

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Волинський національний університет імені Лесі Українки

Юридичний факультет

Кафедра цивільно-правових дисциплін

СИЛАБУС

вибіркового освітнього компонента

ОСНОВИ ТРУДОВОГО ПРАВА ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

підготовки бакалавра

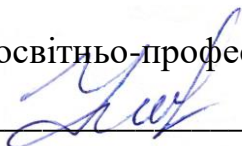
ЛУЦЬК 2025

Силабус освітнього компонента «Основи трудового права та права соціального захисту» підготовки бакалавра

Розробник: Старчук Оксана Володимирівна – доцент кафедри цивільно-правових дисциплін Волинського національного університету імені Лесі Українки, кандидат юридичних наук, доцент

Погоджено

Гарант освітньо-професійної програми:

 (к.ю.н доц. Фідря Ю. О.)

Силабус освітнього компонента затверджено на засіданні кафедри цивільно-правових дисциплін (протокол № 02 від 15 вересня 2025 р.).

Завідувач кафедри



(д.ю.н., проф. Духневич А. В.)

I. ОПИС ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітній рівень	Характеристика освітнього компонента
<i>Денна (очна) форма навчання</i>	<i>Галузь знань:</i> К Безпека та оборона	Вибіркова 1
Кількість годин / кредитів: 150/5	<i>Спеціальність:</i> К9 Правоохоронна діяльність	Рік навчання 2
		Семестр 3
ІНДЗ: є	<i>Освітньо-професійна програма:</i> Правоохоронна діяльність	Лекції 18 год.
		Практичні заняття 24 год.
	<i>Освітній рівень:</i> перший (бакалаврський)	Самостійна робота 98 год.
		Консультації 10 год.
Мова навчання:		українська
		Форма контролю: залік

Найменування показників	Галузь знань, спеціальність, освітньо-професійна програма, освітній рівень	Характеристика освітнього компонента
<i>Заочна форма навчання</i>	<i>Галузь знань:</i> К Безпека та оборона	Вибіркова 1
Кількість годин/ кредитів: 150/5	<i>Спеціальність:</i> К9 Правоохоронна діяльність	Рік навчання 2
		Семестр 3
ІНДЗ: немає	<i>Освітньо-професійна програма:</i> Правоохоронна діяльність	Лекції 6 год.
		Практичні заняття 10 год.
	<i>Освітній рівень:</i> перший (бакалаврський)	Самостійна робота 116 год.
		Консультації 18 год.
Мова навчання:		українська
		Форма контролю: залік

II. ІНФОРМАЦІЯ ПРО ВИКЛАДАЧА

Старчук Оксана Володимирівна
Кандидат юридичних наук
Доцент
Доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Моб.тел.: 050 71 51 468

Ел. адреса: oksana-starchuk@ukr.net

Дні занять <https://ps.vnu.edu.ua/cgi-bin/timetable.cgi?n=700>

III. ОПИС ОСВІТНЬОГО КОМПОНЕНТА

1. Анотація освітнього компонента

Силабус вибіркового освітнього компонента «Основи трудового права та права соціального захисту» складено з урахуванням можливості формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів освіти першого (бакалаврського) рівня з галузі знань 26 Цивільна безпека спеціальності 262 Правоохоронна діяльність та спрямований на вивчення основ правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з трудовими відносин і відносин соціального захисту, зокрема проблем, що стосуються юридичної природу трудових правовідносин, в тому числі службово-трудова правовідносин правоохоронних органів, специфіки укладення трудового договору, порядку призначення на посади поліцейських, їх атестування, укладення контракту про проходження служби в поліції, службового часу і час відпочинку поліцейських, дисциплінарних стягнень поліцейських, соціального захисту військовослужбовців та поліцейських, пенсійного забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб тощо.

ВОК «Основи трудового права та права соціального захисту» передбачає використання сучасних технологій – правової інформаційно-пошукової системи «Законодавство України» на офіційному вебпорталі парламенту України та різних інформаційних ресурсів (ресурси глобальної мережі Інтернет; веб-ресурси Верховної Ради України, органів виконавчої влади), цифрові технології загального характеру ((інструменти Microsoft 365 (Word), цифрові технології тестового зв'язку: електронні пошти (ukr.net), месенджери (Telegram), відеозв'язку (для онлайн консультування Zoom)).

У результаті вивчення освітнього компонента здобувач освіти повинен *знати*: поняттєво-категоріальний апарат трудового права та права соціального захисту його форми (джерела); зокрема, законодавство України (загальне та спеціальне), що регламентує діяльність правоохоронних органів, міжнародні та національні стандарти забезпечення соціальних прав і свобод учасників службово-трудова відносин, сутність службово-трудова правовідносин правоохоронних органів та шляхи подолання законодавчих прогалин з метою удосконалення правового регулювання; основні положення судової практики вирішення трудових спорів; технологію і організацію розв'язування задач з посиланням на нормативно-правові акти та судову практику; *вміти*: застосовувати норми трудового законодавства при вирішенні конкретних ситуацій та складанні проектів документів.

2. Мета і завдання освітнього компонента

Метою викладання освітнього компонента «Основи трудового права та права соціального захисту» є формування у майбутніх правоохоронців основ знань про основні інститути трудового права та права соціального захисту, їхню юридичну природу та особливості реалізації, а також вивчення службово-трудова правовідносин правоохоронних органів та їхній соціальний захист.

Наукову основу освітнього компонента «Основи трудового права та права соціального захисту» становлять праці вітчизняних науковців у сфері соціального права, які займаються проблемами визначення юридичної природи та специфіки правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з трудовими правовідносин та правовідносин у сфері соціального захисту, в тому числі і службово-трудова правовідносин правоохоронних органів.

Основними завданнями вивчення освітнього компонента «Основи трудового права та права соціального захисту» є: знання теоретичних засад трудового права та права соціального захисту, зокрема вивчення та розуміння основних понять та категорій, які притаманні

вищезазначеному освітньому компоненту, міжнародних та національних стандартів забезпечення соціальних прав і свобод учасників службово-трудова відносин, опрацювання наукових джерел для ефективного вивчення теоретичного матеріалу; вміння використовувати теоретичний матеріал, його аналізувати та застосовувати у практичній діяльності.

Результати навчання (компетентності)

Загальні компетентності (ЗК)

ЗК1. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях

ЗК3. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово

ЗК5. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями

ЗК6. Усвідомлення рівних можливостей та тендерних проблем

Спеціальні (фахові, предметні) компетентності

СК3. Здатність до критичного мислення та системного аналізу правових явищ

СК4. Здатність самостійно збирати та критично опрацьовувати, аналізувати та узагальнювати правову інформацію з різних джерел

СК5. Здатність визначати придатні для юридичного аналізу факти, систематизувати одержані результати, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, формулювати аргументовані висновки та рекомендації

Нормативний зміст підготовки здобувачів освіти, сформульований у термінах результатів навчання

РН3. Розуміти та професійно застосовувати понятійний апарат права та правоохоронної діяльності.

РН4. Формулювати і перевіряти гіпотези, виокремлювати юридично значущі факти, виявляти причинно-наслідкові зв'язки в діях і явищах для прийняття оптимального рішення в конкретних ситуаціях.

РН5. Розробляти тексти, документи з питань професійної діяльності, вільно спілкуватися українською та іноземною мовами.

РН10. Виокремлювати юридично значущі факти і формувати обґрунтовані правові висновки.

3. Soft skills

ВОК 1 «Основи трудового права та права соціального захисту» дозволяє забезпечити набуття здобувачами освіти широкого спектру соціальних навичок. Такі soft skills, як комунікативність, здатність усвідомлювати рівні можливості та гендерні проблеми, здатність до критичного мислення та аналізу, здатність до міжособистісної взаємодії, здатність до комплексної оцінки ситуації та наслідків прийнятих рішень, вміння працювати та взаємодіяти в команді, креативність, пунктуальність, врівноваженість, навички публічних виступів. Цьому сприяють такі методи навчання: дискусії, ситуаційний аналіз, мозкові атаки тощо.

4. Структура освітнього компонента

Денна / очна форма навчання

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					Форма контролю / Бали
	Усього	Лекції	Практ.	Сам.роб.	Конс.	
Змістовий модуль 1. Основи трудового права						
Тема 1. Трудове право як галузь права. Форми (джерела) трудового права	10	1	2	6	1	ДС/РЗ/РЗ
Тема 2. Трудові правовідносини. Забезпечення зайнятості та працевлаштування	9	1	2	6	-	ДС/РЗ/РЗ
Тема 3. Колективні договори та	11	2	2	6	1	ДС/РЗ/РЗ

угоди						
Тема 4-5. Трудовий договір. Добір на посаду поліцейського	13	2	2	8	1	ДС/РЗ/Р/6
Тема 6. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку. Службовий час і час відпочинку поліцейських	12	1	2	8	1	ДС/РЗ/Р/3
Тема 7. Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність поліцейських. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору.	10	1	2	6	1	ДС/РЗ/Р/6
Тема 8. Охорона праці	12	2	2	8	-	ДС/РЗ/Р/3
Тема 9. Праця жінок. Праця неповнолітніх	9	-	2	6	1	ДС/РЗ/Р/3
Тема 10. Трудові спори	10	2	2	6	-	ДС/РЗ/Р/3
Разом за змістовим модулем 1	98	12	18	60	6	33
Змістовий модуль 2. Основи соціального захисту						
Тема 11. Цифрова трансформація у соціальній сфері	8	2	-	6	-	
Тема 12. Державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії у сфері соціального забезпечення	11	-	2	8	1	ДС/РЗ/Р/3
Тема 13. Державні соціальні допомоги	12	1	2	8	1	ДС/РЗ/Р/3
Тема 14. Правові засади пенсійного забезпечення в Україні	12	1	1	8	1	ДС/РЗ/Р/3
Тема 15. Соціальний захист військовослужбовців та поліцейських	13	2	1	8	1	ДС/РЗ/Р/3
Разом за змістовим модулем 2	52	6	6	38	4	12
ІНДЗ						15
Контрольна робота 1						20
Контрольна робота 2						20
Всього годин / балів	150	18	24	98	10	100

Заочна форма навчання

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин					Форма контролю / Бали
	Усього	Лекції	Практ.	Сам.роб.	Конс.	
Змістовий модуль 1. Основи трудового права						
Тема 1. Трудове право як галузь права. Форми (джерела) трудового права.	10	1	-	8	1	
Тема 2. Трудові правовідносини. Забезпечення зайнятості та працевлаштування	10	1	-	8	1	
Тема 3. Колективні договори та	12	-	-	10	2	

угоди						
Тема 4-5. Трудовий договір. Трудовий договір. Добір на посаду поліцейського	7	2	-	4	1	
Тема 6. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку. Службовий час і час відпочинку поліцейських	7	-	1	5	1	ДС/РЗ/Р/6
Тема 7. Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність поліцейських. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	12	-	2	9	1	ДС/РЗ/Р/12
Тема 8. Охорона праці	10	-	-	9	1	
Тема 9. Праця жінок. Праця неповнолітніх	9	-	1	7	1	ДС/РЗ/Р/6
Тема 10. Трудові спори	11	-	2	8	1	ДС/РЗ/Р/12
Разом за змістовим модулем 1	88	4	6	68	10	36
Змістовий модуль 2. Основи соціального захисту						
Тема 11. Цифрова трансформація у соціальній сфері	12	-	-	10	2	
Тема 12. Державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії у сфері соціального забезпечення	12	-	-	10	2	
Тема 13. Правові засади пенсійного забезпечення в Україні	13	-	2	10	1	ДС/РЗ/Р/12
Тема 14. Державні соціальні допомоги	12	-	-	10	2	
Тема 15. Соціальний захист військовослужбовців та поліцейських	13	2	2	8	1	ДС/РЗ/Р/12
Разом за змістовим модулем 2	62	2	4	48	8	24
Контрольна робота						40
Всього годин / балів	150	6	10	116	18	100

Методи контролю: ДС – дискусія; РЗ – розв’язування задач; Р – реферат; КР – контрольна робота

6. Завдання для самостійного опрацювання

Завдання для самостійної роботи розробляється з урахуванням змін до законодавства та входить до плану практичного заняття кожної теми і доступні для здобувачів освіти на кафедрі та розміщені на платформі Moodle.

Окремо завдання для самостійної роботи не оцінюється, а контроль засвоєння того навчального матеріалу, який заплановано на самостійне опрацювання викладачем, здійснюється під час проведення практичних занять, контрольних робіт згідно вивчених тем тощо.

Тема 1. Трудове право як галузь права. Форми (джерела) трудового права (6 год./ 8 год.)

Питання для самоконтролю:

1. Наведіть приклади загальних і спеціальних правових норм, що регулюють трудові відносини в Україні.
2. У чому виявляється єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин?
3. Які повноваження центральних органів виконавчої влади в галузі регулювання трудових відносин?
4. Як діють нормативно-правові акти про працю у часі, просторі і за категоріями працівників?
5. У яких статтях Конституції України закріплено принципи правового регулювання трудових відносин?
6. Які особливості форм трудового права, що відрізняють їх з-поміж нормативно-правових актів інших галузей права?
7. Назвіть відмінності між нормативно-правовим актом і нормативно-правовим договором у трудовому праві.
8. У яких значеннях вживається термін «законодавство»?
9. За яких умов чинні міжнародні договори є частиною національного законодавства України?
10. На кого поширюють свою дію локальні нормативно-правові акти?
11. Назвіть види локальних нормативних актів за суб'єктами, які беруть участь у їх створенні.
12. Назвіть форми трудового права, які утворюють систему договірної регулювання.
13. Назвіть основні ознаки нормативно-правового договору в трудовому праві.

Завдання 1. Опрацюйте Правила внутрішнього розпорядку Волинського національного університету імені Лесі Українки та законспекуйте п. 5 «Права та обов'язки осіб, які навчаються в Університеті», п. 8 «Заохочення за успіхи у навчанні та активну участь у громадському житті Університету», п. 9 «Дисциплінарні правила в приміщеннях Університету», п. 10 «Відповідальність за порушення навчальної дисципліни» та запропонуйте зміни та доповнення до них.

Завдання 2. Проаналізуйте Статут Волинського національного університету імені Лесі Українки та законспекуйте р. VI п. 6.11- 6.17 «Учасники освітнього процесу», п. 8.3 «Органи студентського самоврядування», 8.5. Наукове товариство аспірантів і студентів, Рада молодих вчених».

Задача 1. Під час затвердження зборами трудового колективу підприємства «Світязь» Правил внутрішнього трудового розпорядку виникла дискусія з приводу розміщення у них розділів, які визначають порядок прийому на роботу працівників та їхню дисциплінарну відповідальність.

Виступаючи на зборах, представники трудового колективу вважали, що до правил прийому на роботу нічого крім того, що передбачено КЗпП, не внесено, а отже дублювати норми кодексу не має потреби. Що стосується дисциплінарної відповідальності, то трудові колективи взагалі не мають права визначати стягнення за порушення трудової дисципліни, адже ці питання регулюються на централізованому рівні.

Більша частина учасників зборів вважали, що Правила внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві є зайвими, оскільки існують типові та галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку, якими трудовий розпорядок належним чином врегульовано.

До з'ясування усіх спірних питань збори були перенесені на наступний тиждень.

Як співвідносяться між собою централізовані та локальні акти?

Чи є формами трудового права Правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства?

Як бути у наведеній ситуації?

Задача 2. На заводі безалкогольних напоїв з урахуванням особливостей місцевих умов

організації виробництва і праці були розроблені правила внутрішнього розпорядку. Спочатку проект правил був обговорений в структурних підрозділах заводу: у відділах, цехах. Після такого обговорення директор заводу і голова профспілкового комітету підписали правила і з моменту підписання ввели їх в дію.

Чи правомірні дії директора і голови профкому ?

Хто і в якому порядку затверджує правила внутрішнього трудового розпорядку ?

Тема 2. Трудові правовідносини. Забезпечення зайнятості та працевлаштування (6 год./ 8 год.)

Питання для самоконтролю:

1. Яка структура трудових правовідносин ?
2. Вкажіть особливості трудових правовідносин.
3. Що є об'єктом трудових правовідносин ?
4. Назвіть види правовідносин щодо забезпечення зайнятості.
5. Хто є суб'єктами правовідносин соціального діалогу у сфері праці ?
6. Що є підставою виникнення правовідносин щодо матеріальної відповідальності?
7. Назвіть суб'єктів правовідносин щодо розгляду трудових спорів.
8. Які права та обов'язки встановлено для підприємств, установ та організацій у сфері зайнятості ?
9. Які особи можуть бути визнані безробітними і які особи не можуть бути визнані безробітними ?
10. Назвіть основні принципи працевлаштування.
11. Назвіть систему органів з працевлаштування.
12. Дайте визначення «правоздатності», «дієздатності», «правового статусу», «правосуб'єктності».
13. Які критерії характеризують трудову дієздатність учасників трудових правовідносин ?
14. Назвіть види правового статусу працівників.
15. Якими ознаками повинен бути наділений роботодавець, щоб бути суб'єктом трудового права ?
16. Які працівники утворюють трудовий колектив установи і організації?
17. З якого моменту виникає правоздатність і дієздатність трудового колективу?
18. Назвіть суб'єктів трудового права, які наділені повноваженнями розглядати трудові спори.

Завдання 1. Випишіть з КЗпП права і обов'язки учасників трудових правовідносин, які складають їхній зміст (не менше 10 прав, 10 обов'язків).

Завдання 2. Виділіть спільні та відмінні ознаки підходящої роботи за законами України «Про зайнятість населення» 1991 року і 2012 року.

Задача 1. До відділу кадрів мережі супермаркетів з проханням прийняти його на літній період на роботу звернувся 16-річний П.Травкін. Менеджер з персоналу відповів Травкіну, що питання про прийняття його на роботу може бути вирішене тоді, коли він отримає паспорт. Травкін отримав паспорт і знову звернувся до відділу кадрів. Менеджер з персоналу запропонував Травкіну прийти наступного дня з одним з батьків. Коли на наступний день прийшла мати Травкіна, менеджер почав вимагати від неї написання заяви про те, що у разі нещасного випадку з її сином вона не буде мати претензій до фірми.

Хто виступає суб'єктами трудового права ?

Оцініть рівень знань у сфері трудового права менеджера з персоналу.

Задача 2. Інженер Морозова була звільнена з підприємства за п. 1 ст. 40 КЗпП (у зв'язку з його ліквідацією). Вона звернулася до центру зайнятості для пошуку підходящої роботи і реєстрації її як безробітної. Їй запропонували роботу техника за її спеціальністю. Вона відмовилася, вважаючи, що місце цієї роботи хоч і знаходиться у межах міста, але надто віддалене від її місце проживання і заробітна плата значно нижче за колишню. Інших пропозицій служба зайнятості не надала.

*Чи можна вважати запропоновану роботу підходящою для Морозової ?
Які документи їй необхідно пред'явити для реєстрації в службі зайнятості ?
Яким буде розмір її допомоги по безробіттю, коли і протягом якого строку вона буде їй отримувати ?*

Тема 3. Колективні договори та угоди (6 год./ 10 год.)

Питання для самоконтролю:

1. Сформулюйте ознаки соціального діалогу.
2. Визначте принципи соціального діалогу.
3. Виділіть сторони соціального діалогу на національному рівні.
4. Виділіть сторони соціального діалогу на галузевому рівні.
5. Виділіть сторони соціального діалогу на територіальному рівні.
6. Виділіть сторони соціального діалогу на локальному рівні.
7. Визначте форми соціального діалогу.
8. Дайте визначення колективного договору.
9. Хто є сторонами колективного договору?
10. Які органи вирішують спори при укладенні і виконанні колективного договору?
11. Розкрийте зміст принципу «дотримання норм законодавства» при розробці колективного договору.
12. Якими документами визначаються повноваження представників сторін при розробці колективного договору.
13. Правова регламентація примирних процедур при укладенні колективного договору.
14. Значення повідомної реєстрації колективного договору.
15. З якого дня колективний договір набирає чинності ?
16. Які умови колективного договору називають зобов'язальними?

Завдання 1. Охарактеризуйте структуру Колективного договору на 2021-2025 роки між Уповноваженою власником Волинського національного університету імені Лесі Українки та Профспілковим комітетом працівників Волинського національного університету імені Лесі Українки та запропонуйте до нього доповнення, зміни чи уточнення.

Задача 1. Директор заводу і голова профспілкового комітету склали проект колективного договору, який було передано на обговорення структурних підрозділів заводу. Після одержання протоколів зборів структурних підрозділів було проведено спільне засідання заводоуправління і профкому заводу із запрошенням на це засідання керівників і профспілкових організаторів структурних підрозділів.

На цьому засіданні було враховано ряд зауважень, зроблених трудовими колективами структурних підрозділів, вирішено доручити директору заводу і голові профспілкового комітету підписати колективний договір і ввести його в дію.

Який порядок укладення колективного договору?

Чи правильні дії директора заводу і голови профспілкового комітету?

Задача 2. На конференції трудового колективу по обговоренню проекту колективного договору було зроблено ряд зауважень щодо його змісту, у зв'язку з чим проект не був схвалений. Сторони – директор заводу і голова профспілкового комітету – доопрацювали колективний договір з урахуванням зауважень, висловлених на конференції, підписали договір і ввели його в дію.

Чи правильні дії директора заводу і голови профспілкового комітету?

Задача 3. На одному з підприємств Житомирської області при укладенні колективного договору виник спір між радою трудового колективу і профкомом з приводу того, який саме орган повинен представляти інтереси трудового колективу.

Як вирішити цей спір?

Тема 4-5. Трудовий договір. Добір на посаду поліцейського (6 год./ 4 год.)

Ч.1

Питання для самоконтролю:

1. Наведіть визначення поняття трудового договору. Виділіть ознаки трудового договору та спробуйте підтвердити їх відповідними положеннями трудового законодавства.
2. Які ознаки відрізняють трудовий договір від цивільно-правового договору ?
3. Які права та обов'язки працівника та роботодавця виникають в результаті укладення трудового договору ?
4. Проаналізуйте зміст трудової функції працівника. Що слід розуміти під професією, спеціальністю, кваліфікацією працівника.
5. Що слід розуміти під місцем роботи працівника ? Яке юридичне значення цієї обов'язкової умови трудового договору ?
6. Проаналізуйте сутність додаткових умов трудового договору. Спробуйте навести приклади додаткових (факультативних) умов трудового договору.
7. Які, на Вашу думку, можливі способи зміни умов трудового договору за взаємною згодою сторін ?
8. У яких випадках переміщення буде вважатися зміною умов трудового договору ?
9. Які умови та порядок переведення працівника на інше підприємство ?
10. Які ознаки відрізняють переведення та зміну істотних умов праці ?
11. Чому, на Вашу думку, законодавець встановив строки переведення ?

Завдання 1. Опрацювавши Закон України «Про забезпечення функціонування української мови як державної» складіть таблицю осіб, які зобов'язані володіти державною мовою та застосовувати її під час виконання службових обов'язків (окремим кольором відмітьте посади для яких підійде атестат, а для яких – сертифікат).

Завдання 2. Опрацюйте Додаток 1 до Положення про діяльність медичної (військово-лікарської) комісії МВС: затв. наказом Міністерства внутрішніх справ України від 03.04.2017 № 285 «Перелік захворювань і фізичних вад, що перешкоджають проходженню служби в поліції» та складіть таблицю захворювань і фізичних вад, що перешкоджають проходженню служби в поліції.

Завдання 3. Опрацюйте «Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади» затв. наказом Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 р. № 1631 та законспектуйте:

- 1) умови проведення конкурсу;
- 2) вимоги щодо оприлюднення інформації про вакантну посаду державної служби та оголошення про проведення конкурсу;
- 3) повноваження поліцейської комісії при проведенні конкурсу;
- 4) порядок прийняття та розгляду документів для участі в конкурсі;
- 5) порядок проведення тестування, співбесіди, інших видів оцінювання кандидатів на службу в поліції та/або зайняття вакантних посад;
- 6) методи оцінювання кандидатів на службу в поліції та/або на зайняття вакантних посад державної служби.

Завдання 4. З посиланням на нормативно-правові акти вкажіть на спільні та відмінні риси сумісництва і суміщення ?

Задача 1. При прийнятті на роботу від Фоменка і Верченка відповідно на посади конструктора і технолога адміністрація ТОВ «Ілан» вимагала такі документи:

- паспорт;
- трудову книжку;
- диплом про закінчення вузу;
- характеристику з попереднього місця роботи;
- довідку про стан здоров'я.

Чи правомірна вимога адміністрації про пред'явлення вказаними особами всіх перерахованих документів ?

Як оформляється прийняття на роботу працівників ?

Задача 2. При прийнятті на роботу інженера Ковтуна, було обумовлено, що він працюватиме з випробувальним терміном два тижні. В останній день перебігу строку випробувального терміну керівник підприємства запропонував продовжити випробування до максимального строку, передбаченого законом. Ковтун не заперечував, однак наполягав, щоб у відповідності з чинним законодавством на це було отримано згоду профкому. Профком відмовився розглядати це питання через те, що Ковтун не був членом профспілки. Вважаючи, що профком поступив всупереч своїм функціям, Ковтун через три дні не вийшов на роботу і був звільнений як такий, що не витримав випробувальний строк.

Отримавши копію наказу про звільнення, Ковтун звернувся в комісію по трудових спорах з проханням поновити його на роботі і зобов'язати профком санкціонувати його випробувальний строк.

Які норми законодавства було порушено ?

Як потрібно вирішити даний спір ?

Ч. 2

Питання для самоконтролю:

1. Назвіть відмінності між призупиненням та припиненням трудового договору?
2. Чи є перехід на виборну посаду підставою для припинення трудових відносин ?
3. Які документи можуть слугувати підтвердженням призову, вступу на військову службу та направлення на альтернативну (невійськову) службу ?
4. За ініціативою яких третіх осіб припиняються трудові відносини ?
5. Виділіть умовно етапи звільнення працівника ?
6. Яке значення відіграє вихідна допомога при звільненні. Чому вона виплачується лише в окремих випадках ?
7. Чи тотожними є поняття «день звільнення» та «день видання наказу про звільнення» ?
8. Який порядок проведення розрахунку з працівником у разі його звільнення ?
9. Чи є законодавчі підстави звільнення працівника у разі поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу ?
10. Назвіть підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку порушення працівником трудової дисципліни ?
11. Які роль відіграє виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) у випадку звільнення працівника ?
12. З яких причин працівник не повинен відпрацьовувати два тижні після повідомлення працівника про своє майбутнє звільнення ?

Завдання 1. Опрацюйте Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки України» від 15.07.2021 р. № 1667-IX та складіть таблицю змін до КЗпП й виділіть норми, пов'язані з тимчасовою непрацездатністю, соціальними гарантіями, загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням гіг-спеціалістів.

Задача 1. Після того, як працюючи на одному підприємстві менеджер Павлюк і програміст Савіна одружилися, керівник цього підприємства запропонував одному з них звільнитися, оскільки, згідно чинного законодавства, спільна робота родичів забороняється.

В юридичній консультації, куди молоде подружжя звернулося за роз'ясненням, їм повідомили, що заборона стосується тільки тих випадків, коли особа поступає на роботу, де працює її родич.

В законі вказано, що “власник вправі запропонувати обмеження щодо спільної роботи родичів”, тобто на підприємстві має бути прийнято локальний акт, який би забороняв службу родичів взагалі, а не конкретних осіб. Правило про заборону спільної роботи родичів стосується тільки матеріально відповідальних осіб. Навіть якщо б власник і хотів звільнити одного з родичів, то зробити він цього не зможе, оскільки ст.ст. 40 і 41 КЗпП не передбачають такої підстави для звільнення.

Дайте правовий аналіз ситуації.

Задача 2. Дорошенко після закінчення державного технічного університету був

направлений на роботу як молодий фахівець на машинобудівний завод. Директор відмовив йому у прийнятті на роботу з тієї причини, що на наявне вакантне місце інженера вже прийнято іншого працівника, який проживає в даній місцевості і має квартиру. Дорошенко звернувся із скаргою до прокурора.

Якою має бути відповідь прокурора ?

Задача 3. Замість Михайлової, яка пішла у відпустку по догляду за дитиною, була прийнята на роботу Прохорова на термін відпустки Михайлової. Коли Михайлова вийшла на роботу, Прохорова представила довідку про те, що вона вагітна, і заявила директору заводу, що він не має права її звільнити. Незважаючи на заперечення Прохорової, директор видав наказ про її звільнення у зв'язку із закінченням строку трудового договору без згоди профспілкового комітету.

Чи законні дії директора?

Задача 4. Одержавши відпустку тривалістю 24 календарних дні, бухгалтер Давидов подав адміністрації заяву про звільнення з роботи за власним бажанням. Адміністрація відмовилась розірвати трудовий договір, посилаючись на те, що він буде розірваний тоді, коли Давидов повернеться з відпустки і відпрацює двотижневий строк.

Чи правильні дії адміністрації ?

Тема 6. Правове регулювання робочого часу та часу відпочинку. Службовий час та час відпочинку поліцейських (6 год./ 5 год.)

Питання для самоконтролю:

1. Що таке робочий час ? Наведіть його класифікацію.
2. Охарактеризуйте відмінність між нормальним, скороченим та неповним робочим часом.
3. Які наслідки встановлення для працівника неповного робочого часу ?
4. За яких умов можна застосувати до працівника режим ненормованого робочого дня ?
5. Які обмеження передбачені законодавством для застосування надурочних робіт ?
6. Як здійснюється облік робочого часу і які його види ?
7. Охарактеризуйте відмінність між неповним робочим часом і сумісництвом.
8. Чим надурочна робота відрізняється від ненормованого робочого часу ?
9. Що включає право на відпустку та право використання відпустки ?
10. Які види часу відпочинку передбачені трудовим правом ?
11. Які нормативні акти здійснюють правове регулювання часу відпочинку ?
12. За яких умов надаються перерви в роботі для обігрівання і відпочинку ?
13. Кому і за яких умов надаються перерви для годування дитини ?
14. Які гарантії щотижневого безперервного відпочинку ?
15. Який порядок застосування роботи у вихідні дні ?
16. Яка передбачена законодавством компенсація за роботу у вихідний день ?
17. Яка відмінність святкових від неробочих днів ?
18. Чим забезпечується право на відпустки ?
19. Які види відпусток передбачені законодавством про працю ?
20. Що розуміють під щорічною відпусткою ?
21. Які є види щорічних відпусток ?
22. Які існують види додаткових відпусток ?
23. Якої тривалості надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням ?
24. За яких умов надається творча відпустка ?
25. Які види соціальних відпусток Вам відомі ?

Завдання 1. Випишіть з КЗПП норми, які регулюють порядок залучення окремих працівників до роботи у вихідні, святкові і неробочі дні. Вкажіть відмінності у правовому регулюванні.

Завдання 2. Складіть порівняльну таблицю призупинення трудового договору (ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін (ст. 26 Закону України «Про відпустки»)

за такими критеріями:

- на який строк можна оформити;
- хто може бути ініціатором;
- чи може працівник не погодитись;
- чи може роботодавець не погодити заяву працівника;
- чи отримає працівник зарплату за цей період;
- чи отримає працівник допомогу з тимчасової непрацездатності у цей період;
- чи увійде період у стаж для щорічної основної відпустки.

Завдання 3. Складіть інструкцію про порядок надання одноразової оплачуваної відпустки при народженні дитини згідно постанови Кабінету Міністрів України від 07.07.2021 р. № 693, якою затверджено «Порядок надання відпусток при народженні дитини».

Задача 1. Шістнадцятирічний учень ліцею Іваненко Сергій протягом року у вільний від навчання час працював помічником керівника у фірмі «Світанок».

Скільки на Вашу думку триває його робочий час ?

Задача 2. Працівник звернувся до директора із заявою про звільнення його від роботи 15 квітня 2020 року, посилаючись на те, що він викликається до суду як свідок. Директор погодився звільнити працівника від виконання роботи, зауваживши, що цей день оплачуватися не буде.

Чи правомірне рішення директора ?

Задача 3. Директору підприємства терміново знадобилось надрукувати ряд документів, але секретаря-друкарки на робочому місці не було. Був час обідньої перерви, і вона знаходилась поза територією підприємства. Після закінчення перерви директор зробив зауваження секретарці, що вона вийшла за межі підприємства, не запитавши його дозволу.

Дайте аналіз дій директора.

Які види часу відпочинку Ви знаєте ?

Тема 7. Трудова дисципліна. Дисциплінарна відповідальність поліцейських. Матеріальна відповідальність сторін трудового договору (6 год./ 9 год.)

Питання для самоконтролю:

1. Якими правовими методами забезпечується трудова дисципліна ?
2. Якими правовими нормами регулюється внутрішній трудовий розпорядок ?
3. Які існують заходи заохочення дотримання трудової дисципліни ?
4. Хто має затверджувати локальні правила внутрішнього трудового розпорядку ?
5. Що слід розуміти під дисциплінарним проступком і яке його відмежування від адміністративного правопорушення (проступку) ?
6. Які існують види дисциплінарних стягнень ?
7. Які дисциплінарні стягнення накладаються на поліцейських ?
8. Чи доцільно запроваджувати штраф як засіб стягнення за порушення трудової дисципліни ?
9. Чи може застосовуватися як дисциплінарне стягнення скорочення тривалості відпустки працівникові на один тиждень ?
10. Чи допускається запровадження таких видів дисциплінарних стягнень: зауваження, відсторонення від роботи ?
11. Чи доцільно фіксувати в локальних нормативно-правових актах види дисциплінарних проступків ?
12. Хто може бути ініціатором дострокового зняття дисциплінарного стягнення, накладеного на працівника ?
13. Чи доцільно вивішувати на дошці оголошень наказ про оголошення працівникові дисциплінарного стягнення за порушення трудової дисципліни ?
14. Умови настання матеріальної відповідальності.
15. Особливості договірної матеріальної відповідальності.

16. Ознаки матеріальної відповідальності працівника.
17. Що є підставою матеріальної відповідальності працівника ?
18. Що розуміють під прямою дійсною шкодою ?
19. Які встановлені строки стягнення шкоди ?
20. Які обставини необхідно з'ясувати для вирішення питання про розмір шкоди, що підлягає відшкодуванню ?
21. За яких обставин розмір покриття шкоди повинен бути зменшений ?
22. Як визначається розмір заподіяної шкоди ?
23. Що є доказами про заподіяну шкоду ?
24. Як визначається розмір шкоди, заподіяної з вини декількох працівників ?
25. Коли застосовується солідарна матеріальна відповідальність ?
26. Який порядок визначення середнього місячного заробітку ?
27. У яких випадках на працівників покладається повна матеріальна відповідальність ?
28. З ким можна укласти письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності ?
29. За яких умов може запроваджуватися колективна (бригадна) матеріальна відповідальність ?
30. Який порядок покриття шкоди, заподіяної працівником ?
31. Види матеріальної відповідальності роботодавця.

Завдання 1. Складіть порівняльну таблицю спільних та відмінних ознак дисциплінарного проступку, адміністративного проступку та злочину.

Завдання 2. Порівняйте загальну та спеціальну дисциплінарну відповідальність (поліцейських, суддів, працівників прокуратури).

Завдання 3. Опрацюйте Дисциплінарний статут національної поліції України законспекуйте:

- види заохочень до поліцейських;
- загальний порядок застосування заохочень;
- особливості застосування деяких видів заохочень;
- поняття дисциплінарного проступку поліцейського;
- види дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватись до поліцейських;
- порядок та строки застосування дисциплінарних стягнень до поліцейських;
- строк дії дисциплінарних стягнень та наслідки їх застосування.

Завдання 4. Вкажіть норми законодавства, які передбачають підстави та умови застосування солідарної матеріальної відповідальності.

Завдання 5. Порівняйте матеріальну відповідальність у трудовому праві та майнову відповідальність у цивільному праві.

Задача 1. При затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку АТ “Ятрань” було запропоновано до переліку заходів дисциплінарних стягнень включити такі заходи: зауваження; попередження; догану; сувору догану; звільнення.

Чи правомірна така пропозиція ?

У якому порядку затверджуються правила внутрішнього трудового розпорядку ?

Задача 2. Бухгалтер Курносова була відсутньою на роботі три з половиною години. Отримавши письмове пояснення Курносової, з якого було видно, що вона була відсутньою на робочому місці через особисті проблеми вдома, головний бухгалтер оголосив їй догану за прогул без поважної причини. Курносова, яка до цього не мала ніяких стягнень, більше того кілька разів заохочувалась, звернулася із заявою до КТС про зняття накладеного дисциплінарного стягнення. Крім цього, Курносова вказувала в заяві, що прогулом вважається відсутність на роботі протягом усього робочого дня, вона ж була відсутньою на роботі тільки 3,5 години.

Що розуміється під прогулом без поважної причини ?

Як має бути вирішений спір ?

Задача 3. Через сильні снігопади значної шкоди було завдано міській комунальній

системі та транспортним комунікаціям. У зв'язку з цим міський голова Львова підписав розпорядження "Про незадовільну роботу служб міського господарства та районних адміністрацій", яким було суворо попереджено та позбавлено премій за листопад заступника голови міської Ради та оголошено догани головам Залізничної і Шевченківської районних адміністрацій.

Цим же розпорядженням мер зобов'язав фінансово-бухгалтерські служби відрахувати до 50 % посадових окладів працівників, які винні у незадовільній роботі з прибирання снігу. Гроші, які вилучено, повинні покрити збитки лікувальних установ та жителів міста, які отримали травми у дні.

Дайте правовий аналіз наведеної в газеті ситуації.

Задача 4. Лаборант Воронков, проводячи лабораторні дослідження, підключив прилад до мережі високого напруження, внаслідок чого останній був приведений до повної непридатності. Наказом по інституту Воронкову була оголошена догана, і на нього покладений обов'язок відшкодувати заподіяну шкоду в повному розмірі. Воронков заперечував, вказуючи на те, що прилад він зіпсував випадково, а застосування двох стягнень за один проступок незаконне.

Чи можливо застосування матеріальної відповідальності одночасно з дисциплінарною ?

Чи є умисна вина необхідною умовою для покладення на працівника матеріальної відповідальності ?

Яку відповідальність може нести Воронков за знищення приладу ?

Задача 5. З вини завідуючого складом Філімонова зіпсувалося дві тонни м'ясних продуктів, втрати становили 22000 грн. Філімонов пояснив, що м'ясопродукти були зіпсовані у зв'язку з відключенням електроенергії. Крім того, деякі м'ясопродукти можуть бути використані (м'ясні консерви, строк реалізації яких не закінчився, а умови зберігання додержані).

Чи може бути притягнутий до відповідальності Філімонов ?

Які умови притягнення працівників до матеріальної відповідальності

Задача 6. Подружжя Гутник у вихідний день зібралось відвідати концерт у філармонії. Дружина одягла нову норкову шубу, яку в філармонії було здано до гардеробу. Після закінчення концерту виявилось, що шуба з гардеробу пропала, про що зразу було складено акт, який і ліг в основу пред'явленого до філармонії позову. Як третю особу до участі у справі було притягнуто гардеробницю Кириленко. В судовому засіданні з'ясувалося, що Гутник вартість шуби визначила, виходячи з цін на ринку. Представник філармонії наполягав на тому, що при визначенні шкоди необхідно виходити з тих затрат, що були понесені при її купівлі.

Як повинна бути визначена вартість завданої шкоди?

Тема 8. Охорона праці (6 год./ 9 год.)

Питання для самоконтролю:

1. Що таке охорона праці ? Чи є це поняття правовим ?
2. Які існують правила та інструкції з охорони праці ?
3. У чому правова сутність медичних оглядів та інструктажів для забезпечення охорони праці ?
4. Які правові особливості охорони праці жінок і молоді ?
5. Що слід розуміти під правовою організацією охорони праці ?
6. Які норми права сприяють стимулюванню охорони праці ?
7. Назвіть види органів з нагляду та контролю за охороною праці.
8. Наведіть аргументи на підтвердження або спростування думки, що охорона праці є істотною умовою трудового договору ?
9. Які основні обов'язки роботодавця щодо забезпечення охорони праці працівників ?

10. Сформулюйте законодавчі гарантії для працівників у сфері охорони у разі відмови від виконання дорученої їм роботи ?
11. Охарактеризуйте основні пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці ?
12. Які заходи правового впливу можна застосувати до роботодавця, який відмовляється створювати службу охорони праці ?
13. Чи зобов'язаний створювати службу охорони праці роботодавець-фізична особа ?
14. Порівняйте повноваження служби охорони праці та комісії з питань охорони праці підприємства ?
15. Яку роль у забезпеченні безпечних умов праці відіграє комісія з питань охорони праці підприємства ?
16. Назвіть основні гарантії охорони праці для жінок, неповнолітніх та осіб з інвалідністю ?
17. Чи вправі працівник відмовитися від виконання роботи, якщо умови праці не відповідають вимогам в галузі охорони праці ?

Завдання 1. За які протиправні діяння у сфері охорони праці передбачена адміністративна і кримінальна відповідальність ?

Задача 1. Хімік-аналітик Сажина відмовлялася пройти інструктаж за правилами роботи із новими реактивами, що надійшли до лабораторії. Вона без поважних причин на інструктажі не була, за що адміністрація оголосила їй догану. Наступного дня після цього при змішуванні реактивів у Сажині в руках вибухнула колба, і вона отримала великі опіки.

Назвіть і проаналізуйте склад правопорушень за цим випадком.

Чи несе роботодавець відповідальність за цей нещасний випадок ? А Сажина ?

Про який вид відповідальності йдеться ?

Задача 2. Водій тролейбуса Трохименко звернувся до комісії по трудових спорах з проханням виплатити йому грошову компенсацію за придбані ним як спецодяг рукавиці і за затримку на 6 місяців видачі форми, у зв'язку з чим він використовував на роботі свою одягу.

Яке рішення повинна винести комісія по трудових спорах ?

Задача 3. Йдучи на роботу, робітник Григоренко при посадці в трамвай поскокзнувся і пошкодив колінний суглоб правої ноги, після чого довгий час перебував на лікуванні. Вийшовши на роботу, Григоренко зажадав складення акта про нещасний випадок, у чому йому було відмовлено.

Які нещасні випадки підлягають розслідуванню і вважаються пов'язаними з виробництвом ?

У якому порядку підлягають оскарженню дії роботодавця про відмову скласти акт про нещасний випадок ?

Задача 4. Родіна, яка потребує за медичним висновком переведення на більш легку роботу, подала про це заяву начальнику цеху. Останній відмовив у переведенні, посилаючись на відсутність такої роботи, і запропонував Родіній піти у відпустку без збереження заробітної плати.

Як слід поступити Родіній ?

Тема 9. Праця жінок. Праця неповнолітніх (6 год./ 7 год.)

Питання для самоконтролю:

1. Як забезпечується рівноправність жінок у сфері трудових відносин ?
2. У чому проявляється єдність і диференціація правового регулювання праці жінок і чоловіків ?
3. На яких роботах забороняється застосування праці жінок ?
4. Які граничні норми підймання і переміщення речей жінками ?
5. До яких робіт не допускається залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років ?
6. Які категорії жінок можуть направлятися у відрядження за їх згодою ?
7. В яких випадках здійснюється переведення жінок на легшу роботу ?

8. Яким категоріям жінок забороняється відмовляти у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату ?
9. Яких категорій жінок не допускається звільнення з ініціативи роботодавця ?
10. Які заходи повинен вжити роботодавець при звільненні вагітної жінки після закінчення строкового трудового договору ?
11. Хто встановлює квоту прийняття на роботу і професійне навчання на виробництві молоді ?
12. Які категорії громадян мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню ?
13. Які особи приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду ?
14. Яка структура Переліку важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх ?
15. Яку кількість робочого часу не повинна перевищувати робота підлітків з вантажами ?

Завдання 1. Порівняйте граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками і неповнолітніми.

Завдання 2. Проаналізуйте оголошення у друкованих засобах масової інформації чи телебаченні і запишіть приклади (не менше 5) суб'єктної дискримінації за статтю.

Завдання 3. Складіть порівняльну таблицю КЗпП та норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо праці жінок та праці неповнолітніх.

Задача 1. У місцевій газеті була опублікована об'ява, що малому підприємству потрібний юристконсульт, бажано, щоб це був чоловік не старше 35 років з досвідом роботи. Через декілька днів після оголошення до директора звернулася жінка, юрист, з великим досвідом роботи, віком до 35 років. Після переговорів з нею директор підприємства заявив, що робота юриста в них специфічна, погребує тривалих поїздок у відрядження, тому вони хочуть прийняти на роботу саме чоловіка.

Чи є така відмова у прийнятті на роботу обґрунтованою і чи можна її оскаржити?

Чи зміниться зміст відповіді на поставлене питання, коли виявиться, що жінка є вагітною?

Задача 2. За угодою про співпрацю між взуттєвою фабрикою та середньою школою передбачалось, що учні старших класів за їх бажанням можуть працювати на фабриці у вільний від навчання час. Списки бажаних працювати затверджувалися директором школи і це дозволяло їм у дні роботи на фабриці пропускати останні два уроки.

Тривалість роботи учнів за цією ж угодою встановлювалась 6 годин на день. Оплата праці здійснювалась за відрядними розцінками, встановленими для дорослих працівників, В рахунок коштів, виділених для оплати відпусток учням, фабрика зобов'язувалася побудувати для школи плавальний басейн.

Батьківська рада школи, яка відповідно до ст 188 КЗпП була закликає дати згоду на підтримку угоди, поставила вимогу, щоб усім дітям, які будуть працювати, були оформлені трудові книжки і тим самим вони мали трудовий стаж, необхідний для вступу до деяких вищих навчальних закладів.

Оцініть вказані вище дії з точки зору відповідності їх чинному законодавству

Задача 3. Відповідно до медичного висновку адміністрація заводу запропонувала Ленцик перейти працювати на легшу роботу. Не погодившись з пропозицією адміністрації Ленцик залишилась працювати на своїй посаді, Через місяць у зв'язку з погіршенням стану здоров'я її поклали у лікарню, де перебувала більше двох місяців.

Повернувшись на роботу Ленцик дізналася, що вона переведена на посаду, яку займала Сивуляк і при цьому їй збережено ставку за попередньою посадою, але без надбавки за високі показники в праці.

Проаналізуйте наведену ситуацію і зробіть мотивований правовий висновок.

Задача 4. Батьки неповнолітнього Осипенка звернулись до завідуючого радіомайстернею з вимогою про звільнення їх сина, якого прийняли в майстерню як учня радіо майстра. Свою вимогу батьки обґрунтували тим, що їх син Сергій попав під вплив

друзів, які не хочуть вчитися в школі. Сергій закінчив лише 8 класів, тому повинен не працювати, а вчитись в школі

Завідуючий майстернею відмовився звільнити Сергія з роботи, пославшись на те, що Сергій має нахил до радіосправи, сумлінно ставиться до роботи і має намір навчатися у ПТУ. Батьки Осипенка звернулись з письмовою скаргою на завідуючого радіомайстернею до суду.

Як вирішити справу суду?

Тема 10. Трудові спори (6 год./ 8 год.)

Питання для самоконтролю:

1. Які ви знаєте стадії вирішення розбіжностей ?
2. Умови виникнення трудових спорів.
3. Які причини виникнення трудових спорів ?
4. Класифікація індивідуальних трудових спорів за змістом.
5. Які є принципи розгляду трудових спорів ?
6. Види індивідуальних трудових спорів за предметом.
7. Які органи розглядають індивідуальні трудові спори ?
8. За яких умов трудовий спір підлягає розглядові в КТС ?
9. Які строки звернення до КТС ?
10. Які строк виконання рішення КТС ?
11. Які трудові спори розглядаються безпосередньо в судах ?
12. Які строки звернення із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду ?
13. Що розуміють під негайним виконанням рішення ?
14. Що є предметом колективного трудового спору ?
15. Хто є сторонами колективного трудового спору (конфлікту) ?
16. Як формуються і затверджуються вимоги найманих працівників на виробничому рівні ?
17. Як формуються і затверджуються вимоги найманих працівників на галузевому, територіальному чи національному рівнях ?
18. У який строк роботодавець зобов'язаний розглянути вимоги найманих працівників ?
19. З якого моменту виникає колективний трудовий спір ?
20. Які органи розглядають колективні трудові спори ?
21. Як утворюється примирна комісія ?
22. Які повноваження незалежного посередника ?
23. Як приймається рішення примирною комісією і трудовим арбітражем ?
24. Коли рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання ?
25. Хто приймає рішення про оголошення страйку ?
26. Коли страйк вважається галузевим чи територіальним ?
27. Які страйки визнаються незаконними ?
28. За яких умов забороняється проведення страйку?

Завдання 1. Складіть етапи проведення страйку та окресліть його значення для захисту трудових прав працівників.

Завдання 2. Охарактеризуйте основні завдання та права Національної служби посередництва і примирення згідно Указу Президента України, яким затверджено «Положення про Національну службу посередництва і примирення» 17 листопада 1998 р. № 1258/98.

Задача 1. За прогул без поважних причин технік Рожанов був звільнений з роботи за п. 4 ст. 40 КЗпП України. Вважаючи це стягнення надто суворим, Рожанов звернувся до районного суду із заявою про заміну суворого стягнення – звільнення з роботи, на менш суворе – догану. Свої позовні вимоги Рожанов обґрунтував тим, що ст. 149 КЗпП України передбачена необхідність враховувати при обранні стягнення ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, попередню роботу працівника.

Чи може суд замінити дисциплінарне стягнення – звільнення, на менш суворе – догану

? Обґрунтуйте свою точку зору.

Задача 2. Ткаченко працював товарознавцем у приватному магазині, а заробітну плату йому нараховували з розрахунку окладу продавця. Ткаченко звернувся до директора магазину з проханням про виплату йому різниці в окладах, оскільки оклад товарознавця більше ніж у продавця. Директор магазину роз'яснив Ткаченко, що він, влаштуваючись на роботу, знав про умови оплати праці, зокрема про те, що буде виконувати обов'язки товарознавця, а отримувати зарплату продавця.

До якого органу потрібно звернутися Ткаченку за вирішенням спору ?

Задача 3. З ініціативи виборного органу первинної профспілкової організації цукрового заводу відбулися загальні збори працівників, на яких було вирішено чергувати цехами, щоб блокувати відвантаження цукру зі складу заводу, та створити страйковий комітет. Через тиждень значна частина працівників заводу на чолі з керівником виборного органу первинної профспілкової організації вийшла на мітинг, перекрила дорогу до цукрового заводу та заблокувала його роботу. Такими діями заводу були завдані значні збитки, оскільки не було вчасно виконано зобов'язань за цивільно-правовими договорами. Через три місяці цукровий завод звернувся до суду із позовом про визнання страйку незаконним і притягнення членів страйкового комітету та працівників до матеріальної відповідальності.

Вирішіть справу.

Задача 4. Наймані працівники однієї з шахт поставили вимоги перед її керівництвом щодо збільшення всім працівникам тривалості додаткової відпустки за роботу на підземних роботах з 12 до 18 календарних днів. Керівництво шахти відмовило у задоволенні вимоги шахтарів, посилаючись на відсутність фінансових можливостей і на те, що сторони колективного договору не повноважні змінювати час відпочинку усіх шахтарів.

Чи виник у цій ситуації колективний трудовий спір?

Чи вказані вимоги шахтарів можуть становити предмет колективного трудового спору?

Тема 11. Цифрова трансформація у соціальній сфері (6 год./ 10 год.)

Завдання 1. Складіть порівняльну таблицю роботи з трудовими книжками до 10 червня 2021 р. та після 10 червня 2021 р. за такими кадровими процедурами:

- зберігання та облік трудових книжок;
- внесення записів про прийняття, переведення, нагороди та заохочення за успіхи в роботі;
- внесення записів про звільнення;
- внесення записів про прийняття Присяги держслужбовця або посадової особи органів місцевого самоврядування, присвоєння та позбавлення рангу;
- видача трудових книжок.

Завдання 2. Складіть алгоритм дій для працівника, якому відкрили е-лікарняний та алгоритм дій роботодавця, якщо працівнику відкрили е-лікарняний.

Завдання 3. Законспектуйте перелік електронних послуг у соціальній сфері та з Додатку Дія випишіть доступні в електронній формі документи.

Завдання 4. Електронна трудова книжка: про що варто знати роботодавцям і працівникам ? (складіть пам'ятки для працівника та роботодавця) ?

Тема 12. Державні соціальні стандарти і державні соціальні гарантії у сфері соціального забезпечення (8 год./ 10 год.)

Теми рефератів

- Поняття та класифікація державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій.
- Прожитковий мінімум та порядок його встановлення за законодавством окремих зарубіжних країн.
- Міжнародно-правове регулювання відносин у сфері соціального забезпечення.

- Європейські стандарти у сфері соціального забезпечення: загальна характеристика.

Завдання 1. Проаналізуйте судову практику та дії Кабінету Міністрів України з питань затвердження набору продуктів харчування, набору непродовольчих товарів і набору послуг для встановлення прожиткового мінімуму.

Завдання 2. Охарактеризуйте процес ратифікації Україною міжнародних актів світового та європейського рівнів у сфері соціального забезпечення. Як це позначається при прийнятті нових законодавчих актів, які особливо стосуються визначення державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій?

Завдання 3. Проаналізуйте прожитковий мінімум як базовий соціальний стандарт. Наведіть приклади із законодавства щодо застосування прожиткового мінімуму.

Завдання 4. Назвіть основні державні соціальні гарантії забезпечення права людини на достатній життєвий рівень.

Завдання 5. Назвіть основні державні соціальні стандарти у сфері охорони здоров'я.

Тема 13. Правові засади пенсійного забезпечення в Україні (6 год./ 10 год.)

Питання самоконтролю:

1. Дайте визначення поняття «пенсія».
2. Які види трудових пенсій Ви знаєте ?
3. Які умови та порядок призначення пенсії за віком ?
4. Назвіть особливості призначення пенсій по інвалідності внаслідок трудового каліцтва чи професійного захворювання.
5. Дайте визначення поняття пенсії у зв'язку з утратою годувальника.
6. Які умови та порядок призначення пенсії у зв'язку з утратою годувальника ?
7. Назвіть особливості пенсійного забезпечення осіб, які мають особливі заслуги перед Україною.
8. Які напрями реформування пільгового пенсійного забезпечення передбачено в Україні ?
9. Назвіть принципи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.
10. Назвіть суб'єктів системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.
11. Дайте характеристику персоніфікованому обліку у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.
12. Як призначаються пенсії за віком у солідарній системі ?
13. Дайте класифікацію пільгових підстав на пенсію за віком.
14. Які документи необхідні для призначення кожного виду пенсій ?
15. Яке ваше ставлення до пенсії за вислугу років ?
16. Які органи здійснюють управління солідарною системою загальнообов'язкового пенсійного страхування ?
17. Які види довічних пенсій ви знаєте?
18. Чи мають право на отримання різних видів пенсії іноземці та особи без громадянства ?
19. Чи є економічно обґрунтованим встановлений законодавством мінімальний розмір пенсії за віком ?
20. Чи є можливість отримання пенсії у зв'язку з втратою годувальника жінкою, яка перебувала у фактичних відносинах з померлим ?
21. Чи є ефективною процедура «осучаснення» пенсійних виплат у сучасних умовах?

Теми рефератів

1. Функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні у сучасних умовах.
2. Реформування солідарного рівня системи пенсійного забезпечення в Україні у сучасних умовах.
3. Пенсійне забезпечення державних службовців.
4. Пенсійне забезпечення осіб, засуджених до позбавлення волі.
5. Особливості пенсійного забезпечення внутрішньо переміщених осіб.
6. Правові проблеми регулювання пенсійного забезпечення в Україні.
7. Основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні.

8. Принципи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.
9. Суб'єкти системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Задача 1. Громадянин Алімов К. пішов на пенсію в червні 2017 р. Пенсію йому було обчислено із середнього заробітку за останні 24 місяці за основним місцем роботи. В 2016 р. він, крім основної роботи, працював за сумісництвом на підприємстві «МАВВЛ». Крім того, у березні 2016 р. йому було виплачено дивіденди за акціями ВАТ «Запорізький холодохолдінг», а в січні – березні 2017 р. Алімов К. перебував у відрядженні в Італії й отримував добові. У цей період Алімов К. сплачував аліменти на двох дітей.

Які з названих сум повинні враховуватись при обчисленні середнього заробітку для призначення пенсії ?

Задача 2. Чи є підстави для продовження виплати пенсії в разі втрати годувальника утриманцям, які досягли 18-річного віку і навчаються:

- на заочному відділенні навчального закладу (не працює);
- на платному підготовчому відділенні ВНЗ;
- у комерційному коледжі (стипендії не отримують, самі платять за навчання);
- у госпрозрахункових групах державних навчальних закладів (стипендією не забезпечуються).

Задача 3. Громадянка Добкіна С. народила і виховала до 8 років чотирьох дітей, п'яту дитину від першого шлюбу чоловіка удочерила у віці 6 років, що підтверджується рішенням суду. До народження дітей Добкіна С. працювала на роботах протягом 10 років.

З якого віку вона матиме право на пенсію ?

Задача 4. Із заявою про призначення пенсії у разі інвалідності звернувся непрацюючий інвалід II групи у віці 36 років. Причина інвалідності – загальне захворювання. Стаж роботи – 10 років і 2 роки строкової військової служби. Дружина перебуває у відпустці у зв'язку з доглядом за дитиною нею трирічного віку. Старша дочка навчається в іншому місті та отримує стипендію.

Визначте право на пенсію та її розмір.

Задача 5. Студент Чулкін Б. (23 роки) навчався на IV курсі. Відпочиваючи в Карпатах, в період канікул, Чулкін Б. зламав ногу та потрапив до лікарні. По закінченні лікування комісія МСЕК визнала Чулкіна Б. Інвалідом III групи

Які умови призначення пенсії у разі інвалідності для студентів ?

Чи має Чулкін Б. право на пенсію у разі інвалідності ?

Як йому буде визначатися розмір пенсії ?

Задача 6. Вілкун С. у 2013 р. отримав трудове каліцтво і був визнаний інвалідом II групи. Повторний переогляд він повинен був пройти у квітні 2015 р. У зв'язку з хворобою дружини Вілкун С. У призначений час на переогляд не з'явився, через що йому було призупинено виплату пенсії. Переогляд Вілкун С. Пройшов лише в квітні 2016 р. При повторному переогляді Вілкуна С. Було переведено на III групу інвалідності.

Які умови поновлення виплати пенсії Вілкуну С. ?

Чи зміниться розмір пенсії Вілкуну С., якщо після досягнення пенсійного віку він перейде на пенсію за віком ?

Тема 14. Державні соціальні допомоги (6 год./ 10 год.)

Питання для самоконтролю:

1. Визначіть правові засоби стимулювання народжуваності в Україні.
2. Проаналізуйте проблемні питання визначення розміру державної соціальної допомоги малозабезпеченим сім'ям.
3. Назвіть принципи, за якими виплачуються державні соціальні допомоги.
4. Назвіть ознаки, за якими державні соціальні допомоги відрізняються від страхових.
5. У яких випадках допомога на поховання є державною, а не страховою допомогою.
6. Назвіть державні органи, що здійснюють функції з надання соціальної допомоги.
7. Назвіть види державної допомоги сім'ям із дітьми.

8. Хто з працюючих виступає суб'єктами права на державні допомоги сім'ям із дітьми ?
9. Який державний соціальний стандарт виступає критерієм визначення розміру соціальної державної допомоги ?

Теми рефератів

1. Досвід зарубіжних країн у призначенні допомог сім'ям з дітьми.
2. Порядок надання житлово-комунальних субсидій.
3. Правове забезпечення соціальної допомоги в Україні.
4. Правове забезпечення соціального захисту безробітних.
5. Сучасний стан правового регулювання соціального страхування в Україні.

Задача 1. У квітні 2023 р. 4-річний син М. отримав важку травму, а через два роки був визнаний дитиною-інвалідом. Мати звільнилася з роботи для догляду за сином, який згідно з медичним висновком потребував постійного стороннього догляду. Мати звернулася до органів соціального захисту із заявою про призначення їй відповідних допомог, а також до районного відділення Пенсійного фонду України для призначення їй пенсії.

Чи є син М. суб'єктом соціально-забезпечувальних правовідносин ?

Які правовідносини і між ким виникли у цьому випадку ?

Що є об'єктом вказаних відносин ?

Задача 2. Кутузов С., який є інвалідом I групи з дитинства внаслідок загального захворювання, звернувся за призначенням йому державної допомоги як інваліду з дитинства. В управлінні соціального захисту йому відмовили у призначенні допомоги, мотивуючи це тим, що він вже отримує пенсію у зв'язку з інвалідністю, а також надбавку до неї.

Куди можна оскаржити відмову управління соціального захисту в наданні допомоги ?

Чи має Кутузов С. право на державну допомогу як інвалід із дитинства ?

Задача 3. Іваненко С. звернувся до управління соціального захисту із заявою про призначення його сім'ї допомоги як малозабезпечених. Із довідки про склад сім'ї видно, що сім'я складається з чотирьох осіб: подружжя Іваненко, а також двоє малолітніх дітей віком 4 і 7 років. Іваненко С. зареєстрований у центрі зайнятості як безробітний і отримує допомогу в разі безробіття у розмірі 560 грн. Іваненко І. є інвалідом II групи, не працює, отримує пенсію 1900 грн,

Хто має право на допомогу малозабезпеченим сім'ям ?

Задача 4. Базилян Р. розлучена і сама виховує сина 14 років. Працюючи економістом, вона отримує заробітну плату 4 300 грн, а також отримує аліменти на дитину в розмірі 660 грн. Вона звернулася на консультацію до юрисконсульта, адже її цікавить:

Чи має право на отримання допомоги для догляду за дитиною ?

На отримання якої допомоги матиме право Базилян Р. ?

Задача 6. Іванченко М. розлучилася з чоловіком. До суду за стягненням аліментів вона не зверталася, оскільки її колишній чоловік ніде не працює. Вона навчається в коледжі з відривом від виробництва й отримує стипендію. Після розірвання шлюбу з нею залишилася дитина віком 2 роки 6 місяці. Вона звернулася до управління соціального захисту із заявою про призначення допомоги малозабезпеченій сім'ї.

Чи має Іванченко М. право на цю допомогу ?

Тема 15. Соціальний захист військовослужбовців та поліцейських (6 год./ 8 год.)

Питання для самоконтролю:

1. Види «військових» пенсій.
2. Чи мають право отримувати поліцейський одноразову грошову допомогу у зв'язку з частковою втратою працездатності, якщо був звільнений зі служби за власним бажанням ?
3. Чи можна вважати причину звільнення умовою для виплати військовослужбовцю одноразової грошової допомоги?

4. Чи є відмінності у виплати одноразової грошової допомоги військовослужбовцю, військовозобов'язаному та резервісту?
5. Чи впливає грошове забезпечення (зарплата) майбутнього пенсіонера на розмір пенсій в системі виплат відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» ?
6. Порядок легалізації профспілок, їх об'єднань.
7. Повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі, організації.
8. Права та обов'язки профспілок.
9. Гарантії діяльності профспілок.

Завдання 1. Відмінні та спільні ознаки умов, розміру та порядку виплати соціального забезпечення поліцейським та військовослужбовцям.

Завдання 2. Особливості призначення пенсій відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» у порівнянні з пільговим пенсійним забезпеченням ?

Задача 1. Громадянин Суслов І. має 28 років загального стажу. У віці 65 років він звернувся до відділення Пенсійного фонду для призначення пенсії посадовій особі місцевого самоврядування. Він має стаж 2 роки військової служби у Збройних Силах, 4 роки працював секретарем міської ради і 4 роки – головою постійної комісії обласної ради з питань бюджету на постійній основі. Перед зверненням за призначенням пенсії Суслов І. працював 5 років директором підприємства.

Які умови призначення пенсій посадовим особам місцевого самоврядування?

Чи має право Суслов І. на пенсію як посадова особа місцевого самоврядування ?

Задача 2. 2 серпня 2024 р. громадянин А. загинув, на утриманні якого були його дружина – громадянка Т. та двоє дітей: син – 6 років та дочка – 1 рік. Нині громадянка Т. перебуває у відпустці по догляду за дитиною до трьох років. Проаналізуйте ситуацію та дайте відповіді на такі запитання:

Хто виступатиме суб'єктом права на пенсію у зв'язку з втратою годувальника ?

До якого державного органу необхідно звернутися громадянці Т. для отримання виплат ?

ТЕМИ ІНДИВІДУАЛЬНИХ НАУКОВО-ДОСЛІДНИХ ЗАВДАНЬ

ІНДЗ повинне містити вступ, де висвітлюється актуальність теми, джерельна база та значення; основну частину, де виконуються завдання згідно обраної шляхом аналізу чинного трудового законодавства, практики його застосування; висновки, де передбачити особисті конкретні зауваження та рекомендації з теми дослідження та списку використаних джерел відповідно до встановлених вимог.

Згідно обраної наукової теми (див. нижче):

- визначити основні поняття;
 - розробити питання для самоконтролю;
 - скласти не менше 5 задач;
 - у висновках запропонувати шляхи вирішення проблемних питань через проєкт окремої норми трудового законодавства чи законодавства у сфері соціального захисту.
1. Службово-трудові відносини правоохоронних органів.
 2. Трудовоправовий статус державних службовців.
 3. Добір на посаду поліцейських.
 4. Атестація поліцейських.
 5. Загальні засади проходження служби в поліції.
 6. Правове регулювання служби в поліції.
 7. Професійне навчання поліцейських.
 8. Звільнення зі служби в поліції.
 9. Стаж служби в поліції.

10. Службовий час і час відпочинку поліцейських.
11. Відпустки поліцейських: поняття, обчислення тривалості.
12. Медичне забезпечення поліцейських.
13. Одноразова грошова допомога в разі загибелі (смерті) чи втрати працездатності поліцейського.
14. Захист прав та законних інтересів працівників поліції професійною спілкою.
15. Умови і порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади.
16. Службова дисципліна поліцейських.
17. Заохочення як засіб підтримання службової дисципліни поліцейських.
18. Дисциплінарна відповідальність поліцейських.
19. Дисциплінарне стягнення як засіб підтримання службової дисципліни поліцейських.
20. Пенсійне забезпечення поліцейських.

15 балів написання індивідуального наукового-дослідного завдання

№ п/п	бали	Оцінка	Оцінка відповідно ECES
1	15-13	відмінно	здобувач освіти демонструє вільне володіння проблемою, яка виноситься для наукового опрацювання з обґрунтуванням своїх думок необхідною кількістю джерел та виконанням усіх запропонованих завдань;
2	12 – 7	добре	здобувач освіти при аналізі наукової проблеми допускає деякі неточності, теоретичні положення не завжди аргументовані, завдання не повністю виконані згідно поставлених вимог;
3	6 - 3	задовільно	здобувач освіти опрацював лише окремі положення законодавства з теми наукового дослідження та не зробив власних пропозицій щодо вирішення наукової проблеми;
4	2 - 0	незадовільно	здобувач освіти не окреслив меж проблеми та шляхи її вирішення з посиланням на законодавство, не виконавши запропоновані завдання;

IV. ПОЛІТИКА ОЦІНЮВАННЯ

Політика викладача щодо здобувача освіти

Формуючи лекції і практичні завдання, викладач створює умови для найбільш ефективного засвоєння здобувачем освіти знань в межах освітнього компонента. Досягненню відповідної мети слугує, зокрема визначення тих питань, що за рівнем складності можуть бути вивчені здобувачем освіти в межах самопідготовки.

При цьому в процесі викладення освітнього компонента викладач використовує сучасні наукові методи, спрямовані в тому числі на розвиток у здобувачів освіти критичного мислення і вміння самостійно аналізувати обставини правової реальності та давати їм оцінку з точки зору положень чинного законодавства України у сфері інтелектуальної власності.

Відвідування лекційних і практичних занять здобувачем освіти покликане забезпечити отримання ним концентрованих знань, що досягається у тому числі безпосередньою участю в обговоренні відповідної тематики, а також зверненням до викладача із запитаннями з метою конкретизації тих чи інших аспектів предмету розгляду. Якщо інше не встановлено положеннями нормативно-правових документів Університету, відвідування лекційних та практичних занять є обов'язковим.

Поточний контроль здійснюється під час усного опитування на практичних заняттях, написання тестових завдань, під час розв'язування задач, написанні контрольних робіт, виконання завдань для самостійного опрацювання тощо. Самостійна робота окремо не

оцінюється, а враховується при поточному контролі здобувачів освіти.

Відповідно до п 4.5. Положення про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів вищої освіти Волинського національного університету імені Лесі Українки від 26 червня 2025 р. протокол № 8 Вченої ради передбачено, що здобувачам освіти, які брали участь у роботі конференцій, підготовці наукових публікацій, в олімпіадах, конкурсах студентських наукових робіт тощо й досягли значних результатів, може бути присуджено додаткові (бонусні) бали, які зараховуються як результати поточного контролю з відповідного ОК.

Науково-методичною комісією факультету затверджено систему бонусних балів, які зараховуються як результати поточного контролю з відповідного ОК в обсязі до 35 балів (протокол № 01 від 03 вересня 2025 р.).

Види студентської наукової та практичної активності	Кількість бонусних балів
Публікація наукової статті в періодичному науковому фаховому виданні категорії «Б» (у співавторстві із науковим керівником)	до 7 балів
Виступ з доповіддю на міжнародній, всеукраїнській науково-практичній конференції, засіданні круглого столу, симпозиуму та іншому науковому заході	до 5 балів
Публікація тез доповіді у збірнику матеріалів конференції, круглого столу чи іншого наукового заходу	до 5 балів
Участь у Всеукраїнській студентській олімпіаді	до 8 балів
Участь у Всеукраїнському конкурсі студентських наукових робіт	до 10 балів

Політика щодо академічної доброчесності

Вивчаючи цей ОК, здобувач освіти погоджується виконувати етичні принципи та визначені законом правила, якими мають керуватися учасники освітнього процесу під час навчання, викладання та провадження наукової (творчої) діяльності з метою забезпечення довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень.

Здобувач освіти зобов'язаний дотримуватись політики академічної доброчесності, що передбачає:

- самостійне виконання навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю результатів навчання (для осіб з особливими освітніми потребами ця вимога застосовується з урахуванням їхніх індивідуальних потреб і можливостей);
- посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- дотримання норм законодавства про авторське право і суміжні права;
- надання достовірної інформації про результати власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використані методики досліджень і джерела інформації.

Основні засади дотримання академічної доброчесності визначено у Положенні про систему запобігання та виявлення академічного плагіату в науковій та навчальній діяльності здобувачів вищої освіти, докторантів, науково-педагогічних і наукових працівників Волинського національного університету імені Лесі Українки <https://ra.vnu.edu.ua/wp-content/uploads/2025/02/Polozhennya-pro-plagiat-gruden-24.pdf>, а також у Кодексі академічної доброчесності Волинського національного університету імені Лесі Українки <https://ra.vnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/06/Kodeks-akademichnoyi-dobrochesnosti.pdf>

Політика щодо дедлайнів та перекладання

Поточний контроль за темами освітнього компонента здійснюється в межах практичних занять, що проводяться згідно розкладу.

Оцінювання знань здобувачів освіти здійснюється під час поточного контролю за результатами виконання тих видів робіт, які передбачені силябусом ОК. У цьому випадку

завдання із цих видів поточного контролю оцінюються в діапазоні від 0 до 100 балів. Максимальна кількість балів за поточний контроль з ВОК 100 балів.

Здобувач освіти може додатково скласти на консультаціях із викладачем ті теми, які він пропустив протягом семестру (з поважних причин), таким чином покращивши свій результат рівно на ту суму балів, яку було виділено на пропущені теми.

Можливість визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та інформальній освіті

Згідно п. 3.1. Положення про визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та/або інформальній освіті Волинського національного університету імені Лесі Українки від 29 серпня 2024 р., визнання результатів навчання, отриманих у неформальній та/або інформальній освіті, здійснюється на добровільній основі та передбачає підтвердження того, що здобувач освіти досяг результатів навчання, передбачених ОП, за якою він навчається. Визнанню можуть підлягати такі результати навчання, отримані в неформальній освіті, які за тематикою, обсягом вивчення та змістом відповідають як ОК в цілому, так і його окремому розділу, темі (темам), індивідуальному завданню, курсовій роботі (проекту), контрольній роботі тощо, які передбачені силабусом ОК.

Види студентської наукової та практичної активності	Кількість балів
Участь у правопросвітницьких заходах, робота в юридичній клініці “Ad ASTRA” згідно реєстру клініцистів	до 5 балів
Проходження курсів, тренінгів, воркшопів та інших видів неформальної освіти в межах тематики освітнього компонента	до 10 балів
Участь у правопросвітницьких заходах Європейської Асоціації студентів права «ELSA Lutsk»	до 5 балів

V. ПІДСУМКОВИЙ КОНТРОЛЬ

Згідно Положення про поточне та підсумкове оцінювання знань здобувачів вищої освіти Волинського національного університету імені Лесі Українки від 26 червня 2025 року (URL: <https://vnu-taskid841251.s3.eu-north-1.amazonaws.com/s3fs-public/inline-files/2025-pro-potochne-i-pidsumk.otsinyuvannya.pdf>) підсумковий контроль проводиться з метою оцінки результатів навчання на певному освітньому рівні або на окремих його завершальних етапах і проводиться у формі заліку, який відбувається в період заліково-екзаменаційної сесії, передбачених навчальним планом, згідно із затвердженим графіком освітнього процесу і розкладом.

Підсумковий модульний контроль не планується, не проводиться.

Залік викладач виставляє за результатами поточної роботи за умови, що здобувач освіти виконав ті види навчальної роботи, які визначено силабусом ОК. У випадку, якщо здобувач освіти не відвідував окремі аудиторні заняття (з поважних причин), на консультаціях він має право відпрацювати пропущені заняття та добрати ту кількість балів, яку було визначено на пропущені теми. У дату складання заліку викладач записує у відомість суму поточних балів, які

здобувач освіти набрав під час поточної роботи (шкала від 0 до 100 балів).

Залік викладач виставляє за умови виконання здобувачем освіти завдань, передбачених силабусом ОК. Мінімальна позитивна кількість балів – 60.

У випадку, якщо здобувач освіти протягом поточної роботи набрав менше як 60 балів, він складає залік під час ліквідації академічної заборгованості. У цьому випадку бали, набрані під час поточного оцінювання анулюються. Максимальна кількість балів на залік під час ліквідації академічної заборгованості 100.

У день складання заліку за основною сесією не проводяться додаткові опитування здобувача освіти, а також здобувач освіти не має права доздавати будь-який вид робіт,

передбачений силабусом освітнього компоненту.

Повторне складання заліку допускається не більше як два рази: один раз – викладачеві, другий – комісії, яку створює декан факультету.

Залік проводиться в усній формі.

Перелік питань до заліку

1. Поняття і класифікація форм (джерел) трудового права.
2. Конституція України – основне джерело трудового права. Джерела міжнародно-правового регулювання праці.
3. Кодекс законів про працю України та інші закони в сфері праці. Підзаконні нормативно-правові акти – джерела трудового права.
4. Локальні нормативно-правові акти та їх значення при регулюванні трудових відносин.
5. Значення керівних роз'яснень Пленуму Верховного Суду України при вирішенні трудових спорів.
6. Дія законодавчих актів у часі, просторі та за колом осіб.
7. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин.
8. Поняття, види, підстави виникнення, зміст трудових правовідносин.
9. Службово-трудова відносина правоохоронних органів: поняття та специфіка.
10. Організація трудових відносин в умовах воєнного стану.
11. Правосуб'єктність працівника як суб'єкта трудового права.
12. Правовий статус роботодавця як суб'єкта трудового права.
13. Професійні спілки та трудовий колектив як суб'єкти трудового права: поняття, принципи, функції, нормативно-правове регулювання їх діяльності.
14. Поняття зайнятості. Державна служба зайнятості, її правовий статус. Правовий статус безробітного.
15. Поняття угоди. Генеральна угода, галузеві та регіональні угоди: сторони та зміст.
16. Соціальний діалог: поняття, принципи, рівні, сторони, критерії репрезентативності.
17. Поняття, сторони, сфера укладення, зміст і структура колективного договору.
18. Порядок укладення колективного договору. Колективні переговори.
19. Поняття, сторони, зміст, порядок укладення трудового договору.
20. Юридичні гарантії при прийнятті на роботу.
21. Необхідні (основні) та факультативні умови трудового договору.
22. Контракт як особливий вид трудового договору.
23. Трудовий договір про сумісництво, суміщення посад, з тимчасовими та сезонними працівниками.
24. Трудовий договір про надомну робота та дистанційну роботу: спільне та відмінність.
25. Трудовий договір з нефіксованим робочим часом.
26. Трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин.
27. Трудовий договір з домашнім працівником.
28. Зміна умов трудового договору.
29. Порядок призначення на посади поліцейських.
30. Атестація поліцейських.
31. Контракт про проходження служби в поліції.
32. Підстави і порядок припинення трудового договору.
33. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника.
34. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, їх види. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.
35. Відсторонення від роботи. Відсторонення поліцейського від виконання службових обов'язків (посади).
36. Звільнення зі служби в поліції.
37. Порядок оформлення звільнення і проведення розрахунку. Правові наслідки незаконного звільнення та відсторонення від роботи (посади).

38. Поняття та ознаки робочого часу.
39. Нормальний, скорочений та неповний робочий час. Надурочні роботи.
40. Режим робочого часу, порядок його встановлення та облік.
41. Поняття часу відпочинку та його види.
42. Вихідні, святкові і неробочі дні.
43. Щорічні відпустки, їх види, тривалість, порядок надання, оплата. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням.
44. Творчі відпустки. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях. Відпустки без збереження заробітної плати.
45. Соціальні відпустки, їх види та порядок надання.
46. Службовий час і час відпочинку поліцейських. Відпустки поліцейських.
47. Поняття та методи забезпечення трудової дисципліни.
48. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Обов'язки роботодавця щодо додержання трудової дисципліни. Обов'язки працівника.
49. Заохочення за успіхи в роботі. Поняття та види заохочень поліцейських.
50. Поняття дисциплінарного проступку. Відмежування від інших правопорушень. Види дисциплінарних стягнень, порядок їх застосування.
51. Дисциплінарні стягнення поліцейських: поняття та види.
52. Поняття, види та умови матеріальної відповідальності.
53. Матеріальна відповідальність працівників та її ознаки. Визначення розміру заподіяної підприємству, установі, організації шкоди. Поняття прямої дійсної шкоди.
54. Матеріальна відповідальність при заподіянні шкоди декількома працівниками. Солідарна матеріальна відповідальність. Обмежена матеріальна відповідальність.
55. Матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди, заподіяної працівниками. Письмовий договір про взяття на себе працівником повної матеріальної відповідальності. Колективна (бригадна) матеріальна відповідальність.
56. Матеріальна відповідальність службових осіб, винних у незаконному звільненні або переведенні працівників на іншу роботу. Матеріальна відповідальність роботодавця.
57. Поняття охорони праці за трудовим законодавством. Права та обов'язки працівників і роботодавців з охорони праці.
58. Гарантії прав громадян на охорону праці.
59. Види інструктажів. Відповідальність посадових осіб за порушення законодавства про працю і правил з охорони праці.
60. Охорона праці жінок, неповнолітніх та інвалідів. Гарантії трудових прав жінок. Обмеження праці жінок. Пільги вагітним жінкам та жінкам, які виховують дітей. Гарантії праці жінок, які виховують дітей.
61. Особливості трудових відносин з неповнолітніми працівниками.
62. Поняття і причини виникнення індивідуальних трудових спорів. Органи, уповноважені розглядати індивідуальні трудові спори.
63. Підвідомчість трудових спорів комісії по трудових спорах. Розгляд індивідуальних трудових спорів в судах.
64. Поняття і предмет колективного трудового спору. Розгляд колективного трудового спору в примирній комісії і трудовому арбітражі.
65. Правове регулювання проведення страйків: оголошення страйку, правові наслідки визнання страйку незаконним.
66. Поняття державних соціальних стандартів і нормативів та мета їх встановлення.
67. Поняття прожиткового мінімуму та сфера його застосування.
68. Визначення розміру прожиткового мінімуму за законодавством України.
69. Основні державні соціальні гарантії та порядок визначення їх розміру.
70. Стандарти у сфері соціального забезпечення в міжнародних нормативно-правових актах.
71. Загальне поняття пенсій та їх види
72. Пенсії за віком у солідарній системі. Порядок обчислення пенсії.

73. Особливості призначення пенсії по інвалідності в солідарній системі.
74. Умови призначення та розміри пенсій у зв'язку з утратою годувальника у солідарній системі.
75. Особливості пенсійного забезпечення осіб, які мають особливі заслуги перед Україною.
76. Пенсійні виплати за рахунок коштів Накопичувального фонду.
77. «Військові» пенсії: поняття та види.
78. Поняття, види та ознаки державної соціальної допомоги.
79. Умови, порядок призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми:
80. Право осіб на державну соціальну допомогу особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю: порядок та умови призначення і виплати.
81. Державна соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям: порядок та умови призначення і виплати.
82. Допомога по безробіттю в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування.
83. Допомога на поховання.
84. Державні соціальні допомоги особам, які не мають права на пенсію та особам з інвалідністю: порядок та умови призначення і виплати.
85. Правове регулювання соціального захисту військовослужбовців та членів їх сімей і поліцейських
86. Пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб: поняття, умови, види, порядок
87. Пенсійне забезпечення поліцейських.
88. Одноразова грошова допомога в разі загибелі (смерті) чи втрати працездатності поліцейського: поняття, суб'єкти, розмір, призначення і виплата
89. Грошове, медичне, житлове забезпечення поліцейських
90. Захист прав та законних інтересів працівників поліції профспілками. Правовий статус профспілок.

VI. ШКАЛА ОЦІНЮВАННЯ

Оцінка в балах	Лінгвістична оцінка
90 – 100	Зараховано
82 – 89	
75 - 81	
67 -74	
60 - 66	
1 – 59	Незараховано (необхідне перескладання)

90-100 – здобувач освіти демонструє вільне володіння теоретичними питаннями, вміє переконливо, з посиланням на трудове законодавство й законодавство у сфері соціального забезпечення, обґрунтовувати проблему, яку висвітлює; безпомилково дає відповіді на поставлені питання з посиланням на норми трудового законодавства; вільно володіє термінологією з трудового права та права соціального захисту;

82-89 – здобувач освіти при відповіді на теоретичні питання відповідає повно, володіє термінологією з трудового права та права соціального захисту, знає нормативно-правові акти у означеній сфері, вміло їх застосовує при відповіді на питання, однак може допускати деякі неточності чи положення без їх доведеності;

75-81 – здобувач освіти при відповіді на теоретичні питання може порушувати системність їх викладу, допускати окремі неточності, без їх доказовості, однак знає нормативно-правові акти у сфері трудового права та права соціального захисту, застосовує

при відповіді на питання, володіє основними категоріями з трудового права та права соціального захисту;

67-74 – здобувач освіти володіє більшістю теоретичними питаннями з предмету вивчення, володіє термінологією з трудового права та права соціального захисту, знає нормативно-правові акти у означеній сфері; однак не завжди може правильно та аргументовано застосувати норму трудового законодавства при відповіді на питання;

60-66 – здобувач освіти не володіє більшістю теоретичними питаннями, однак знає основні категорії та нормативно-правові акти у сфері трудового права та права соціального захисту, але при відповіді на питання не обґрунтовує та не аргументує свою відповідь;

1-59 – здобувач освіти володіє теоретичними питаннями поверхнево; знає окремі категорії та нормативно-правові акти у сфері трудового права, але не вміє правильно їх застосовувати під час відповіді на питання.

3 бали – поточне оцінювання (денна форма навчання)

№ п/п	бали	Оцінка	Оцінка відповідно ECES
1	3-2,5	відмінно	здобувач освіти демонструє вільне володіння питаннями практичного заняття, вміє переконливо, з посиланням на трудове законодавство обґрунтовувати проблему, яку висвітлює; безпомилково виконує практичні завдання згідно трудового законодавства та судової практики, бере участь у дискусії;
2	2,4-1,5	добре	здобувач освіти при відповіді на теоретичні питання практичного заняття допускає поодинокі неточності, однак знає нормативно-правові акти у сфері трудового права та права соціального захисту, вміє їх застосовувати під час розв'язуванні задач та аргументувати свою відповідь;
3	1,4-0,6	задовільно	здобувач освіти не володіє більшістю питань практичного заняття, однак знає нормативно-правові акти у сфері трудового права та права соціального захисту; виконуючи завдання, посилається на законодавство, але не обґрунтовує свою відповідь;
4	0,5-0	незадовільно	здобувач освіти володіє питаннями практичного заняття поверхнево; знає нормативно-правові акти у сфері трудового права та права соціального захисту, але не вміє правильно застосовувати під час розв'язування практичних завдань.

12 балів – поточне оцінювання (заочна форма навчання)

№ п/п	бали	Оцінка	Оцінка відповідно ECES
1	12-11	відмінно	здобувач освіти демонструє вільне володіння питаннями практичного заняття, вміє переконливо, з посиланням на трудове законодавство обґрунтовувати проблему, яку висвітлює; безпомилково виконує практичні завдання згідно трудового законодавства та судової практики, бере участь у дискусії
2	10,9-6	добре	здобувач освіти при відповіді на теоретичні питання практичного заняття допускає деякі неточності, однак знає нормативно-правові акти у сфері трудового права та права соціального захисту, вміє їх застосовувати під час

			розв'язуванні задач та аргументувати свою відповідь;
3	5,9-2	задовільно	здобувач освіти не володіє більшістю питань практичного заняття, однак знає нормативно-правові акти у сфері трудового права та права соціального захисту; виконуючи завдання, посилається на законодавство, але не обґрунтовує свою відповідь;
4	1,9-0	незадовільно	здобувач освіти володіє питаннями практичного заняття поверхнево; знає, але не вміє правильно застосовувати нормативну базу під час розв'язування практичних завдань.

20 балів - написання контрольної роботи (денна / очна форма навчання)

№ п/п	бали	Оцінка	Оцінка відповідно ECES
1	20-18	відмінно	здобувач освіти повно відповідає на питання контрольної роботи, вільно володіє термінологією з трудового права та права соціального захисту, вміє застосовувати норми законодавства при відповіді на питання та аргументувати свою позицію;
2	17-10	добре	здобувач освіти при відповіді на питання контрольної роботи допускає поодинокі неточності; володіє термінологією з трудового права та права соціального захисту; знає нормативно-правові акти з питання контрольної роботи; вміло застосовує норми трудового законодавства при відповіді на питання;
3	9-5	задовільно	здобувач освіти поверхнево володіє більшістю питаннями контрольної роботи, знає основні категорії та нормативно-правові акти з трудового права та права соціального захисту; використовує норми трудового законодавства, але не пояснює їх застосування при відповіді на питання;
4	4-0	незадовільно	здобувач освіти не може дати аргументовано відповідь на питання контрольної роботи, висловлює власну думку при відповіді на питання без посилання на норми трудового законодавства, володіє окремими категоріями трудового права та права соціального захисту.

40 балів - написання контрольної роботи (заочна форма навчання)

№ п/п	бали	Оцінка	Оцінка відповідно ECES
1	40-39	відмінно	здобувач освіти повно відповідає на питання контрольної роботи, вільно володіє термінологією з трудового права та права соціального захисту, вміє застосовувати норми трудового законодавства при відповіді на питання та аргументувати свою позицію;
2	38-20	добре	здобувач освіти при відповіді на питання контрольної роботи допускає поодинокі неточності; володіє термінологією з трудового права та права соціального захисту; знає нормативно-правові акти з питання контрольної роботи; вміло застосовує норми трудового законодавства при відповіді на питання;
3	19-7	задовільно	здобувач освіти поверхнево володіє більшістю питаннями

			контрольної роботи, знає основні категорії та нормативно-правові акти з трудового права та права соціального захисту; використовує норми трудового законодавства, але не пояснює їх застосування при відповіді на питання;
4	6-0	незадовільно	здобувач освіти не може дати аргументовано відповідь на питання контрольної роботи, висловлює власну думку при відповіді на питання без посилання на норми трудового законодавства, володіє окремими категоріями трудового права та права соціального захисту.

VI. Рекомендована література та Інтернет-ресурси

Методичне забезпечення

1. Старчук О. В. Основи трудового права та права соціального захисту: електронний курс освітнього компонента. (Рекомендовано електронний курс освітнього компонента до використання в освітньому процесі (протокол засідання науково-методичної ради № 07 від 19 березня 2025 р.). URL: <https://moodle.vnu.edu.ua/course/view.php?id=2954>
2. Трудове право: термінологічний словник: автори-уклад.: І. М. Якушев, О. В. Старчук, Н. Ф. Чубоха, О. М. Мациборська; за заг. ред. І. М. Якушева. Луцьк: Завжди поруч, 2024. 206 с.
3. Трудове право України: практикум (збірник задач) / [І. М. Якушев, О. В. Старчук, Н. Ф. Чубоха]. Луцьк: Вежа-Друк, 2022. 210 с.

Нормативно-правові акти

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. із змінами та доп. *Відом. Верх. Ради УРСР*. 1971. додаток до № 50. Ст. 375.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прав військовослужбовців та поліцейських на соціальний захист: Закон України від 21 березня 2024 р. № 3621-IX. *Відом. Верх. Ради*. 2024. № 22. Ст. 196.
4. Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. *Відом. Верх. Ради*. 2015. № 40-41. Ст. 379.
5. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України: затв. Законом України від 15 березня 2018 року № 2337-VIII. *Відом. Верх. Ради*. 2018. № 29. Ст. 233.
6. Про державну службу: Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. *Відом. Верх. Ради*. 2016. № 4. Ст. 43.
7. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. *Відом. Верх. Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
8. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 р. *Відом. Верх. Ради України*. 2003. № 49-51. Ст. 376.
9. Про недержавне пенсійне забезпечення Закон України від 9 липня 2003 р. *Відом. Верх. Ради України*. 2003. № 47-48. Ст.372.
10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045-XI. *Відом. Верх. Ради України*. 1999. №45. Ст. 397.
11. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 р. (в редакції Закону №77-VIII від 28.12.2014). *Відом. Верх. Ради України*. 2015. № 11. Ст. 75.
12. Типовий порядок проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25 грудня 2015 р. № 163 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0050-16#Text>

Рекомендована навчальна та наукова література

Основна:

1. Боднарук М. І., Орловський О. Я., Бурка А. В.. Право соціального захисту : навч.-метод. посібник. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2021. 184 с.
2. Бутинська Р. Я., Мокрицька Н. П. Трудове право України: навчальний посібник. Львів: «Галицька видавнича спілка», 2022. 312 с.
3. Венедіктов В. С. Трудове право України: підручник. 2-е вид., перероб. і доп. К. : ДІА, 2024. 208 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Trudove-pravo.-Venediktov.2024.pdf
4. Іншин М. І., Костюк В. Л. Трудове право України: підручник. К. : Юрінком Інтер, 2020. 600 с.
5. Корнєв Ю. Трудове право України: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2025. 218 с.
6. Назарчук О. М. Трудове право [Електронний ресурс] : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2025. 230 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4268e889-54b7-4bec-a871-c79ae61770c0/content>
7. Право соціального забезпечення : навчальний посібник / Г.І. Чанишева, І.В. Лагутіна, К.В. Бориченко, В.С. Тарасенко, Є.В. Краснов, О.С. Щукін, А.О. Гудзь, О.В. Корнілова; за заг. ред. Г.І. Чанишевої. Одеса : Фенікс, 2024. 202 с. URL: <https://doi.org/10.32837/11300.27519>
8. Трудове право України: підручник / за ред. О. М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с.
9. Чанишева Г. І. Трудове право України: навч.-метод. посіб. для здобувачів вищої освіти 2-го курсу факульт. цивільної та госп. юстиції, спец. 081 Право. НУ «Одеська юридична академія». Одеса:Фенікс, 2022. 282 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22510>
10. Чернега В. Трудове право (національне, міжнародне, зарубіжне, порівняльне) та правові форми врегулювання трудових спорів: підручник. К. : Ліра-К, 2025. 568 с.
11. Щербина В. І., Соцький А. М. Трудове право України: підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.

Додаткова:

1. Старчук О. В. Сучасні принципи трудового права України: теоретико-правові аспекти: монографія. Луцьк : Вежа-Друк, 2013. 176 с.
2. Старчук О. В. Заборона дискримінації при прийнятті на роботу в Україні та Республіці Польща: теоретико-правові аспекти. *Area Nauki*. Люблін. 2022. С. 118-127.
3. Старчук О. В. Форми дискримінації у сфері реалізації права на працю. *SCIENCE, RESEARCH, DEVELOPMENT. State and Law*. Berlin. 30.01.2018. С. 6–9.
4. Старчук О. В. До питання основних засад міжнародно-правового регулювання трудових відносин. Проблеми забезпечення прав і свобод людини, їх захисту в країнах Європи: зб. матеріалів VII Міжнар. наук.-практ. е-конф. (11 грудня 2020 р. м. Луцьк) / уклад. Л. М. Джурак. Луцьк : Вежа-Друк, 2020. С. 124–127.
5. Старчук О. В., Пеньшіна С. О. До питання надання додаткової відпустки самотнім матерям. Актуальні проблеми розвитку природничих та гуманітарних наук: збірник матеріалів V Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених, студентів та аспірантів (11 листопада 2021 р., м. Луцьк) / відп. ред. Голуб Г. С., Зінченко М. О. Луцьк, 2021. С. 131-133.
6. Старчук О. В. До питання відмови у прийнятті на роботу: теоретико-правові аспекти. Молодь за права людини: збірник тез доповідей I Міжвузівської науково-практичної онлайн конференції (м. Луцьк, 9 грудня, 2021 р.) / упоряд.: С.С. Пікалюк, Ю.О.Туз, О.А. Бундак. Луцьк: Луцький інститут розвитку людини Університету «Україна», 2021. Вип. 1. С. 23-26.
7. Старчук О. В. Щодо забезпечення балансу інтересів працівника та роботодавця у трудових правовідносинах. Проблеми забезпечення прав і свобод людини: зб. матеріалів VIII Міжнар. наук.-практ. е-конф. (10 грудня 2021 р. м. Луцьк) / уклад. Л. М. Джурак. Луцьк : Вежа-Друк, 2021. С. 213-215.
8. Старчук О. В. Щодо рівності трудових прав в Україні та Європейському Союзі. Актуальні питання реформування правової системи України: зб. наук. ст. за матеріалами

XVII Міжнар. наук.–практ. конф., м. Луцьк, червн. 2022 р. / уклад. Л. М. Джурак. Луцьк: Вежа-Друк, 2022.

9. Starczuk O. Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu na Ukrainie i w RP: aspekty teoretyczne i prawne. *Area Nauki*. 2022. № 4. S. 118–128.
10. Starczuk O. Ustawowe zapewnienie przestrzeganie zasady równości praw pracowniczych i szans pracowników w zatrudnieniu. *Area Nauki*. 2023. № 1 (10). S. 104–111.
11. Тарасенко В.С. Реформа прожиткового мінімуму в Україні. *Правова позиція*. 2019. № 04 (25). С.19-23.
12. Старчук О. В. Підходи до розуміння поняття примусової праці та її заборони у трудовому праві України. *Висновок експерта в галузі права як складова конституційного права на судовий захист* : тези доп. І Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 27-й річниці прийняття Конституції України (Луцьк, 27 черв. 2023 р.). Одеса : Юрид. літ., 2023 С. 26–29.
13. Старчук О. В., Чубоха Н. Ф., Андросович А.В. Правові аспекти регулювання криптовалют та блокчейн-технологій в Україні. *Економіка. Фінанси. Право*. Вип. 3. 2024. С. 99–103.
14. Старчук О. В., Горбань О. П., Павліченко І. М. Оптимізація трудових відносин в Україні до юридичних стандартів ЄС. *Академічні візії*. № 30. 2024. С. 1-12.
15. Старчук О. В., Вознюк Н. І., Якушев І. М. Принципи трудового права: тенденції змін та міжнародний досвід. *Національні інтереси України*. 2025. № 4 (9). С. 337–348.

Інтернет-ресурси:

<http://zakon1.rada.gov.ua> – Законодавство України

<http://rada.gov.ua> – офіційний веб-сайт Верховної Ради України

<http://www.president.gov.ua/> – Президент України

<http://www.kmu.gov.ua> – Урядовий портал (Кабінет Міністрів України)

www.minjust.gov.ua – Офіційний сайт Міністерства юстиції України

<http://www.ccu.gov.ua/uk/index> – Конституційний суд України

<http://sc.gov.ua/> – Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ

<http://reyestr.court.gov.ua/> – Єдиний державний реєстр судових рішень

<http://court.gov.ua/sudy/> – Судова влада України

<http://www.vru.gov.ua/> – Вища рада юстиції

<http://vkksu.gov.ua/> – Вища кваліфікаційна комісія суддів України

<http://nbuv.gov.ua> – Національна бібліотека України імені В.І. Вернадського

<http://www.nbuv.gov.ua/nyub/journals.html>. – Наукова юридична періодика України

www.studrada.com.ua – Центральний юридичний портал України

www.ukr-pravo.at.ua – Правовий портал

www.jurconsult.net.ua – Всеукраїнський юридичний портал

www.liga.kiev.ua/ – Інформаційно-пошукова системи по законодавству «Ліга»

<http://www.osvita.org.ua/> – Освітній портал

<http://student.pp.ua/load> – Студентський портал України

http://irbis-nbuv.gov.ua/info_law.html – Юридичні інформаційні ресурси