондаренко звернулася до директора з вимогою призначити та виплатити їй доплату за науковий ступінь. Директор відмовив у виплаті, посилаючись на те, що доплата за науковий ступінь має бути передбачена в колективному договорі підприємства, а в юридичній компанії «LEX» колективний договір не укладався.

*Вирішить суперечку.*

42. Працівникам, що виконують господарські роботи на ринку «Казка» правилами внутрішнього трудового розпорядку вихідні дні встановлені не традиційно – в суботу та неділю, а в понеділок та вівторок.

Працівники вимагають проводити їм оплату праці в суботу та неділю, як зазначено в ст. 107 Кодексу законів про працю України, в подвійному розмірі.

*Чи правомірна вимога працівників? Обґрунтуйте відповідь.*

43. У ТОВ «Анна» за вимогою працівників 20 квітня 2022 р. було укладено колективний договір.

Директор ТОВ наполягає, що одночасно з прийняттям колективного договору має бути затверджено і «Положення про оплату праці». Профспілка, діючи від імені найманих працівників, стверджує, що «Положення про оплату праці» затверджується на початку року, адже зміна працівникам умов оплати праці серед року, суперечить чинному трудовому законодавству.

Директор відкинув пропозицію профспілки, та зауважив, що на початку року з питань оплати праці в товаристві і так буде прийнято локальний акт – «Положення про надання заохочувальних виплат».

*Який порядок розробки та прийняття згаданих в завданні локальних нормативних актів? Чи обов'язково на підприємстві має бути положення про оплату праці, положення про преміювання та винагороду за підсумками роботи за рік?*

44. Артист Київського державного академічного театру драми і комедії Щерба був звільнений з роботи за угодою сторін відповідно до п. 1 ст. 36 КЗпП України. Керівництво театру за плідну та багаторічну працю ухвалило рішення про виплату Щербі додаткової матеріальної компенсації, доручивши юрисконсульту підготувати проект наказу про цю виплату.

*Чи законне рішення адміністрації театру? Обґрунтуйте відповідь.*

*Список літератури за темою:*

Бурнягіна Ю. М. Локальне правове регулювання оплати праці: теоретико-прикладне дослідження. Харків: Юрайт, 2014. 224 с.

Валецька О. В. Удосконалення колективно-договірного регулювання оплати праці в сучасних умовах. *Університетські наукові записки.* 2008. № 1. С. 144–150.

Верес Ю. М. Міжнародно-правові аспекти локального правового регулювання оплати праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Луганськ, 2011. № 21. С. 155–165.

Капліна Г. Заохочувальні способи правового регулювання оплати найманої праці в умовах ринкових перетворень. *Юридична Україна*. 2008. № 7. С. 80–85.

Основні напрямки європеїзації правового регулювання оплати праці в Україні: монографія / за заг. ред. О. М. Ярошенка. Харків: Юрайт, 2022. 296 с.

[Пижова М. О.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%9F%D0%B8%D0%B6%D0%BE%D0%B2%D0%B0,%20%D0%9C.%20%D0%9E.$%3C.%3E%29) Юридичні гарантії реалізації права працівників на справедливу оплату праці: монографія. Київ: Наукова столиця, 2021. 376 с.

[Середа О. Г.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B0,%20%D0%9E.%20%D0%93.$%3C.%3E%29), Бурнягіна Ю. М. Трансформація принципів правового регулювання оплати праці в сучасних умовах. *Право та інновації.* 2022. № 1. С. 49–55.

[Сімутіна Я. В.](http://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%A1%D1%96%D0%BC%D1%83%D1%82%D1%96%D0%BD%D0%B0,%20%D0%AF.%20%D0%92.$%3C.%3E%29) Єдність та диференціація правового регулювання заробітної плати. *Часопис Київського університету права*. 2010. № 3. С. 139–142.

Яковлєв О. А. Соціальний діалог, як важливий регулятор умов праці. *Вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України*. 2019. № 2. С. 21–25.

**Тема 8. Локальне нормативно-правове регулювання охорони праці.**

*Питання для обговорення:*

1. Співвідношення централізованого та локального регулювання охорони праці. Межі локального регулювання охорони праці.

2. Регулювання охорони праці в колективному договорі.

3. Локальні акти, що забезпечують безпеку працівників.

45. При розробці Угоди про охорону праці власник підприємства запропонував внести до тексту локального акту наступні положення:

- кожен працівник, в місячний строк після фактичного допуску до роботу в позаробочий час зобов’язаний пройти попередній медичний огляд у медчастині підприємства;

- на роботах із шкідливими умовами праці видача спецхарчування може компенсуватись виплатою грошового еквіваленту його вартості;

- постраждалі від нещасних випадків на виробництві мають право на отримання грошової компенсації за ушкодження здоров’я в розмірі трьох мінімальних розмірів оплати праці, що передбачений в той період чинним законодавством України, за умови відмови постраждалого від вимог про компенсацію заподіяної моральної шкоди;

- розмір компенсації моральної шкоди, заподіяної працівнику нещасним випадком на виробництві не може перевищувати п’яти мінімальних розмірів оплати праці, що передбачений в той період чинним законодавством України.

*Чи правомірні пропозиції власника? Дайте обґрунтовану відповідь.*

46. За декілька днів після прийняття на роботу, Антоненка було уражено електричним струмом.

У суді роботодавець заперечував проти своєї вини, пояснюючи, що вимоги з охорони праці розміщені на дошці оголошень та в куточку “Охорона праці” і всі працівники мають їх знати та виконувати. Крім того, на попередній роботі до Антоненка вже застосовувалася догана за недотримання правил поводження з електроприладами, про що роботодавцю стало відомо з характеристики працівника.

Антоненко, у свою чергу, акцентував увагу на тому, що хоча Інструкція про правила безпечної роботи з електроустановками і була розміщена безпосередньо біля його робочого місця, його не було проінформовано про правила внутрішнього трудового розпорядку і вимог законодавства про охорону праці він не порушував.

*Дайте правову оцінку даній ситуації. Які обов'язки були порушені сторонами трудового договору?*

47. Працівники інструментального цеху Заводу «Техноінвест» відповідно до положень колективного договору мали право на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці, в тому числі на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення. Однією з таких перерв на підприємстві був час, прийняття душа працівниками за 15 хв. до закінчення робочого дня (зміни).

*Чи є питання пільг і компенсацій за важкі та шкідливі умови праці предметом колективно-договірного регулювання? Чи є прийом душу працівниками, зайнятими на роботах з важкими і шкідливими умовами праці, за 15 хв. до закінчення робочого дня (зміни) оплачуваним перервою санітарно-оздоровчого призначення? Якими нормативно-правовими актами регламентується такі перерви?*

48. Після проведення перевірки додержання законодавства з охорони праці щодо роботи на вантажних кранах державне підприємство «Проммаш» зобов’язали скласти інструкцію, правила чи інший локальний акт, який би регламентував безпечне прибирання на мостовому крані.

При складанні проекту Інструкції юрисконсульт та інженер з охорони праці підприємства не змогли знайти відповідь на питання: в якому централізованому акті можуть бути обумовлені такі вимоги? В результаті перегляду відповідних нормативних документів і НПАОП, крім слів «прибирання і чистка», які повинен проводити кранівник, нічого не знайдено.

*Чи має право хтось, крім кранівника, проводити прибирання на вантажному крані? Чи повинен працівник, який прибирає, проходити навчання з охорони праці, оскільки це робота на висоті? Чи законний припис про розробку відповідної Інструкції безпечного прибирання на мостовому крані?*

*Список літератури за темою:*

Актуальні теоретичні та практичні проблеми відшкодування моральної шкоди потерпілим працівникам від нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань: монографія / за заг. ред. О. М. Ярошенка; Харків: Юрайт, 2022. 272 с.

Бабій Е. Охорона праці – запорука стабільних трудових відносин. *Бюлетень національної служби посередництва і примирення*. 2003. № 5. С. 47–49.

[Заїка Д. І.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%97%D0%B0%D1%97%D0%BA%D0%B0,%20%D0%94.%20%D0%86.$%3C.%3E%29) Актуальні питання правового регулювання охорони праці працівників ІТ-сфери. *Юридичний науковий електронний журнал*: 2021. № 4. С. 322–325.

[Зінченко О. В.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%97%D1%96%D0%BD%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE,%20%D0%9E.%20%D0%92.$%3C.%3E%29) До питання безпеки праці осіб, які працюють поза місцезнаходженням роботодавця в умовах сьогодення. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 5. С. 163–167.

Івчук Ю.Ю. Особливості правового регулювання охорони праці на підприємствах з підвищеною небезпекою. *Право та інновації*. 2015. № 2 (10). С. 92–97.

[Ільків Н. В.,](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%86%D0%BB%D1%8C%D0%BA%D1%96%D0%B2%20%D0%9D.%20%D0%92.,%20$%3C.%3E%29) Ільницький О. В Імплементація практики Європейського Суду з прав людини в національному механізмі захисту права на безпечні умови праці. Аналітично-порівняльне правознавство. 2021. № 3. С. 73–78.

Коляда Т.А. Правове регулювання охорони праці у контексті ствердження ідеї соціальної держави. *Право і безпека*. 2010. № 3. С. 203–207.

[Кравченко О.](http://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%9A%D1%80%D0%B0%D0%B2%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE,%20%D0%9E.%20$%3C.%3E%29) Охорона праці в офісі: вимоги до робочого місця офісного працівника. Ю*ридичний журнал*. 2014. № 4/5. С. 174–182.

Лукашева Н. Правове регулювання медичних оглядів працівників*. Підприємництво, господарство і право*. 2005. № 11. C. 133–137.

[Мірошниченко О.](http://10.106.3.2:8080/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&R21DBN=1%201%202%203%204%205%206%207%208%209%2010%2011%2012%2013&S21STN=1&S21REF=1&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%9C%D1%96%D1%80%D0%BE%D1%88%D0%BD%D0%B8%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE,%20%D0%9E.%20) Проблеми правового регулювання охорони праці на сучасному етапі. *Юридична Україна*. 2009. № 1. С. 78–81.

Пасічнюк В.Б., Забава М.В. Окремі аспекти локального нормативно-правового охорони праці. *Молодий Вчений*. 2017. № 5.1 (45.1) С. 100–104.

Реус О.С. Охорона праці – вимога сучасності. Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ. 2008. Вип. 2. С. 126–132.

**Тема 9. Локальне нормативно-правове регулювання дисципліни праці та вирішення трудових спорів.**

*Питання для обговорення:*

1. Співвідношення централізованого та локального регулювання трудової дисципліни. Межі локального регулювання трудової дисципліни.
2. Правове регулювання виробничої, технологічної, службової та фінансової дисципліни.
3. Співвідношення централізованого та локального регулювання вирішення трудових спорів. Межі локального регулювання вирішення трудових спорів.
4. Локальні акти, що регламентують порядок створення та функціонування органів з вирішення трудових спорів.
5. Локальне регулювання медіації, як альтернативного способу вирішення трудового спору.

49. У Правилах внутрішнього трудового розпорядку ТОВ “Країна” було зазначено, що до порушників дисципліни праці будуть застосовані наступні дисциплінарні стягнення: а) зауваження; б) догана; в) сувора догана; г) переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або усунення на нижчу посаду на той самий строк, ґ) звільнення.

Працівники товариства звернулися з колективним зверненням до роботодавця з проханням внести зміни до вказаного локального акту, оскільки вони не відповідають чинному законодавству.

Керівник звернувся до юридичного відділу за роз’ясненнями. Юрисконсульт Лашко зазначив, що вказані положення цілком відповідають Типовим правилам внутрішнього трудового розпорядку для робочих і службовців підприємств, установ, організацій, затвердженим постановою Держком СРСР праці та соціальних питань від 20.07.1984 № 213. При цьому, в переліку актів органів державної влади і органів державного управління Союзу РСР, що не застосовуються на території України, доданому до Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» вищевказаний нормативно-правовий акт не зазначено. Отже, вказані Типові правила внутрішнього трудового розпорядку є чинними на території України.

*Визначте правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Проаналізуйте положення Правил внутрішнього трудового розпорядку ТОВ “Країна”. Надайте правову оцінку консультації юрисконсульта.*

50. Відповідно до Положення про преміювання АТ “Україна понад усе” у разі невиконання річного плану обсягу продаж з вини працівника, він позбавляється всіх видів премій та надбавок на весь наступний рік після затвердження звіту щодо отриманих доходів товариством за рік.

*Чи відповідає вказане положення локального акту чинному законодавству. Запропонуйте власні види заходів дисциплінарного впливу. Чи можна передбачити заходи дисциплінарного впливу і порядок їх застосування на рівні локального регулювання?*

51. Правилами внутрішнього трудового розпорядку ТОВ “Злагода” передбачено, що трудовий колектив забезпечує створення обстановки нетерпимості до порушень трудової дисципліни. При цьому, до членів колективу за порушення трудової дисципліни на загальних зборах (конференції) трудові колективи можуть застосовувати заходи громадського стягнення (товариське зауваження, громадська догана) та заходи громадського впливу (ставити питання перед роботодавцем про притягнення працівника до дисциплінарної або матеріальної відповідальності).

*Чи правомірні такі положення Правил внутрішнього трудового розпорядку ТОВ “Злагода”? Визначте правове регулювання повноважень трудового колективу та організаційно-правову форму його діяльності. Чи мають заходи громадського стягнення або впливу юридичне значення під час звільнення працівника?*

52. Через запізнення на роботу на 50 хвилин Гайовому, що працював на посаді водія, було оголошено догану. Гайовий звернувся до КТС із заявою про зняття накладеного дисциплінарного стягнення, у якій пояснив, що запізнення сталося через те, що роботодавцем не були виконані його обов’язки, зокрема забезпечувати належне утримання автівки, на якій працює Гайовий.

У відповідь на це роботодавець зазначив, що місяць назад ним були внесені зміни у правила внутрішнього трудового розпорядку і обов’язок слідкувати за придатністю автомобілю до технічної експлуатації був покладений на працівника, що безпосередньо використовує його.

*Як має бути вирішено спір? Які обов’язки роботодавця можуть бути передбачені у правилах внутрішнього трудового розпорядку? Чи має право роботодавець своїми наказами брати участь у регулюванні внутрішнього трудового розпорядку?*

*Список літератури за темою:*

Вєтухова І. А. Правове забезпечення трудової дисципліни за законодавством України у сучасних умовах. *Право та інновації.* 2019. № 2. С. 12–22.

Гончарова Г. Нові форми залучення громадян до розгляду трудових спорів. *Підприємництво, господарство і право.* 2007 № 8. С. 30–33.

[Гончарова К.,](http://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%93%D0%BE%D0%BD%D1%87%D0%B0%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0,%20%D0%9A.%20$%3C.%3E%29) Вернигора О. Багаторівнева система комплаєнс. *Юридична газета*. 2017. № 43/44. С. 28–30.

Журавель В. Принципи та види колективних форм захисту трудових прав працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. №. 2. С. 74–77.

Задорожна С. Ф. Примирна процедура в Україні та європейських країнах: порівняльно-правовий аналіз. *Проблеми реалізації приватноправових відносин в умовах глобалізації*. 2008. С. 82–88.

[Коваленко К. В.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%9A%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE,%20%D0%9A.%20%D0%92.$%3C.%3E%29) Трудова дисципліна та методи її забезпечення. *Право і Безпека.* 2017. № 3. С. 98–102 .

Кравцов Д. М., Зіноватна І. В., Бурнягіна Ю. М., Орлова Н. Г., Соловйов О. В., Конопельцева О. О. Вирішення спорів про припинення трудового договору за угодою сторін. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2022. Випуск 70. С. 224–230.

Кравцов Д. М., Зіноватна І. В., Бурнягіна Ю. М., Орлова Н. Г., Соловйов О. В., Конопельцева О. О. Медіація як альтернативний спосіб розвʼязання трудових спорів. *Наукові записки. Серія: Право.* 2022. Випуск 12. С. 73–79.

[Кусько Р. В.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%9A%D1%83%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%BE,%20%D0%A0.%20%D0%92.$%3C.%3E%29) Медіація як альтернативний засіб забезпечення прав і свобод людини в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал: електронне наукове фахове видання.* 2022. № 11. С. 455–458.

[Лазор В.](http://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%9B%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D1%80,%20%D0%92.%20$%3C.%3E%29) Трудовий колектив як суб’єкт трудового права і сторона трудових спорів. *Право України.* 2003. 10. С. 100–103.

[Ленько Б. М.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%9B%D0%B5%D0%BD%D1%8C%D0%BA%D0%BE,%20%D0%91.%20%D0%9C.$%3C.%3E%29) Звільнення за порушення трудової дисципліни як дисциплінарна санкція. *Право та юстиція.* 2019. № 1. С. 42–50.

Лозовой С. В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів комісіями по трудових спорах *Південноукраїнський правничий часопис.* 2009. № 1. С. 6–10.

[Неселевська А.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%9D%D0%B5%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0,%20%D0%90.%20$%3C.%3E%29) Проблеми вдосконалення трудової дисципліни через призму реформи державної служби. *Підприємництво, господарство і право.* 2018. № 5. С. 96–101.

[Нефьодова Д. І.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%9D%D0%B5%D1%84%D1%8C%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0,%20%D0%94.%20%D0%86.$%3C.%3E%29) Порівняльний аналіз правового забезпечення дотримання трудової дисципліни учасниками трудового процесу в Україні та деяких зарубіжних країнах. *Студентський юридичний журнал: додаток до журналу “Право України”.* 2012. № 3/4. С. 91–97.

[Підкопай Д. С.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%9F%D1%96%D0%B4%D0%BA%D0%BE%D0%BF%D0%B0%D0%B9,%20%D0%94.%20%D0%A1.$%3C.%3E%29) Внутрішній трудовий розпорядок як складно-організована система. *Право та інновації.* 2014. № 3. С. 133–140.

[Прогонюк Л. Ю.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%BD%D1%8E%D0%BA,%20%D0%9B.%20%D0%AE.$%3C.%3E%29) Порівняльно-правовий аналіз підстав розірвання трудового договору в разі порушення трудової дисципліни в зарубіжних країнах *Актуальні проблеми держави і права.*2013. Вип. 69. С. 572–580.

[Слюсар А. М.](http://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%A1%D0%BB%D1%8E%D1%81%D0%B0%D1%80,%20%D0%90.%20%D0%9C.$%3C.%3E%29) Загальні принципи створення і функціонування комісій по трудових спорах. *Проблеми законності*. 2014. Вип. 126. С. 85–91.

[Ярошенко О. М.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%AF%D1%80%D0%BE%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE,%20%D0%9E.%20%D0%9C.$%3C.%3E%29) Щодо окремих проблемних питань централізованого правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку. *Вісник Академії правових наук України.* 2013. №1(72). С. 131–138.

**Тема 10. Колективний договір.**

*Питання для обговорення:*

1. Поняття і правова природа колективного договору, його значення як акту забезпечення інтересів працівників.

2. Співвідношення колективного договору та інших локальних нормативних актів.

3. Порядок та особливості укладення колективного договору. Колективні переговори.

4. Зміст і структура колективного договору.

5. Контроль за виконанням колективного договору.

6. Відповідальність за порушення законодавства про колективні договори і угоди.

53. До юридичної фірми звернувся громадянин Чубов з деякими питаннями, які стосуються укладення колективного договору та його змісту:

- чи є обов’язковим укладення колективного договору для юридичної особи? Чи не оштрафують компанію у разі його відсутності?

- чи можливе укладення колективного договору з роботодавцем-фізичною особою?

- хто буде стороною колективного договору, якщо на підприємстві не створено жодної профспілкової організації, а також хто буде входити до робочої комісії, яка розробляє проєкт колективного договору?

- як затвердити колективний договір, якщо загальні збори трудового колективу не вдається зібрати?

- як треба діяти, якщо сторони не можуть домовитися щодо деяких умов колективного договору?

- чи можуть відмовити у реєстрації колективного договору, якщо він містить положення, які протирічать діючому законодавству?

*Дайте аргументовані відповіді на ці питання.*

54. На новоствореному приватному підприємстві “Wave” через два тижні після реєстрації до директора із заявою звернувся представник трудового колективу з пропозицією про укладення колективного договору.

Директор відмовив представнику у задоволенні його прохання, адже вважав, що повноваження представника трудового колективу для ведення переговорів мають бути нотаріально посвідчені.

Крім того, навіть за умови підтвердження повноважень представника трудового колективу, він відмовить у наданні витребуваної ним інформації, начебто необхідної для вироблення умов колективного договору: щодо нормування, форм, систем, розмірів оплати праці, можливих змін в організації виробництва і праці тощо, оскільки вважає таку інформацію комерційною таємницею.

Колективний договір на підприємстві укладено не було і представник трудового колективу звернувся з позовною заявою до суду з вимогою спонукати директора до колективних переговорів.

*Як має бути вирішений спір? Проаналізуйте ситуацію та дайте аргументовану відповідь.*

55. Під час розробки проєкту колективного договору сторонами були запропоновані наступні положення:

* у випадку виникнення простою з вини працівника, роботодавець має право перевести працівника без його згоди на іншу роботу строком до одного місяця;
* працівникам, які направлені у службове відрядження, оплата праці за виконану роботу здійснюється у розмірі 75% середньомісячного заробітку
* у разі вчинення працівником мобінгу (цькування) роботодавець має право або перевести такого працівника без його згоди на іншу роботу, або звільнити;
* за рахунок роботодавця здійснюються заходи направлені на забезпечення охорони праці на підприємстві, контроль за використанням зазначених коштів покладається на трудові колективи;
* у випадку настання тимчасової непрацездатності працівника, перші 5 днів непрацездатності працівнику не оплачується, а починаючи з 6 дня - оплачує Пенсійний фонд України.

*Чи відповідають зазначені положення чинному законодавству? Чи можуть вони бути включені до колективного договору? Дайте обґрунтовану відповідь.*

56. Працівники ТОВ «Квант» звернулися до генерального директора з проханням організувати поздоровлення їх дітей з Новорічними святами. Генеральний директор відмовив їм, посилаючись на те, що обов’язок організації і фінансування корпоративних свят чинним законодавством не передбачений, а дитячи подарунки фінансує та забезпечує Фонд соціального страхування та профспілки.

Представник трудового колективу запропонував врегулювати це питання в колективному договорі товариства.

*Чи правомірна позиція генерального директора? Чи є означенні питання предметом регулювання колективного договору?*

57. На заводі “Будівник” діють три первинні профспілкові організації, жодна з яких не об’єднує більше половини працівників. Кожна з них направила директору заводу пропозицію щодо початку переговорів про укладення колективного договору. Директор відмовив усім профспілкам, пояснивши, що вони не представляють інтереси більшості працівників.

*Чи є правомірною відмова директора? Який порядок проведення колективних переговорів за наявності на підприємстві кількох профспілкових організацій? Аргументуйте відповідь.*

58. При проведенні колективних переговорів між представниками роботодавця та профспілковою організацією виникли розбіжності з приводу закріплення у колективному договорі положень стосовно надання додаткової відпустки за рахунок коштів організації. Представники роботодавця пропонували передбачити положення про надання додаткової відпустки на 12 робочих днів керівникам відділів та головним спеціалістам. Профспілкова організація наполягала на тому, що додаткову відпустку слід надавати усім категоріям спеціалістів на строк до 6 робочих днів.

*Чи можливе подальше проведення колективних переговорів? Які умови та порядок надання додаткової відпустки слід закріпити у колективному договорі?*

59. Робітник ремонтного цеху Вінник, дізнавшись про те, що через 2 місяці його буде звільнено з роботи за п. 1 ст. 40 КЗпП України, домовився із начальником цеху, щоб той дозволив йому передчасно (за годину до кінця зміни) залишати роботу з тим, щоб у цей час шукати нову. У табелі обліку робочого часу Віннику проставлявся повний робочий день. Виявивши це порушення, бухгалтерія вирахувала із заробітної плати Вінника 800 грн.

Даючи пояснення на засіданні КТС, де розглядалася скарга Вінника, начальник цеху посилався на колективний договір, згідно якого працівникам, що звільняються за п. 1 ст. 40 КЗпП України, надається протягом двох місяців 5 годин на тиждень для пошуків роботи з оплатою їх за середнім заробітком. На думку бухгалтерії цей пункт не є законним, оскільки оплата може проводитись лише за фактично відпрацьований час.

*Яким чином має бути вирішений спір? Аргументуйте відповідь.*

60. Кречко працює у відділі охорони підприємства “Сокіл” на посаді старшого контролера контрольно-пропускного пункту. Графік чергувань Кречко: день-ніч (24 години). Графік роботи - через день (добу працює, добу відпочиває). Режим роботи Кречко - 12 год. на зміну без перерви на обід. Кречко підрахував, що упродовж місяця виникає переробіток робочого часу понад графік і став вимагати від керівника, щоб йому збільшили заробітну плату або оплатили надурочні. Керівник відмовився, посилаючись на те, що у колективному договорі не йдеться про таку оплату.

*Чи можна закріпити у колективному договорі таку оплату? Як вирішити спір?*

*Список літератури за темою:*

Витяги з норм Конвенцій МОП щодо права на участь організацій працівників у вирішенні трудових і соціально-економічних питань: Міжнародний документ від 01.01.2008 URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_522> (дата звернення: 20.12.2018).

Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019 - 2021 роки : Угода Кабінету Міністрів України від 14.05.2019 р. *Урядовий кур’єр.* 2019. № 132.

Про запровадження “Єдиної колдоговірної кампанії Єдині цілі, єдині дії!”: Постанова ФПУ, Принципи від 23.12.2011 № П-9-5. URL:<http://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-9-5580-11> (дата звернення: 20.12.2018).

Боханова І.А. Місце колективних договорів у локальному регулюванні трудових правовідносин. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ.* 2007. Вип. 1. С. 96-103.

Венедиктов С.В. Колективний договір: укладати чи ні? *Бизнес. Бухгалтерія.* 2006. № 5 (30 січня). С. 86-87.

Гончарова Г.С. Колективний договір у вищих навчальних закладах ІІІ-IV рівнів акредитації: навч.-наук. посіб. Х., 2004. 200 с.

Каракасіді О. Ф., Ліхашев П. І. Колективні договори як локальні акти трудового законодавства. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. №6 (35). С.48-50.

Клочай Н. Колективний договір: особливості. переваги, правове регулювання. *Юридичний журнал.* 2005. № 7. С. 78-82.

Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у вищих навчальних закладах ІІІ–ІV рівнів акредитації: монографія / О.М. Ярошенко, Г.С. Гончарова, С. О. Сільченко та ін.; за ред. О.М. Ярошенка. Х.: Право, 2009. 240 с.

Морозов С. Колективний договір як форма участі працівників в управлінні підприємством. *Підприємництво, госп-во і право*. 2013. № 2. С. 89-92.

Рибницький Г.В. Колективний договір в умовах ринкової економіки: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Х., 2005. 18 с.

Сімутіна Я.В. До питання визначення сфери дії колективних договорів та угод. *Часоп. Київ. ун-ту права.* 2010. № 2. С. 186-190.

Смолярова М. Л., Бодзяк А. С. Проблеми трудового законодавства в контексті регулювання правової регламентації колективних договорів. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 1. С. 104-107.

Стасів О. В. Норми трудового права як результат укладення колективних договорів. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2020. № 70. С. 189-195.

Тищенко О.В. До питання щодо правового змісту поняття "колективний договір". *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2009. № 4 (№4-5). С. 126-130.

Храбатин О. Колективний договір як акт забезпечення інтересів працівників підприємства, установи, організації. *Підприємництво, госп-во і право.* 2016. № 11. С. 94-97.

Цесарський Ф.А. Розвиток уявлень про колективний договір. *Вісник Академії правових наук України.* Х.: Право, 2009. № 4 (59). С. 154-159.

Ярошенко О.М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісн. Акад. прав. наук України.* 2004. № 2 (37). C. 131-138.

**Тема 11. Правила внутрішнього трудового розпорядку.**

*Питання для обговорення.*

1. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку.

2. Локальне регулювання заохочень працівників.

3. Локальне регулювання дисциплінарної відповідальності.

4. Інші локальні акти, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудової дисципліни (Положення про оплату праці, Положення про преміювання, Положення про винагороду за підсумками роботі за рік тощо).

5. Особливості регулювання трудової дисципліни у галузевих правилах внутрішнього трудового розпорядку.

61. Директор підприємства одноособово вніс зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку, які стосувалися її режиму роботи, мотивуючи своє рішення відсутністю профспілки на підприємстві. Дане рішення спричинило виникнення колективного трудового спору.

*У якому порядку приймаються та змінюються правила внутрішнього трудового розпорядку? Дайте правову оцінку діям директора.*

62. Залишившись працювати після завершення робочого дня, Косова виявила, що принтер, який вона використовувала в роботі, вийшов з ладу. Наступного дня Косова повідомила про це директора, який зобов’язав Косову провести ремонт принтера, однак вона відмовилася, пояснюючи, що поломка сталася під час виконання завдання, яке їй дав раніше директор, а згідно правил внутрішнього трудового розпорядку у роботодавця є обов’язок забезпечувати справний стан інструментів, машин та іншого обладнання, а також нормативні запаси сировини, матеріалів та інших ресурсів, необхідних для безперебійної і ритмічної роботи, забезпечувати працівника засобами, необхідними для ефективного виробництва. У той же день директор видав наказ про притягнення Косової до дисциплінарної відповідальності та відшкодування шкоди, завданої підприємству, за рахунок її заробітної плати. Косова звернулася із заявою до КТС.

*Дайте ґрунтовну оцінку ситуації. Чи правомірні дії директора? Як має бути вирішено спір?*

63. З метою зміцнення трудової дисципліни в акціонерному товаристві “LIFE” у проєкті колективного договору було запропоновано закріпити наступні заходи впливу до осіб, які допустили порушення трудової дисципліни:

- видача порушникам трудової дисципліни заробітної плати на 5 днів пізніше встановленого терміну;

- обов’язкове випробування строком на 6 місяців для осіб, звільнених з попереднього місця роботи за порушення трудової дисципліни;

- надання щорічних відпусток переважно в осінньо-зимовий період;

- зниження оплати лікарняних листів на 50%;

- штраф за запізнення на роботу у розмірі 200 гривень;

- позбавлення винагород за підсумками роботи за рік повністю або частково;

- у випадках різкого погіршення фінансового становища ТОВ і скорочення чисельності працюючих запровадження надурочних робіт для порушників дисципліни.

*Оцініть правомірність включення у проект колективного договору запропонованих положень.*

64. Правилами внутрішнього трудового розпорядку ТОВ “Воля” за сумлінне виконання працівниками трудових обов’язків передбачені видача грошової премії та нагородження цінним подарунком.

Трудовий колектив звернувся до керівника із пропозицією застосувати заохочення до Панфілова, який в останній рік своєї роботи був автором винаходу нової технології, на яку ТОВ отримало авторське свідоцтво, його загальний стаж роботи в компанії складає 5 років та не мав жодних дисциплінарних чи громадських стягнень. Керівник відмовив, пояснюючи це тим, що застосування заохочень до працівників є його правом і здійснюється на його власний розсуд та залежить від економічних можливостей підприємства. Середня заробітна плата в компанії перевищує показники в загально-державному масштабі, отже виплата премії за таких умов не є його обов'язком.

*Чи є правомірною відмова керівника? Які підстави та порядок застосування заохочень?*

65. При розробці правил внутрішнього трудового розпорядку заводу було вирішено посилити дисципліну праці шляхом включення положення, згідно з яким прогульниками слід вважати осіб, відсутніх на роботі протягом однієї години, які сплять на роботі під час зміни, загальний час відсутності яких на робочому місці за даними відеонагляду складає більше однієї години протягом робочого дня або за даними моніторингу Інтернет-трафіку, знаходяться у соціальних мережах у робочий час більше 30 хвилин.

*Які види правил внутрішнього трудового розпорядку існують? Які положення містять правила внутрішнього трудового розпорядку? Чим відрізняються статути і положення про дисципліну від правил внутрішнього трудового розпорядку? Чи є законним закріплення вищеперелічених положень у правилах внутрішнього трудового розпорядку?*

66. За зразкове виконання працівниками цеху своїх обов’язків директором заводу їм було надано премію. Проте Янтарній та Береговому премію було надано у розмірі посадового окладу, а Собко і Тамаріну - у розмірі 50 відсотків посадового окладу. Останні звернулися до суду, мотивуючи це тим, що роботу всі виконували разом і, відповідно, заохочення мають бути застосовані до них в однаковій мірі.

*Яке рішення має прийняти суд? Якими локальними актами можуть бути передбачені заохочення? Який порядок преміювання працівників на підприємстві?*

67. У спортивному клубі “Таурус” наказом директора затверджено локальний нормативний акт “Антиалкогольна політика компанії”. Його положеннями передбачено, що вживання алкогольних напоїв працівниками спорткомплексу забороняється, як у робочий, так і в неробочий час. Двом тренерам було відмовлено у прийнятті на роботу за результатами моніторингу їх соціальних мереж, де вони на світлинах були на вечірках у нічних клубах. Масажисту було запропоновано написати заву про звільнення за власним бажанням у зв’язку із фото з бокалом вина.

*Чи правомірне запровадження такого локального акта? Яким вимогам мають відповідати норми локальних актів? Дайте правову оцінку ситуації.*

68. Директор підприємства Безродний ухвалив рішення про введення для групи працівників підсумованого обліку робочого часу та направив проєкт відповідного наказу та обґрунтування до нього до виборного органу первинної профспілкової організації для отримання його вмотивованої думки. Профспілковий комітет заперечував проти ухвалення такого рішення, оскільки правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства не передбачають можливості запровадження підсумованого обліку робочого дня.

*Яке рішення має ухвалити директор підприємства Безродний, отримавши вмотивовану думку профспілки?*

*Список літератури за темою:*

Голобородько В. О. Внутрішній трудовий розпорядок: поєднання централізованого та локального правового регулювання. *Держава і право. Юридичні і політичні.* К., 2011. Вип. 51. С. 348-352.

Голобородько В. О. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Луганськ, 2012. 20 с.

Марушева О. А. Локальні акти як регулятор внутрішнього трудового розпорядку. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Луганськ, 2012. № 23. С. 371-382.

Марушева О. А. Поєднання централізованого та локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку: автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2013. 19 с.

Падалка А. О. Генезис становлення та розвитку внутрішнього трудового розпорядку. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право.* Випуск 41. Том 4. 2016. С. 68-72.

Підкопай Д. С. Проблема єдності та диференціації внутрішнього трудового розпорядку. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.* 2020. № 4 (91). С. 79-87.

Пилипенко Ю. П. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Київ, 2012. 16 с.

Пилипенко Ю. П. Локальне правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. *Вісник Львівського Університету.* Вип. 46. 2007. С. 144-151.

Форманюк B. В. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. *Актуальні проблеми держави і права.* Одеса: Юрид. л-ра, 2010. Вип. 53. С. 432-438.

Ярошенко О. М., Голобородько В. О., Журавльов Д. В. Внутрішній трудовий розпорядок: теоретико-правовий аспект. Харків, 2012. 256 с.

**Тема 12. Штатний розклад підприємства, посадові інструкції та інші акти, що забезпечують захист бізнес-інтересів роботодавця.**

*Питання для обговорення:*

1. Штатний розклад підприємства.

2. Посадові інструкції.

3. Угода про нерозголошення – NDA (Non-disclosure agreement) та інші механізми захисту комерційної таємниці підприємства.

4. Положення про неконкурентність.

5. Положення про розподіл авторських прав.

6. Угода про відшкодування шкоди.

7. Локальне регулювання етичних та естетичних корпоративних традицій роботодавця.

69. При проведенні перевірки приватного підприємства органами державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, було встановлено наступні факти:

* у штатному розкладі підприємства передбачено декілька однакових посад з різними посадовими окладами;
* низка працівників різної кваліфікації обіймають різні посади, але при цьому мають однакові посадові оклади.
* у більшості працівників підприємства розмір посадового окладу більше, ніж у директора підприємства.

*Які з положень штатного розкладу підприємства суперечать вимогам чинного законодавства? Які зміни та в якому порядку мають бути внесені до штатного розкладу для виправлення ситуації?*

70. ТОВ «IT Solutions» здійснює розробку програмного забезпечення.

У штатному розкладі зазначено, що за основним місцем роботи на підприємстві працює 25 програмістів. Крім того, частина робіт для компанії виконується програмістами фрілансерами за господарсько-правовими договорами. Частина штатних працівників виконують роботу вдома за своїми комп´ютерами та використовуючи ресурси мережі Інтернет за власний кошт.

*Як правильно вести облік всіх категорій працівників, що виконують роботи на замовлення товариства? Якими локальними актами має регламентуватись їх робота? Які локальні акти бажано укласти з кожною з категорій з метою захисту інтересів власника підприємства?*

71. У приватному підприємстві «Сяйво» шляхом прийняття «Положення про конфіденційну інформацію та комерційну таємницю» був запроваджених особливий режим збереження та поширення інформації.

Заступник начальника маркетингового відділу попросив директора підприємства видати йому копію положення про оплату праці, правил внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, табелю обліку фактично відпрацьованого ним часу за минулий робочий рік, графіка змінності, положення про пропускний режим підприємства та виписок з комп’ютерної системи обліку робочого часу за останні два місяці із зазначенням часу його щоденного виходу на роботу.

Директор підприємства відмовив у наданні витребуваних документів посилаючись на Положення, адже витребувана інформація має статус комерційної таємниці. Крім того, перелічені документи безпосередньо не пов’язані із трудовою діяльністю заступника начальника маркетингового відділу тому видавати її він не зобов’язаний.

*Чи правомірна відмова директора? Визначте сферу регулювання положення про комерційну таємницю та конфіденційну інформацію. Розкрийте зміст права особи на інформацію в трудових правовідносинах.*

72. При укладанні трудового договору програмісту Кравчуку було запропоновано підписати також угоду про неконкуренцію. Відмова від підписання цієї угоди означала для спеціаліста відмову в прийнятті на роботу.

Кравчук попросив час на роздуми та звернувся до юридичної консультації з питаннями – чи відповідають чинному законодавству наступні умови запропонованої угоди:

- протягом трьох календарних років після припинення трудових відносин з роботодавцем, працівник зобов’язується не працевлаштовуватись до компаній конкурентів роботодавця;

- протягом трьох календарних років після припинення трудових відносин з роботодавцем, працівник зобов’язується не здійснювати діяльність, пов’язану з програмуванням в галузі систем адміністрування даних;

- працівник зобов’язується не використовувати в подальшій професійній діяльності ідеї, методи та інші наробки, що були їм зроблені під час трудових правовідносин з роботодавцем – без обмеження строком.

*Дайте обґрунтовану відповідь.*

*Список літератури за темою:*

Занфірова Т.А. Філософсько-правові аспекти проблематики локальних нормативних актів трудового права. *Часопис Київського університету права.* 2010. № 3. С. 129–133.

Клименко О.С. Штатний розпис: практика складання, внесення змін і застосування. *Бюлетень Міністерства юстиції України.* 2015. № 7. С. 20–21.

[Світенок М.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%A1%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%BA,%20%D0%9C.%20$%3C.%3E%29) Посадова інструкція: поняття та правова природа *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 6. С. 109–113.

Тичкова О.Ю. Локальні корпоративні акти. *Проблеми законності.* Вип. 74. Харків, 2005. С. 153–159.

[Трофименко І.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%A2%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE,%20%D0%86.%20$%3C.%3E%29)  Посадові інструкції: навіщо вони потрібні? *Соціальний захист сьогодні*. 2020. № 11/12. С. 58–61.

[Шевченко І. Ю.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%A8%D0%B5%D0%B2%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE,%20%D0%86.%20%D0%AE.$%3C.%3E%29) Посадова інструкція як основа формування навчальних планів підготовки фахівців економічних спеціальностей для підприємств автомобільного транспорту. *Економіка, фінанси, право*. 2017. № 7. С. 44–48.

[Шпекторенко І. В.](https://ek.nlu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_01/cgiirbis_64.exe?Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=3&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=20&S21ALL=(%3C.%3EA=%D0%A8%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE,%20%D0%86.%20%D0%92.$%3C.%3E%29) Профілювання посадових компетенцій з поетапним використанням процесного, функціонального та компетентнісного підходів *Вісник Академії митної служби України. Серія «Державне управління».* 2013 р. № 1(8). С. 87–92.

Ярошенко О.М. Щодо природи локальних нормативно-правових актів у сфері трудового права. *Вісник Академії правових наук України.* Харків: Право, 2004. №2 (37). С. 131–138.

**5. СЛОВНИК ОСНОВНИХ ТЕРМІНІВ.**

**Відпустка** – встановлена законом, колективним договором або трудовим договором (контрактом) певна кількість календарних днів безперервного відпочинку, які надаються працівникові роботодавцем у календарному році, з оплатою або без оплати їх зі збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час.

**Внутрішній трудовий розпорядок** – врегульована нормами трудового права система відносин, що складається всередині трудового колективу підприємства, установи, організації, незалежно від форм власності, при виконанні виробничих завдань і яка забезпечує здійснення суб’єктивних прав та виконання обов’язків усіма учасниками трудового процесу.

**Дисципліна праці** – сукупність нормативно-правових приписів, які регулюють обов’язки сторін трудових правовідносин, спрямованих на забезпечення належного процесу праці.

**Заробітна плата** – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

**Індивідуальні трудові спори** – неврегульовані суперечності між роботодавцем та працівником із питань застосування законів та інших нормативно-правових актів про працю, колективного договору, угоди, а також умов трудового договору (контракту), про які заявлено у відповідний юрисдикційний орган.

**Колективний договір** – угода, яка укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності й господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і виборними органами первинних профспілкових організації, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони, яка містить зобов’язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих чи інших соціально-економічних відносин та нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплату, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові порівняно з законодавством трудові й соціально-побутові пільги для працівників.

**Колективні переговори –** всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників - з другого, з метою визначення умов праці й зайнятості та (або) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками, та/або регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

**Колективні трудові спори (конфлікти)** – неврегульовані суперечності між працівниками та роботодавцями з приводу встановлення нових або зміни існуючих соціально- економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю.

**Комерційна таємниця –** інформація, яка є секретною в тому розумінні, що вона в цілому чи в певній формі та сукупності її складових є невідомою та не є легкодоступною для осіб, які звичайно мають справу з видом інформації, до якого вона належить, у зв'язку з цим має комерційну цінність та була предметом адекватних існуючим обставинам заходів щодо збереження її секретності, вжитих особою, яка законно контролює цю інформацію. Комерційною таємницею можуть бути відомості технічного, організаційного, комерційного, виробничого та іншого характеру, за винятком тих, які відповідно до закону не можуть бути віднесені до комерційної таємниці.

**Локальні нормативні акти про працю** – прийняті в установленому порядку на підприємстві, в установі, організації правила загальнообов’язкової поведінки працівників та роботодавців, що регулюють відносини у сфері праці.

**Охорона праці** – система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров’я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

**Персональні дані** - відомості чи сукупність відомостей про фізичну особу, яка ідентифікована або може бути конкретно ідентифікована.

**Працівник -** фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

**Професійна спілка (профспілка)** – добровільна неприбуткова громадська організація, що об’єднує громадян, пов’язаних спільними інтересами, за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

**Роботодавець** – це юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа, яка надає роботу фізичній особі на підставі трудового договору.

**Робоча зміна** – тривалість робочого часу (в годинах та хвилинах) протягом доби, згідно з графіком (розпорядком) роботи.

**Робочий тиждень** – установлена законом норма тривалості робочого часу впродовж календарного тижня.

**Робочий час** – проміжок календарного часу, протягом якого працівник згідно з законодавством, колективним і трудовим договором, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свої трудові обов’язки на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи-роботодавця.

**Системи оплати праці** – засоби обчислення винагороди за працю, встановленої законодавством та локальними нормативними актами, згідно з її витратами та результатами.

**Службовий твір (об’єкт, створений у зв’язку із виконанням трудового договору)** – твір, створений автором у порядку виконання службових (трудових) обов’язків відповідно до службового завдання чи трудового договору (контракту) між автором і роботодавцем.

**Соціальний діалог** – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

**Трудовий договір** – угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов’язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов’язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

**Трудовий колектив підприємства** – об’єднання фізичних осіб, які своєю працею беруть участь у діяльності підприємства, установи, організації на основі трудового договору (контракту).

**Угода про нерозголошення (Non-disclosureAgreement (NDA)**, договір, укладений між двома (у трудових відносинах) або більше сторонами (цивільно-правові, господарські) з метою нерозголошення (зберігання), взаємного обміну знаннями, матеріалами, або іншою інформацією доступ до якої обмежено третім особам, та(або) з метою зберігання (нерозголошення) конфіденційної інформації відносно третіх осіб. Цей тип угод служить для запобігання витоку будь-якої конфіденційної інформації: від виробничих секретів до персональних даних.

**Час відпочинку** – проміжок часу, протягом якого працівник, згідно із законодавством та локальними нормативними актами, вільний від виконання трудових обов’язків, і який він має право використовувати на свій розсуд.

**Щорічна відпустка** – час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам зі збереженням місця роботи і заробітної плати.

**6. САМОСТІЙНА РОБОТА**

Самостійна робота – вид запланованої навчальної, навчально-дослідницької, науково-дослідницької діяльності студента, який спрямований на поглиблене вивчення програмного матеріалу навчального курсу та виконується за методичним керівництвом та контролем викладача, але без його безпосередньої участі.

Самостійна робота студентів здійснюється у таких формах:

- опрацювання нової наукової та навчальної літератури, національних статистичних даних щодо вирішення трудових спорів, документів міжнародних організацій; узагальнення матеріалів судової практики України та зарубіжних країн щодо індивідуальних та колективних трудових спорів, тощо;

- підготовка до аудиторних занять, виконання практичних завдань та самотестування;

- підготовка до всіх видів контрольних заходів, в тому числі, проміжних та підсумкового іспиту;

- написання есе та рефератів за вузькоспеціальною проблематикою;

- підготовка тез доповідей на науково-практичні конференції;

- підготовка тематичних презентацій;

- участь у конкурсах молодих вчених;

- робота в наукових товариствах, гуртках, тощо;

- підготовка та публікація наукових статей.

Вимоги до виконання самостійної роботи за видами наступні:

1) реферат – загальний обсяг 12-15 сторінок. Наприкінці роботи – список використаної літератури та нормативних актів. Подається викладачу, який веде практичні заняття. Захист відбувається відповідно до вимог, які висуває викладач;

2) стаття в наукових виданнях – оформлюється відповідно до вимог, які висуваються редакцією збірника студентських наукових праць. Подається науковому керівникові, після його рецензії – до редакції. Зараховується опублікування статті;

3) участь у конкурсі студентських наукових робіт – робота оформляється відповідно до вимог оргкомітету конкурсу та подається на конкурс з рецензією наукового керівника.

4) тези доповіді на студентській науково-практичній конференції – оформлюються відповідно до вимог, які висуваються редакцією збірника тез доповідей. Подається науковому керівникові, після його рецензії – до редакції. Зараховується участь у студентській науково-практичній конференції та опублікування тез доповіді;

5) наукова доповідь – загальний обсяг 30 сторінок. Подається науковому керівникові. Слухання відбувається на засіданні гуртка трудового права;

6) есе – загальний обсяг до 5 сторінок, має містити ключову ідею, що розкривається у змісті роботи. Подається викладачу, який веде практичні заняття.

**7. ТЕМИ РЕФЕРАТІВ**

1. Поняття та зміст локального регулювання відносин у сфері праці.

2. Принципи локального регулювання відносин у сфері праці.

3. Значення та місце локальних нормативно правових актів в системі джерел трудового права.

4. Механізм локальної нормотворчості.

5. Локальні нормативно-правові акти, що передбачені законодавством України про працю.

6. Локальні нормативно-правові акти, що не передбачені законодавством України про працю.

7. Колективний договір в системі джерел трудового права.

8. Правила внутрішнього трудового розпорядку в системі джерел трудового права.

9. Регламентація локальними нормативно-правовими актами прав та обов’язків сторін трудового договору.

10. Локальні акти, як інструмент стимулювання працівників.

**8. ПРОГРАМНІ ПИТАННЯ**

1. Поняття та межі локального регулювання відносин у сфері праці.

2. Функції локального регулювання відносин у сфері праці.

3. Співвідношення локального та централізованого регулювання.

4. Співвідношення локального та індивідуально-договірного регулювання.

5. Історико-правовий аналіз законодавчого забезпечення локального регулювання відносин у сфері праці.

6. Нормативно-правове забезпечення локального регулювання відносин у сфері праці.

7. Місце локальних нормативно-правових актів в системі джерел трудового права.

8. Функції локальних нормативних актів.

9. Порядок розробки та прийняття локальних нормативних актів.

10. Суб’єкти локальної нормотворчості.

11. Структура та зміст локальних нормативних актів.

12. Вимоги до оформлення локальних нормативно-правових актів.

13. Класифікація локальних нормативних актів.

14. Межі локальної нормотворчості.

15. Порядок ознайомлення працівників з локальними нормативно-правовими актами.

16. Загальна характеристика локальних актів, що передбачені законодавством України про працю.

17. Загальна характеристика локальних актів, що не передбачені законодавством України про працю.

18. Локальне нормативно-правове регулювання соціального діалогу.

19. Локальне нормативно-правове регулювання окремих питань трудового договору. Локальне регулювання атестації працівників та добору кадрів.

20. Локальне нормативно-правове регулювання робочого часу та часу відпочинку.

21. Локальне нормативно-правове регулювання нормування та оплати праці.

22. Локальне нормативно-правове регулювання дисципліни праці.

23. Локальне нормативно-правове регулювання охорони праці.

24. Локальне нормативно-правове регулювання вирішення трудових спорів.

25. Колективний договір. Співвідношення колективного договору та інших локальних нормативних актів.

26. Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства.

27. Штатний розклад підприємства та посадові інструкції найманих працівників.

28. Правове регулювання положення про комерційну таємницю підприємства (про конфіденційну інформацію).

29. Правове регулювання положення про неконкурентність.

30. Правове регулювання положення про розподіл авторських прав.

**9. КРИТЕРІЇ ОЦІНКИ УСПІШНОСТІ СТУДЕНТІВ**

Формою контролю знань студентів із навчальної дисципліни «Локальне регулювання відносин у сфері праці» є залік за результатами практичних занять – «зараховано» (60-100 балів), «не зараховано» (1-59 балів).

Розподіл балів між формами організації освітнього процесу і видами контрольних заходів:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Поточний контроль | | | | | | | Підсумкова оцінка знань |
| Модуль № 1 | | Модуль № 2 | | Модуль № 3 | | Самостійна робота студентів |
| п/з | колоквіум | п/з | колоквіум | п/з | колоквіум | max 10 | max 100 |
| max 20 | мах 10 | max 20 | мах 10 | max 20 | мах 10 |

Критерії оцінювання результатів навчання:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид контролю | Кількість балів | Критерії (за кожною з оцінок) |
| Поточний контроль  на практичному занятті | **Max 5** | Відмінне засвоєння навчального матеріалу з теми, можливі окремі несуттєві недоліки. |
| **4** | Добре засвоєння матеріалу з теми, але є окремі помилки. |
| **3** | Задовільний рівень засвоєння матеріалу, значна кількість помилок. |
| **Міn 0** | Незадовільний рівень засвоєння матеріалу. |
| Колоквіум | **Мах 10** | Результати опрацювання матеріалу високі, можлива незначна кількість несуттєвих помилок. |
| **5** | Задовільний рівень засвоєння матеріалу, значна кількість помилок. |
| **Min 0** | Незадовільний рівень засвоєння матеріалу. |
| Оцінка самостійної роботи студента | **Мах 10** | Глибоке знання проблем, пов’язаних із темою дослідження. Вільне володіння матеріалом, вміння самостійно й творчо мислити, знаходити, узагальнювати, аналізувати матеріал, робити самостійні теоретичні і практичні висновки. |
| **5** | Основні питання висвітлено поверхнево, висновки не мають самостійного характеру. |
| **Min 0** | Основні положення теми висвітлено поверхнево, з великою кількістю помилок, немає висновків, студент слабко володіє матеріалом роботи. |
| Залік | **Мах 100** | Відмінне володіння матеріалом із дисципліни. |
| **Min 60** | Достатнє засвоєння матеріалу з дисципліни. |

**ЗМІСТ**

1. Вступ................................................................................................................ 3

2. Загальний розрахунок годин навчальної дисципліни «Локальні нормативні акти в сфері трудових відносин» …………………..………… 6

3. Програма навчальної дисципліни «Локальні нормативні акти в сфері трудових відносин»……………………………………………….................... 8

4. Завдання до практичних занять................................................................... 13

5. Словник основних термінів……………………......................................... 79

6. Самостійна робота……………………………………………………........ 84

7. Індивідуальна робота студентів………………………………………... 58

8. Теми рефератів………………………………………………….................. 85

9. Програмні питання з навчальної дисципліни «Локальні нормативні акти в сфері трудових відносин»............................................................................. 86

10. Критерії оцінки успішності студентів………………………………...… 87

11. Зміст…………………………………………………………………..……90

Н а в ч а л ь н е в и д а н н я

***електронне видання***

**Автори:**

доц. Кравцов Данило Маркович

доц. Зіноватна Іляна Вікторівна

доц. Свічкарьова Ярослава Віталіївна

ас. Соловйов Олексій Володимирович

ас. Бурнігіна Юлія Миколаївна

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ПОСІБНИК**

**ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ ТА**

**ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ**

**З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ**

**«ЛОКАЛЬНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ»**

галузь знань 08 “Право”,

перший (бакалаврський) рівень вищої освіти,

напрям підготовки (спеціальність) 081 “Право”

**для студентів 2-4 курсу**

**Факультету приватного права та підприємництва**