

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ ХАРКІВСЬКИЙ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ Кафедра  
правового забезпечення підприємницької діяльності та фінансової  
безпеки  
Навчально-науковий інститут № 5**

## **МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДО СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ**

з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»  
обов'язкових компонент  
освітньої програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

**072 Фінанси, банківська справа, страхування та фондовий ринок  
(Фінансова безпека, фінансові розслідування)**

**Харків 2024**

**ЗАТВЕРДЖЕНО**

Науково-методичною радою  
Харківського національного  
університету внутрішніх справ  
Протокол від 14.08.2024 р. № 8

**ПОГОДЖЕНО**

Секцією Науково-методичної ради  
ХНУВС з гуманітарних,  
соціально-економічних дисциплін  
Протокол від 13.08.2024 р. № 7

Розглянуто на засіданні кафедри правового забезпечення підприємницької діяльності та фінансової безпеки ННІ№5 протокол від 12.08.2024 р. №10

**Розробники:**

1. доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент Подорожній Артем Юрійович.

**Рецензенти:**

1. Доцент кафедри цивільного права № 1, начальник науково-дослідницького сектору Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, кандидат юридичних наук, доцент Ісаєв Арсен Миколайович;
2. Учений секретар секретаріату Вченої ради, доктор юридичних наук, доцент Невядовський Владислав Олегович.

**1. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами**  
**1.1. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами**  
**(денна форма навчання)**

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни						Вид контролю
	Всього	з них:					
		Лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	Самостійна робота	
Семестр № 7							
Тема № 1: Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	8	2	2	-	-	4	
Тема № 2: Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.	8	2	2	-	-	4	
Тема № 3: Соціально-трудові відносини як система	8	2	2	-	-	4	
Тема № 4: Соціальне партнерство.	8	2	2	-	-	4	
Тема № 5: Ринок праці та його регулювання.	8	2	2	-	-	4	
Тема № 6: Соціально-трудові відносини зайнятості.	8	2	2	-	-	4	
Тема № 7: Організація і нормування праці.	8	2	2	-	-	4	
Тема № 8: Продуктивність і ефективність праці.	10	2	2	-	-	6	
Тема № 9: Політика доходів і оплата праці.	10	2	2	-	-	6	
Тема № 10: Планування праці	10	2	2	-	-	6	
Тема № 11: Аналіз, звітність, аудит у сфері праці	10	2	2	-	-	6	

Тема № 12: Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин.	10	2	2	-	-	6	
Тема №13: Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	14	4	4	-	-	6	
<b>Всього за семестр № 7:</b>	<b>120</b>	<b>28</b>	<b>28</b>			<b>64</b>	<b>Залік</b>

**1.2. Розподіл часу навчальної дисципліни за темами  
(заочна форма навчання)**

Номер та назва навчальної теми	Кількість годин, відведених на вивчення навчальної дисципліни						Вид контролю
	Всього	з них:					
		Лекції	Семінарські заняття	Практичні заняття	Лабораторні заняття	Самостійна робота	
Семестр № 7							
Тема № 1: Об’єкт, предмет і завдання дисципліни	10	2	-	-	-	8	
Тема № 2: Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.	8	-	-	-	-	8	
Тема № 3: Соціально-трудові відносини як система	10	-	2	-	-	8	
Тема № 4: Соціальне партнерство.	8	-	-	-	-	8	
Тема № 5: Ринок праці та його регулювання.	10	2	-	-	-	8	
Тема № 6: Соціально-трудові відносини зайнятості.	8	-	-	-	-	8	

Тема № 7: Організація і нормування праці.	10	-	2	-	-	8	
Тема № 8: Продуктивність і ефективність праці.	8	-	-	-	-	8	
Тема № 9: Політика доходів і оплата праці.	10	2	-	-	-	8	
Тема № 10: Планування праці	8	-	-	-	-	8	
Тема № 11: Аналіз, звітність, аудит у сфері праці	10	-	2	-	-	8	
Тема № 12: Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин.	10	-	-	-	-	10	
Тема №13: Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	10	-	-	-	-	10	
<b>Всього за семестр № 7:</b>	<b>120</b>	<b>6</b>	<b>6</b>			<b>108</b>	<b>Залік</b>

### 3. Методичні вказівки до семінарських занять

**Тема № 1: Об'єкт, предмет і завдання дисципліни.**

**Семінарське заняття:** Об'єкт, предмет і завдання дисципліни.

Навчальна мета заняття: освоєння, поглиблення та розширення теоретичних знань про об'єкт, предмет і завдання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини».

Кількість годин:

Денна форма навчання – 2 години;

Заочна форма навчання – 0 годин

**Навчальні питання:**

1. Сутність, мета, завдання і функції дисципліни.
2. Поняття праці та особливості трудової діяльності людини.
3. Соціально – трудовий напрям економічної думки.

***Методичні вказівки*** до кожного навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Економіка праці – це галузь економічної науки, яка вивчає закономірності і способи раціонального формування, використання, відтворення і розвитку головної виробничої сили суспільства – людини (людського ресурсу), організації та стимулювання ефективної трудової діяльності працюючих з метою максимального задоволення їх матеріальних і духовних потреб.

Соціальні відносини – це система відносин між окремими людьми, соціальними групами, що приймають неоднакову участь в економічному, політичному і духовному житті, мають відмінності у соціальному статусі, способі життя, джерелах та рівнях доходів особистого споживання тощо. Означені відносини складаються внаслідок суспільного становища суб'єктів, їхнього устрою життя, умов існування. Вони є одним зі способів вияву соціальності (спільності, відчуженості, конфліктності, партнерства) у суспільстві, в тому числі у трудовій сфері.

Трудові відносини – закономірна складова виробничих відносин в системі праці. Вони виникають між учасниками трудового процесу на основі поділу та кооперації праці у зв'язку з необхідністю обміну діяльністю та її продуктами для досягнення кінцевої виробничої мети.

***Додаткові питання:***

1. «Економіка праці та соціально-трудові відносини» як наука, її завдання.
2. Зміст і сутність економічної категорії «праця».

**Теми рефератів:**

1. Класифікація праці.
2. Етапи становлення науки «Економіка праці та соціально-трудова відносини».

**Література:**

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

**Тема № 2: Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.**

**Семінарське заняття:** Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства. Навчальна мета заняття: набути знань про трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.

Кількість годин:

Денна форма навчання – 2 години

Заочна форма навчання – 0 годин

**Навчальні питання:**

1. Соціально-економічна категорія „трудова ресурси” та їх класифікація.
2. Кількісні та якісні показники трудового потенціалу.

**Методичні вказівки до кожного** навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

У процесі вивчення теми студент повинен з'ясувати, що трудові ресурси – це працездатна частина населення, яка має фізичний розвиток, розумові здібності, знання, які необхідні для роботи в народному господарстві. З цього визначення випливає, що трудові ресурси включають у себе як реальних працівників, вже зайнятих в економіці країни, так і потенційних, котрі не зайняті, але можуть працювати. Таким чином, трудові ресурси складаються з реальних і потенційних працівників. Для того, щоб визначити кількісні межі трудових ресурсів використовують поняття "працездатне і непрацездатне населення", "працездатний вік", "працюючі підлітки" і "працюючі пенсіонери".

Працездатний вік – узагальнене поняття, що визначається системою законодавчих актів. Нині в Україні працездатним віком вважається для жінок: 16-54 роки, для чоловіків 16-59 років включно.

До працездатного населення відносять населення у працездатному віці, а також осіб молодших і старших від працездатного віку, які працюють і залишаються у складі трудових ресурсів. Це, зокрема, працюючі підлітки та працюючі пенсіонери.

У кожному суспільстві є значний прошарок людей недостатньо здорових для того, щоб працювати. Це – непрацездатне населення, хоча їхній вік працездатний. Такі люди одержують статус інвалідів першої або другої групи, що дає їм право на отримання пенсії незалежно від віку.

Отже, до трудових ресурсів належать:

- а) населення в працездатному віці, зокрема, в Україні чоловіки 16-59 років (включно); жінки 16-54 роки (включно), за винятком непрацюючих інвалідів та інвалідів війни 1 і 2 групи та непрацюючих осіб непрацездатного віку, осіб які отримують пенсію за віком на пільгових умовах (чоловіки 50-59 років, жінки 16-54 роки);
- б) населення, старше і молодше від працездатного віку, яке зайняте у народному господарстві.

#### **Додаткові питання:**

1. Поняття населення.
2. Трудові ресурси, їх структура.

#### **Теми рефератів:**

1. Економічно-активне і економічно неактивне населення.
2. Поняття трудового потенціалу суспільства, людини, підприємства.

#### **Література:**

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

#### **Тема № 3: Соціально-трудові відносини як система.**



### **Семінарське заняття: Соціально-трудові відносини як система.**

Навчальна мета заняття: проаналізувати розвиток соціально-трудових відносин як системи.

Кількість годин:

Денна форма навчання – 2 години;

Заочна форма навчання – 2 години

#### **Навчальні питання:**

1. Сутність соціально-трудових відносин.
2. Фактори формування соціально-трудових відносин. Якість трудового життя.
3. Формування соціально-трудових відносин в умовах ринку.

**Методичні вказівки до кожного навчального питання теми:** В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

У процесі вивчення теми студент повинен з'ясувати, що соціально-трудові відносини характеризують взаємовідносини між найманим працівником і роботодавцем, які в умовах ринкової економіки націлені на забезпечення високого рівня і якості життя людини та суспільства загалом.

Суб'єктами соціально-трудових відносин є індивідууми і соціальні групи. Для сучасної економіки найбільш важливими суб'єктами відносин є: найманий працівник, роботодавець, об'єднання найманих працівників (профспілка), об'єднання роботодавців, держава.

Найманий працівник – це особа, яка заключила договір з представником підприємства, організацією чи державою.

Роботодавець – це особа, яка наймає для виконання роботи одного, або декількох працівників. Профспілки – створюються для захисту економічних інтересів найманих працівників. Держава – як суб'єкт соціально-трудових відносин виступає: в ролі законодавця, захисника прав громадян і організацій, роботодавця, посередника і арбітра при трудових спорах.

В якості предметів соціально-трудових відносин виступають: на рівні індивідуумів – певні сторони в трудовому житті людини, на рівні колективних відносин – кадрова політика. Багатогранність соціально-трудових відносин представляють предмети, які можна поділити на три складові: соціально-трудові відносини зайнятості, соціально-трудові відносини пов'язані з організацією і ефективністю праці та соціально-трудові відносини пов'язані з нагородженням за працю.

#### **Додаткові питання:**

1. Режими і типи відтворення населення.
2. Види руху населення.

#### **Теми рефератів:**

1. Природний рух населення, його види. Показники природного руху.
2. Просторовий рух населення, його види. Показники просторового руху.

### **Література:**

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

### **Тема № 4: Соціальне партнерство.**

#### **Семінарське заняття: Соціальне партнерство.**

Навчальна мета заняття: з'ясувати основні чинники соціального партнерства та його унікальні характерні риси.

Кількість годин:

Денна форма навчання – 2 години;

Заочна форма навчання – 0 годин

#### **Навчальні питання:**

1. Сутність і значення соціального партнерства.
2. Наймані працівники, роботодавці та їх об'єднання, як суб'єкти соціального партнерства.
3. Механізм функціонування соціального партнерства в Україні.
4. Міжнародний досвід соціального партнерства.

**Методичні вказівки до кожного** навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми. У процесі вивчення теми студент повинен з'ясувати, що соціальне партнерство – це система взаємозв'язків між робітниками (їх представниками) і роботодавцями (їх представниками), яка дозволяє враховувати двохсторонні інтереси, досягнення згоди із соціально-трудових і соціально-економічних питань, які укладаються в колективних договорах

Фактично із сутності соціального партнерства витікає його зміст, а саме:

- спільний розгляд і згода робітників і роботодавців соціально-трудової політики на всіх рівнях суспільного виробництва на основі підвищення ефективної праці;

- визначення критеріїв соціальної справедливості і встановлення гарантій захисту ефективності праці суб'єктами соціального партнерства;
- переважно переговорно-договірний характер взаємовідносин між представниками робітників і роботодавців при підготовці відповідних згод, а також при рішенні розбіжностей.

Основними сторонами соціального партнерства у сучасному суспільстві виступають: держава, наймані працівники в особі профспілок і роботодавців, або власники. Кожна сторона виконує певні функції у соціальному партнерстві. Угода визначає згоду та позиції сторін за основними принципами проведення соціально-економічної політики. Вона заключається на рівні держави між представниками профспілок, роботодавців і влади. В ній передбачається положення щодо принципів регулювання соціально-трудова відносин, в тому числі в сфері розвитку ринку праці і зайнятості населення, в області оплати праці найманих працівників, дохід і рівень життя населення, його соціальний захист, соціальне забезпечення і соціальне страхування

#### ***Додаткові питання:***

1. Персонал підприємства, його облікова і необлікова чисельність.
2. Професія, спеціальність і кваліфікація персоналу.

#### ***Теми рефератів:***

1. Категорії персоналу підприємства, їх функції.
2. Мобільність персоналу, її види, причини.

#### ***Література:***

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

#### **Тема № 5: Ринок праці та його регулювання.**

##### **Семінарське заняття: Ринок праці та його регулювання.**

Навчальна мета заняття: розглянути особливості ринку праці та його регулювання.

Кількість годин :

Денна форма навчання – 2 години;

Заочна форма навчання – 0 годин

### **Навчальні питання:**

1. Сутність ринку праці, його функції, переваги і недоліки.
2. Елементи ринку праці.
3. Механізм функціонування ринку праці.
4. Сегментація ринку праці.

**Методичні вказівки до кожного навчального питання теми:** В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

У процесі вивчення теми студент повинен з'ясувати, що ринок праці є важливою складовою всієї ринкової системи. Перед тим як визначити його соціально – економічну сутність, необхідно розглянути економічну категорію «ринок». Ринок – це сукупність економічних відносин приводу купівлі – продажу товарів, яким властива економічна незалежність, свобода у виборі суб'єктів ринку (продавців і покупців), вільне ціноуворення в умовах конкурентного середовища.

Ринок праці визначається як інститут або механізм, в якому покупці або продавці здійснюють процеси купівлі-продажу товару „робоча сила”, вступаючи у відносини товарного обміну.

Першою умовою виникнення ринку праці є юридична свобода і здатність власника робочої сили за своїм розсудом розпоряджатись своїми здібностями до праці

Другою умовою виникнення ринку праці є відсутність у людини всього необхідного для ведення свого господарства як джерела одержання всіх потрібних для життя засобів існування.

Третьою умовою виникнення ринку праці є поява на ньому покупця-підприємця, який економічно змушений вийти на ринок праці, щоб купити запропоновану для продажу здатність до праці потрібних йому працівників.

### **Додаткові питання:**

1. Ринок праці, умови його виникнення, функції.
2. Переваги і недоліки ринку праці.

### **Теми рефератів:**

1. Елементи ринку праці. Особливості товару «робоча сила».
2. Поняття зайнятості і зайнятого населення.

### **Література:**

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.

2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.

3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.

4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник.

Харків : Константа. 2019. 296 с.

## **Тема № 6: Соціально-трудові відносини зайнятості.**

### **Семінарське заняття: Соціально-трудові відносини зайнятості.**

Навчальна мета заняття: проаналізувати особливості соціально-трудових відносин зайнятості.

Кількість годин:

Денна форма навчання – 2 години;

Заочна форма навчання – 0 годин

### **Навчальні питання:**

1. Соціально-економічна сутність зайнятості населення.
2. Види і форми зайнятості населення.
3. Державне регулювання зайнятості населення.
4. Гнучкі форми зайнятості, їх особливості.
5. Сутність безробіття, його типи і форми. Закон Оукена.
6. Причини виникнення безробіття та його наслідки.
7. Методи вимірювання та оцінка рівня безробіття.
8. Регулювання процесу безробіття.

**Методичні вказівки до кожного** навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

Вивчаючи цю тему, важливо усвідомити, що зайнятість – одна з найважливіших економічних категорій, оскільки, з одного боку, забезпечує виробництво валового національного продукту – основу життєдіяльності людського суспільства, а з іншого – відображає потреби людини в самореалізації через участь у суспільно корисній праці. Отже, зайнятість – надзвичайно важливе соціально – економічне явище, яке відображає раціональне використання ресурсів праці, задоволення потреб народного господарства робочій силі, забезпечення належного рівня життя зайнятого населення, задоволення потреб працівників у підвищенні професійного рівня, у всебічному розвитку особистості.

Зайнятість населення – це діяльність, пов'язана з задоволенням особистих і суспільних потреб, яка приносить дохід у вигляді заробітної плати, додаткових грошових допомог, натуральних виплат тощо.

Повна зайнятість – це зайнятість протягом повного робочого дня (тижня, сезону, року), яка приносить дохід у нормальних для даного регіону розмірах. Вільно вибрана зайнятість – це право розпоряджатись власною працею. цей принцип гарантує право кожного працівника на вибір між зайнятістю і незайнятістю і забороняє будь-яке адміністративне притягнення до праці.

Неповна зайнятість характеризує зайнятість конкретної особи протягом неповного робочого часу або з неповною оплатою чи недостатньою ефективністю. Розрізняють видиму (явну) і невидиму (приховану) неповну зайнятість.

Видима (явна) неповна зайнятість зумовлена в основному соціальними причинами, наприклад, необхідністю здобуття освіти, професії, підвищення рівня кваліфікації тощо.

Невидима (прихована) неповна зайнятість відображає суттєві порушення рівноваги між робочою силою та іншими виробничими факторами.

Державні гарантії зайнятості населення в Україні:

- а) добровільність праці і вибору виду діяльності;
  - б) захист від необґрунтованої відмови в прийомі на роботу і незаконного звільнення з роботи;
  - в) безкоштовне сприяння в підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до професійної підготовки, освіти, особистих і суспільних потреб;
  - г) виплати вихідної допомоги і збереження середнього заробітку на період працевлаштування працівникам, які втратили постійне місце роботи;
  - д) безкоштовне навчання безробітних новим професіям, перепідготовка в навчальних закладах;
  - є) виплати безробітним допомоги по безробіттю у встановленому порядку.
- Безробіття – це складне соціально-економічне та психологічне явище, при якому значна частина активних працездатних громадян не може знайти роботи, яку б вони могли виконувати. Безробіття виникає внаслідок переважання пропозиції праці над попитом на неї, причому ця невідповідність може бути як кількісною, так і якісною.

Безробітним, за методологією МОП, вважається той, хто в даний момент не має роботи, шукає її, готовий приступити до роботи протягом наступних двох тижнів і не має інших джерел доходу, крім заробітної плати в сфері оплачуваної зайнятості.

### ***Додаткові питання:***

1. Сутність безробіття, його типи і форми.
2. Причини та наслідки безробіття..

**Теми рефератів:**

1. Види зайнятості населення.
2. Гнучкі форми зайнятості.
3. Державне регулювання зайнятості населення.

**Література:**

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

**Тема № 7: Організація і нормування праці.****Семінарське заняття:** Організація і нормування праці.

Навчальна мета заняття: проаналізувати природу організації і нормування праці.

Кількість годин:

Денна форма навчання – 2 години;

Заочна форма навчання – 2 години

**Навчальні питання:**

1. Зміст і завдання організації праці.
2. Поділ і кооперація праці.
3. Трудовий (виробничий) процес.
4. Умови і режими праці.
5. Робочий час, його склад і структура. Простої і перерви.
6. Методи вивчення змісту праці і затрат робочого часу.
7. Нормування праці, види норм. Види нормативів праці.
8. Диференціація та перегляд норм витрат праці.

**Методичні вказівки до кожного навчального питання теми:** В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

У процесі вивчення теми студент повинен ознайомитися із тим, що організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною

необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

Поділ праці – це процес відокремлення різних видів діяльності, спеціалізація працівників на виконанні певного кола функцій, за якої окремі працівники виконують різні роботи або операції, що доповнюють одна одну.

Існує загальний поділ праці – відокремлення видів діяльності у межах всього суспільства (відокремлення промисловості, сільського господарства, транспорту тощо); частковий поділ – відокремлення видів діяльності всередині даної галузі (автомобіле- та верстатобудування у машинобудуванні, тваринництво і рослинництво у сільському господарстві); одиничний поділ – відокремлення видів усередині підприємства (поділ на цехи, виробничі дільниці, бригади, розподіл робіт між окремими виконавцями).

Умови праці – це сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарногігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини.

Працездатність визначається здатністю людини виконувати певну роботу протягом заданого часу і залежить від чинників як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру (статі, віку, стану здоров'я, рівня кваліфікації, умов, за яких відбувається праця тощо).

Нормування праці – це визначення планових (нормативних) витрат робочого часу у розрахунку на одиницю роботи чи продукції, або планового (нормативного) обсягу роботи (продукції), який необхідно виконати (витрати протягом робочого часу).

Норма часу – це кількість робочого часу, достатнього при даних засобах праці для виробництва одиниці доброякісної продукції, виконання роботи робітником відповідної професії та кваліфікації, який працює в умовах раціональної організації праці та виробництва. Норми часу виражаються в людино-секундах, людино-хвилинах, людино-годинах, людино-змінах, людино-днях у розрахунку на одиницю продукції чи роботи.

### ***Додаткові питання:***

- 1.Трудовий (виробничий) процес.
- 2.Класифікація робочих місць.
- 3.Умови праці, що впливають на працездатність робітників.

### **Теми рефератів:**

- 1.Зміст і завдання організації праці.
- 2.Поділ праці.
3. Види поділу праці на підприємстві.



### **Література:**

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

### **Тема № 8: Продуктивність і ефективність праці.**

#### **Семінарське заняття: Продуктивність і ефективність праці.**

Навчальна мета заняття: проаналізувати сутність продуктивності і ефективності праці.

Кількість годин:

Денна форма навчання – 2 години

Заочна форма навчання – 0 годин

#### **Навчальні питання:**

1. Продуктивність праці: сутність і значення.
2. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.
3. Фактори та резерви росту продуктивності праці.
4. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

**Методичні вказівки до кожного навчального питання теми:** У процесі вивчення теми студент повинен ознайомитися із тим, що узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності характеризує співвідношення результатів та витрат, у даному випадку – результатів праці та витрат праці. Тобто продуктивність праці показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних або нематеріальних благ та кількості затраченої праці.

У широкому розумінні зростання продуктивності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або менших затратах праці.

Резерви зростанні продуктивності праці – це такі виявлені можливості підвищення продуктивності праці, але з різних причин не використані. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально

досягнутим рівнем продуктивність праці в конкретний момент часу. Таким чином, використання резервів зростання продуктивності праці – це процес перетворення можливого у дійсне.

Оскільки резерв – це фактично відрізок фактора, можливий для використання у конкретний момент часу, резерви зростання продуктивності праці класифікують так само як і фактори управління продуктивністю праці на підприємстві – це фактично частина загального процесу управління підприємством, що охоплює планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, з іншого боку.

#### **Теми цільових виступів:**

1. Регламентовані і нерегламентовані простої і перерви, причини виникнення.
2. Методи вивчення витрат робочого часу.

#### **Теми рефератів:**

1. Структура норми часу, штучно-калькуляційний час.
2. Методи визначення норм праці.

#### **Література:**

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

### **Тема № 9: Політика доходів і оплата праці.**

**Семінарське заняття:** Політика доходів і оплата праці.

Навчальна мета заняття: проаналізувати сутність політики доходів і оплати праці.

Кількість годин:

Денна форма навчання – 2 години

Заочна форма навчання – 0 годин

#### **Навчальні питання:**

1. Вартість робочої сили, чинники, що її визначають.
2. Види доходів населення.

3. Структура витрат населення. Диференціація доходів (витрат населення).
4. Рівень життя, система соціальних гарантій, захисту і підтримки населення.
5. Сутність, функції та принципи заробітної плати.
6. Форми і системи оплати праці.
7. Формування фонду заробітної плати на підприємстві.
8. Державне регулювання заробітної плати.

**Методичні вказівки до кожного навчального питання теми:** В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

У процесі вивчення теми студент повинен ознайомитися із тим, що оскільки робоча сила є товаром, то як і будь-який інший, вона потребує суспільно необхідних витрат на своє відтворення в певних суспільних умовах. Мінімальна межа цих витрат визначається вартістю життєвих благ, які фізично необхідні працівнику для підтримки життя і відновлення працездатності. Доход – це загальне надходження коштів, які належать людині або сім'ї протягом певного періоду часу. Він включає в себе як заробіток, так і не зароблений доход, до якого належать дивіденди і відсотки, отримані з інвестицій капіталу, трансфертні платежі, державні виплати допомоги на підтримання рівня життя, тощо.

Реальний поточний стан матеріального добробуту населення відображають сукупні витрати домогосподарства. Структуру використання домогосподарствами сукупних ресурсів визначають грошові витрати, їх основна складова – споживчі витрати та зведений показник – сукупні витрати. Заробітна плата – одна з найважливіших і найскладніших економічних категорій, оскільки вона є одночасно і основним джерелом доходу найманих працівників, і суттєвою часткою витрат виробництва для роботодавців, і ефективним засобом мотивації працівників.

Погодинна заробітна плата виражає залежність між її розміром та кількістю відпрацьованого часу працівником.

Залежно від терміну, за який нараховується заробіток, погодинна оплата поділяється на власне погодинну, позмінну (поденну) й помісячну. Погодинна оплата праці включає просту погодинну й погодинно-преміальну системи нарахування заробітної плати.

#### **Додаткові питання:**

1. Законодавче регулювання робочого часу і відпочинку.
2. Сутність заробітної плати, її функції та принципи встановлення.
3. Погодинна форма заробітної плати, її види.
4. Відрядна форма заробітної плати. Пряма і непряма відрядна.

#### **Теми рефератів:**

1. Відрядно-преміальна та відрядно-прогресивна форма визначення заробітку.
2. Акордна заробітна плата, сфери її застосування.

- 3.Тарифна система оплати праці.
- 4.Безтарифна система оплати праці.
- 5.Державне регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата.

### **Література:**

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

### **Тема № 10: Планування праці.**

#### **Семінарське заняття: Планування праці.**

Навчальна мета заняття: проаналізувати сутність планування праці.

Кількість годин

Денна форма навчання – 2 години;

Заочна форма навчання – 0 годин

#### **Навчальні питання:**

1. Сутність і значення планування праці. Види планів з праці.
2. Розрахунок потреби підприємства в робочій силі.
3. Планування продуктивності праці на підприємстві.
4. Визначення фонду заробітної плати на підприємстві.
5. Планування соціального розвитку трудових колективів.

**Методичні вказівки до кожного** навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

У процесі вивчення теми студент повинен ознайомитися із тим, що планування праці ґрунтується на стратегії розвитку організації, її кадрової політики. План з праці та заробітної плати є важливим розділом стратегічного плану та всієї сукупності планових документів. Функція планування стає все більш важливою в забезпеченні стратегії організації, оскільки точний облік майбутніх потреб дає змогу чітко орієнтуватися під час розроблення планів підвищення кваліфікації і роботи з резервом. Планування персоналу є складовою загального планування діяльності і розвитку підприємства, спрямованою на

забезпечення пропорційного і динамічного розвитку персоналу. Воно передбачає визначення загальної і додаткової потреби в наступному періоді, а також розрахунок його кваліфікаційної структури.

Важливим фактором зростання продуктивності праці є підвищення технічного рівня виробництва, що досягається за рахунок комплексної механізації й автоматизації виробничих процесів, упровадження передової технології, модернізації діючого устаткування, зміни конструкції і технічних характеристик виробів, підвищення якості продукції, поліпшення використання матеріалів, палива та інших енергоресурсів, упровадження нових, ефективніших видів сировини, матеріалів та енергоресурсів.

Плановий фонд заробітної плати — це вся сума коштів, що виділяється для оплати праці працівників у планованому періоді.

2. Розрізняють планування фонду заробітної плати за нормативами і детальне планування фонду заробітної плати за елементами його структури.

3.

За нормативного планування для визначення розміру розрахункової величини фонду оплати праці може застосовуватися базовий фонд оплати, що склався у попередньому періоді (році) з урахуванням фактичних фінансових можливостей та нормативу його приросту. Успішний розвиток персоналу обумовлений трьома факторами: знаннями, можливостями і поведінкою працівників. Знання є основою розвитку здібностей персоналу, вони сприяють формуванню особистого потенціалу. Можливості виражають умови використання отриманих знань, визначають їх корисність, реалізацію. Розвиток персоналу неможливо забезпечити тільки на основі підвищення знань і можливостей. Необхідно враховувати особливості поведінки, взаємовідносин, міжособистісних і неформальних комунікацій.

### ***Додаткові питання:***

1. Планування й аналіз заробітної плати.
2. Види доходів і витрат населення

### ***Теми рефератів:***

1. Показники розподілу доходів.
2. Рівень життя населення.
3. Індекс вартості життя.

### ***Література:***

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.

3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.

4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

### **Тема № 11: Аналіз, звітність, аудит у сфері праці.**

**Семінарське заняття:** Аналіз, звітність, аудит у сфері праці.

Навчальна мета заняття: проаналізувати аналіз, звітність, аудит у сфері праці.

Кількість годин:

Денна форма навчання – 2 години;

Заочна форма навчання – 2 години

#### **Навчальні питання:**

1. Економічний аналіз і аудит у сфері праці.
2. Напрями, етапи і методи проведення аудиту в сфері праці. Ефективність аудиту.
3. Звітність з питань праці.

**Методичні вказівки до кожного навчального питання теми:** У процесі вивчення теми студент повинен ознайомитися із тим, що економічний аналіз – це систему спеціальних знань, що пов'язана з дослідженням взаємопов'язаних економічних процесів, які складаються під впливом об'єктивних економічних законів і факторів суб'єктивного характеру; з науковим обґрунтуванням бізнес-планів та об'єктивною оцінкою їх виконання; з виявленням позитивних і негативних факторів та кількісним виміром їх дій; з розкриттям тенденцій, пропорцій господарського розвитку, визначенням невикористаних внутрішньогосподарських резервів; з узагальненням передового досвіду, з прийняттям оптимальних управлінських рішень. Аудит є незалежним контролем, здійснюваним аудиторськими організаціями на комерційній основі. Окрім перевірки фінансово-господарської діяльності, обґрунтованості собівартості продукції та послуг, реалізації продукції аудит передбачає комплексний аналіз господарської діяльності, що включає також аналіз соціально-трудова відносин та їх відповідності критеріям чинного законодавства. Аудиторська діяльність ґрунтується на взаємній зацікавленості держави, адміністрації підприємств та їх власників у достовірності облікової інформації щодо об'єктивного висвітлення різноманітних процесів.

Класичний набір аудиторських перевірок може включати в себе аналіз: результативності та ефективності використання і функціонування персоналу; погляду його потенціалу; рівня організації праці; динаміки продуктивності праці;

стану нормування праці та впливу конкретних норм на зростання виробітку; ефективності використання робочого часу; досконалість соціально-трудових відносин; ефективність систем оплати і форм стимулювання праці та інших важливих для конкретного підприємства напрямків у сфері праці. Для здійснення моніторингу соціально-трудової сфери на всіх рівнях, для стратегічного й оперативного управління підприємством необхідно мати достовірну, оперативну і повну інформацію про перебіг процесів, пов'язаних організацією та використанням праці й соціально-трудовими відносинами. Показники у сфері праці оформляються у вигляді звітів і широко використовуються в роботі як всередині підприємства, так і за його межами - на місцевому, регіональному, галузевому та загальнодержавному рівнях управління. Звітність показників з праці на підприємстві поділяється на статистичну та оперативну, вона може мати різні напрямки використання та періодичність складання.

#### ***Додаткові питання:***

1. Державне регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата.
2. Планування й аналіз заробітної плати.
3. Види доходів і витрат населення, показники розподілу доходів.

#### ***Теми рефератів:***

1. Рівень життя населення, індекс вартості життя.
2. Сутність і значення соціального партнерства.
3. Суб'єкти соціально-трудових відносин.

#### ***Література:***

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

**Тема № 12: Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання і удосконалення соціально-трудових відносин.**

**Семінарське заняття:** Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання і удосконалення соціально-трудових відносин.

Навчальна мета заняття: дослідити моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання і удосконалення соціально-трудових відносин.

Кількість годин:

Денна форма навчання – 2 години

Заочна форма навчання – 0 годин

### **Навчальні питання:**

1. Соціологічні дослідження у сфері праці: сутність, цілі і завдання.
2. Сутність і види моніторингу соціально-трудової сфери.
3. Зміст головних напрямів моніторингу соціально-трудової сфери.
4. Організація моніторингу соціально-трудової сфери в Україні.

**Методичні вказівки до кожного навчального питання теми:** В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

У процесі вивчення теми студент повинен ознайомитися із тим, що основна мета соціологічних досліджень – підвищення ефективності трудової діяльності при забезпеченні розвитку працівників, задоволення їх потреб, формування позитивних відносин у колективі.

Соціологічне дослідження проводиться в 5 етапів: підготовка до проведення дослідження, формування його програми; збір соціологічної інформації; підготовка інформації до обробки та обробка; аналіз обробленої інформації, формулювання висновків; розробка практичних рекомендацій.

Моніторинг – це система збору даних про складні явища, які описуються за допомогою певних ключових показників з метою оперативної діагностики стану об'єкта дослідження, відстеження тенденцій і динаміки змін, що відбуваються в них, і на цій основі прийняття оптимальних управлінських рішень.

Моніторинг використовується в різних сферах діяльності та являє собою систему послідовного збору даних про явище, процес, що описується за допомогою певних ключових показників, з метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження та оцінки в динаміці.

Джерелами інформації для моніторингу соціально-трудової сфери України є статистичні показники, які характеризують соціально-демографічний стан населення, зайнятість, ринок праці та безробіття, умови праці на підприємствах, доходи та рівень життя населення. Для моніторингу соціально-трудової сфери статистика необхідна, але її недостатньо, необхідні також дані експертів - керівників і спеціалістів та дані працівників підприємств і організацій, які збираються в ході соціологічних обстежень.

Адміністративна статистика - це стандартизовані дані статистичної звітності підприємств та організацій, державної служби зайнятості та інших суб'єктів економічної діяльності, органів державного управління. До основних переваг даного джерела інформації відносяться: порівняна дешевизна; постійність інформації, яка дозволяє слідкувати за тривалістю та динамікою процесів з



початку їх обліку; можливість отримання інформації по конкретних групах сукупності без похибки у вибірці. Але даному способу отримання інформації притаманні й певні недоліки, зокрема охоплення зареєстрованого контингенту тільки формально, у відповідності до прийнятих правил; залежність від змін у правилах реєстрації (законодавства, правил виплати допомоги тощо); неможливість отримати комплексну інформацію щодо індивідуального об'єкта.

### ***Додаткові питання:***

1. Суб'єкти соціально-трудових відносин.
2. Якість життя.

### ***Теми рефератів:***

1. Типи соціально-трудових відносин.
2. Соціальна політика, її основні напрямки.

### ***Література:***

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

## **Тема № 13: Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.**

**Семінарське заняття:** Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.

Навчальна мета заняття: проаналізувати діяльність міжнародної організації праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.

Кількість годин

Денна форма навчання – 4 години

Заочна форма навчання – 0 годин

### **Навчальні питання:**

1. Особливості та напрямки діяльності Міжнародної організації праці.

2. Конвенції та рекомендації МОП:
  - а) про систему захисту прав працівників;
  - б) про охорону заробітної плати.

**Методичні вказівки до кожного** навчального питання теми: В ході проведення семінарського заняття студенти мають засвоїти наступні питання теми.

У процесі вивчення теми студент повинен ознайомитися із тим, що Міжнародна організація праці здійснює активну діяльність у різних напрямках економіки праці й соціально-трудових відносин. Проте серед напрямків діяльності МОП визначальне місце займають міжнародні трудові норми, які реалізуються через документи двох видів: Міжнародні трудові конвенції і рекомендації. На даний час прийнято біля 400 конвенцій та рекомендацій, які в сукупності складають "Міжнародний трудовий кодекс". Практично міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, прийняті щорічною Міжнародною конференцією праці, яка ще називається Міжнародним парламентом праці, і утворюють Міжнародний трудовий кодекс.

Пріоритетне місце в практиці діяльності МОП займають конвенції та рекомендації, які спрямовані на захист прав працівників. Так, серед них можливо виділити наступні.

Конвенція про свободу асоціації і захисту права на організацію. Вона встановлює право всіх трудящих і підприємців на створення організацій і вступ до них за своїм вибором без одержання попереднього дозволу та визначає ряд гарантій щодо свободи їх діяльності без втручання органів державної влади.

Конвенція про охорону заробітної плати. Основний її принцип – своєчасна

У повна виплата заробітної плати. Документ націлений на усунення протизаконної практики щодо заробітної плати.

Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення. Вона визначає мінімальні норми різних допомог у відсотках від загальної суми попередніх доходів або заробітної плати.

Законодавство країни, колективні договори та арбітражні рішення можуть дозволити часткову виплату заробітної плати в натурі у тих галузях промисловості чи професіях, де така виплата є звичайною чи бажаною; виплата заробітної плати у вигляді спиртних напоїв із високим вмістом алкоголю, а також у вигляді шкідливих для організму наркотиків не дозволяється за жодних обставин.

У тих випадках, коли дозволяється часткова виплата заробітної плати у вигляді допомоги натурою, вживають відповідних заходів для забезпечення того, щоб:

а) такого роду допомога була підхожою для особистого вжитку трудівника та його сім'ї або давала йому певну користь; б) така видача становила справедливу і розумну вартість.

***Додаткові питання:***

1. МОП, її завдання.
2. Основні функції та завдання діяльності.

***Теми рефератів:***

1. Політика МОП, її основні напрямки.

***Література:***

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

### **3. Рекомендована література**

***Основна:***

1. Трудове право України: підручник / К.Ю. Мельник. Харків: Діса плюс, 2014. 480с.
2. Подорожній Є.Ю. Проблеми теорії та практики юридичної відповідальності у трудовому праві України: монографія. / Є.Ю. Подорожній. Х.: НікаНова, 2016. 402 с.
3. Трудове право України : підручник / [автор. кол.: С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
4. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник / Акіліна О.В., Ільч Л.М. К.: Алерта, 2010. 734с.
5. Гетманець О. П., Прокопенко О. Ю, Чорна А. М. та ін. Правове регулювання безпеки господарської діяльності в Україні. Навчальний посібник. Харків : Константа. 2019. 296 с.

### Нормативно-правові акти

1. Конституція України : Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України»/ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України 1971. ст. 375 // URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Господарський кодекс України від 16.01.2003 № 436 – IV в чинній редакції. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/436-15
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану / Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
5. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18 березня 2004 р. № 1629// Відомості Верховної Ради України . 2004. №29. ст.367. // URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15#Text>.
6. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2016. № 4. ст.43// URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
7. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 р. № 1058-IV // Відомості Верховної Ради України. 2003. №49-51. Ст. 376 // URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>.
8. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 р. № 1057-IV// Відомості Верховної Ради України. 2003. №47-48. Ст. 372 // URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>.
9. Про соціальні послуги: Закон України від 17 січня 2019 р. № 2671VIII// Відомості Верховної Ради України. 2019. № 18. ст.73 // URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2671-19#Text>.
- 10.Про страхові тарифи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності:Закон України від 22 лютого 2001 р. № 2272-III // Відомості Верховної Ради України. 2001. №17. Ст. 80. // URL:<http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2272-14#Text>.
- 11.Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III // Відомості Верховної Ради України. 2000. №48. Ст. 409//URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/201714#Text>.
- 12.Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23 вересня 1999 р. № 1105-XIV Відомості Верховної Ради України. 1999. №46-47. Ст. 403// URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text>.
- 13.Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України.

1998. №34. Ст. 227//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98%D0%B2%D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98%D0%B2%D1%80#Text).

14.Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII //Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1993. № 36. ст.361//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text).

15.Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР// Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text).

16.Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1995. № 17. ст.121//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text).

17.Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням), недостатчею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей: Закон України від 6 червня 1995 р № 217/95-ВР// Відомості Верховної Ради України. 1995. №22. Ст. 173//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/217/95%D0%B2%D1%80#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/217/95%D0%B2%D1%80#Text).

18.Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України 1992. №49. Ст. 668//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text).

19.Про пенсійне забезпечення:Закон України від 5 листопада 1991 р. № 1788-XII // Відомості Верховної Ради України. 1992. №3. Ст. 10//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text).

20.Про Національну поліцію: Закон України від 2 липня 2015 року № 580 №VIII // Відомості Верховної Ради (ВВР). 2015. № 40-41. ст.379//[URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text).

21.Про зайнятість населення: Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-VI//Відомості Верховної Ради. 2013. № 24. ст.243// [URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text).

22.Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08 вересня 2005р. № 2866-IV // Відомості Верховної Ради України. 2005. №52. Ст.561// [URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286615#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286615#Text).

23.Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 липня 2003 р. №1078 // Урядовий кур'єр. 2003. № 135.// [URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/10782003-%D0%BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/10782003-%D0%BF#Text).

24.Про затвердження переліку робіт з важкими, шкідливими та особливо шкідливими умовами праці у будівництві, на яких встановлюється підвищена оплата праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 липня 2005 р. №576// [URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-2005-%D0%BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-2005-%D0%BF#Text).

25.Про відомчі заохочувальні відзнаки:положення, затв. Указом Президента України від 30 травня 2012 року № 365/2012// Офіційний вісник Президента

України. 2012 р. № 19. стор. 57. стаття 434// [URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/365/2012#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/365/2012#Text).

26. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду: указ Президента України від 2 квітня 2011 року № 347/2011 // Офіційний вісник Президента України. 2011 р. № 8. стор. 23. стаття 510// [URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011#Text).

27. Про національну службу посередництва і примирення: Положення, затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 // Праця і зарплата. 1998. № 23 (159).// [URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1258/98#Text).

28. Положення про порядок проведення примирних процедур по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємствах і в галузях, на яких відповідно до статті 24 Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" проведення страйків забороняється, затверджене наказом Національної служби посередництва і примирення № 38 від 4 травня 1999 р.

29. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві: постанова Кабінету міністрів України від 17 квітня 2019 р. № 337// Офіційний вісник України. 2019 р., № 34, стор. 309, стаття 1217, код акта 94279/2019.

### Додаткова

1. Подорожній А.Ю. Особливості притягнення до дисциплінарної відповідальності різних категорій працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». 2017. Випуск 43. Т. 3. С. 84–88.

2. Подорожній А.Ю. Контракт, як підстава прийняття на службу до Національної поліції України. Проблеми правового регулювання проходження служби у Національній поліції України та соціального забезпечення поліцейських: матеріали круглого столу (м. Харків, 12 травня 2017 р.) / за ред. К. Ю. Мельника. Харків: Харк. нац. ун-т внутр. справ. 2017. С. 84–87

3. Dmytro Sirokha, Vasyl Felyk, Yevhen Podorozhnii, Artem Podorozhnii Basic aspects of the compliance with discipline and legitimacy within the official activities of police. Amazonia Investiga. 2020/1/9. P.487-492

4. Василько І.В. До проблеми визначення принципів забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. Підприємництво, господарство і право. 2018. № 7. С. 82-86

5. Подорожній А.Ю. Загальнотеоретична характеристика інституту дисциплінарної відповідальності у трудовому праві/ Вісник ХНУВС. Bulletin of KhNUA. 2020. № 3 (90). С. 78-85

6. Подорожній А.Ю. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану. Підготовка правоохоронців в системі МВС України в

умовах воєнного стану : зб. наук. пр. / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ, Каф. тактич. та спец. фіз. підготовки ф-ту № 3, Наук. парк «Наука та безпека». Харків: ХНУВС, 2022, С.106-107

7. Подорожній А.Ю. Проблеми оплати праці під час воєнного стану. Діяльність державних органів в умовах воєнного стану: збірник матеріалів Міжнародного науково-практичного онлайн-семінару (в авторській редакції), (м. Кривий Ріг, 29 квітня 2022 року). Кривий Ріг, 2022. С.433-435

8. Подорожній А.Ю. Особливості призупинення дії трудового договору в сучасних умовах. Актуальні проблеми захисту прав громадян України на працю та соціальний захист на шляху до Євроінтеграції : тези доп. та наук, повідомл. учасників XII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 7 жовт. 2022 р.) / уклад. О. Г. Середя, О. М. Ярошенко, О. В. Соловйов; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2022, С.216-220

### **Інформаційні ресурси в Інтернеті**

1. Офіційний сайт Верховної Ради України <https://portal.rada.gov.ua/>
2. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України <https://www.kmu.gov.ua/>
3. Офіційний сайт МВС України [www.mvs.gov.ua](http://www.mvs.gov.ua)
4. Офіційний сайт Державної служби з питань праці [www.dsp.gov.ua](http://www.dsp.gov.ua)
5. Офіційний сайт Верховного Суду України  
<http://www.viaduk.net/clients/vsu/vsu.nsf/>
6. Єдиний державний реєстр судових рішень <http://www.reyestr.court.gov.ua/>
7. Національна бібліотека України ім. В.І. Вернадського  
<http://www.nbuv.gov.ua/>
8. Офіційний сайт Харківського національного університету внутрішніх справ <http://univd.edu.ua/>
9. Харківська державна наукова бібліотека ім. В.Г. Короленко  
<http://korolenko.kharkov.com/>
10. Юридична бібліотека <http://pravo.biz.ua/>