

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

---

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

Кафедра трудового права та права соціального забезпечення

**Олександр ЩУКІН**

# **ЗАХИСТ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК**

**ПРАКТИКУМ**

для здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
галузі знань 08 – Право спеціальності 081 – Право

Одеса  
Фенікс  
2024

УДК: 349.2

Щ 95

*Рекомендовано Навчально-методичною радою  
Національного університету «Одеська юридична академія»  
(протокол № 4 від 17 січня 2024 р.).*

Автор:

**Олександр ЩУКІН** – кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія»  
(ORCID ID 0000-0003-0895-3095)

Рецензенти:

**Володимир БУРАК** – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка;  
**Людмила ГАРАЩЕНКО** – кандидат юридичних наук, доцент, науковий консультант Верховного Суду.

Щ 95      **Щукін О.**

Захист права працівників на професійний розвиток : практикум для здобувачів першого (бакалавр.) рівня вищої освіти галузі знань 08-Право спец. 081-Право [Електронне видання] / О. Щукін ; Нац. ун-т «Одес. юрид. академія». – Одеса : Фенікс, 2024. – 59 с. – Режим доступу:...

ISBN 978-617-8395-79-7

Практикум відповідає програмі навчальної дисципліни «Захист права працівників на професійний розвиток». Містить тематичний план курсу, практичні завдання, тестові завдання, фабули, теми рефератів, список рекомендованих нормативно-правових актів і спеціальної літератури, питання до заліку.

Практикум призначений для забезпечення навчальної, методичної та організаційної діяльності учасників освітнього процесу під час проведення аудиторної, самостійної та індивідуальної робіт здобувачів вищої освіти, підготовки їх до заліку.

УДК: 349.2

ISBN 978-617-8395-79-7

© О. Щукін, 2024

## **ЗМІСТ**

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ПЕРЕДМОВА.....                                                                                 | 4  |
| ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ .....                                                                    | 7  |
| ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ                                                                         |    |
| І МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ.....                                                                | 8  |
| Тема 1. Професійний розвиток працівників як чинник конкурентоздатності у ринкових умовах ..... | 8  |
| Тема 2. Сучасні методи, способи та форми професійного розвитку працівників .....               | 11 |
| Тема 3. Професійна орієнтація працівників .....                                                | 17 |
| Тема 4. Професійне навчання і підвищення кваліфікації працівників .....                        | 25 |
| Тема 5. Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням .....                         | 32 |
| Тема 6. Позасудовий захист права працівників на професійний розвиток .....                     | 38 |
| Тема 7. Судовий захист права працівників на професійний розвиток .....                         | 42 |
| Тема 8. Захист права на професійний розвиток окремих категорій працівників .....               | 46 |
| СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ:.....                                                             | 52 |
| ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАЛІКУ.....                                                          | 56 |

## **ПЕРЕДМОВА**

Навчальна дисципліна «Захист права працівників на професійний розвиток» вивчається здобувачами першого (бакалаврського) рівня вищої освіти галузі знань 08-Право спеціальності 081-Право на третьому курсі навчання.

**Метою** викладання навчальної дисципліни «Захист права працівників на професійний розвиток» є набуття теоретичних знань правового регулювання відносин у сфері професійного розвитку працівників та практичних навиків їх застосування при вирішенні завдань у сфері правничої діяльності щодо представництва та захисту прав, свобод та інтересів суб'єктів відповідних суспільних відносин

**Основними завданнями** вивчення дисципліни є:

- формування у здобувачів вищої освіти розуміння змісту та особливостей сучасних проблем правового регулювання сфери професійного розвитку працівників;
- оволодіння здобувачами вищої освіти актуальною термінологією з досліджуваного науково-прикладного напрямку;
- засвоєння здобувачами вищої освіти індивідуальних та колективних юридичних механізмів забезпечення реалізації та захисту права працівників на професійний розвиток;
- розвиток у здобувачів вищої освіти вміння вирішувати завдання теоретичного і прикладного характеру у сфері забезпечення права працівників на професійний розвиток.

Вивчення навчальної дисципліни «Захист права працівників на професійний розвиток» передбачає читання лекцій, проведення практичних занять, самостійної роботи та заліку. Особлива увага приділяється питанням:

- визначення актуального змісту правового статусу основних суб'єктів відносин з професійного розвитку працівників;
- змісту сучасних методів, способів та форм професійного розвитку працівників;
- позасудового та судового захисту порушеного права працівників на професійний розвиток;

- формування навичок зі складання процедурних та процесуальних документів задля захисту права працівників на професійний розвиток;
- вивчення актуальної судової практики щодо захисту порушеного права працівників на професійний розвиток.

Після вивчення дисципліни здобувачі вищої освіти повинні:

***знати:***

- основні категорії та поняття сфери професійного розвитку працівників;
- механізм та гарантії реалізації на практиці конституційного права кожного на освіту та професійний розвиток;
- особливості правового статусу учасників правовідносин у сфері професійного розвитку працівників;
- основи нормативно-правового регулювання економічних (господарських), фінансових, та управлінських (адміністративних) аспектів сфери професійного розвитку працівників;
- міжнародно-правові стандарти у сфері професійного розвитку працівників;

***вміти:***

- проводити системний аналіз середовища професійного розвитку працівників та виявляти у ньому структурні негативні явища;
- фахово орієнтуватися в питаннях впровадження сучасних методів, форм та способів професійного розвитку працівників;
- організовувати процес самостійного професійного розвитку як найманого працівника;
- застосовувати законодавство України, що врегульовує відносини професійного розвитку працівників, у своїй практичній діяльності;
- виявляти тенденції розвитку законодавства у вітчизняній галузі професійного розвитку працівників з урахуванням впливу на відповідні ринкові процеси міжнародно-правових актів;
- виявляти проблеми нормативно-правового регулювання відносин у сфері професійного розвитку працівників та надавати обґрунтовані пропозиції щодо можливих шляхів їх вирішення;

- працювати з документами, у тому числі в контексті складання та проведення експертизи локальних актів роботодавців на відповідність чинному законодавству України;
- сформулювати навички щодо вирішення юридичних колізій та конфліктних ситуацій при реалізації працівниками права на професійний розвиток.

У практикуму подано матеріал з переважним використанням проблемно-орієнтованої методики навчання з поглибленим вивченням прикладних аспектів захисту права працівників (майбутній правовий статус переважної більшості здобувачів вищої освіти) на професійний розвиток.

## ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН КУРСУ

| Назви<br>змістових модулів і тем                                                                | Лекційні<br>заняття<br>(год.) | Практичні<br>заняття<br>(год.) | Самостійна<br>робота<br>(год.) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
|                                                                                                 | денна                         | денна                          | денна                          |
| <b>Тема 1.</b> Професійний розвиток працівників як чинник конкурентоздатності у ринкових умовах | 2                             | 2                              | 6                              |
| <b>Тема 2.</b> Сучасні методи, способи та форми професійного розвитку працівників               | 2                             | 2                              | 6                              |
| <b>Тема 3.</b> Професійна орієнтація працівників                                                | 2                             | 2                              | 6                              |
| <b>Тема 4.</b> Професійне навчання і підвищення кваліфікації працівників                        | 2                             | 2                              | 6                              |
| <b>Тема 5.</b> Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням                         | 2                             | 2                              | 6                              |
| <b>Тема 6.</b> Позасудовий захист права працівників на професійний розвиток                     | 2                             | 2                              | 6                              |
| <b>Тема 7.</b> Судовий захист права працівників на професійний розвиток                         | 2                             | 2                              | 7                              |
| <b>Тема 8.</b> Захист права на професійний розвиток окремих категорій працівників               | 2                             | 2                              | 7                              |
| <b>Разом</b>                                                                                    | 14                            | 16                             | 50                             |

# **ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ І МАТЕРІАЛИ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ**

---

## **Тема 1.**

### **Професійний розвиток працівників як чинник конкурентоздатності у ринкових умовах**

1. Основні концепції визначення поняття «професійний розвиток працівників».
2. Право працівників на професійний розвиток у системі трудових прав працівників.
3. Ознаки та складові права працівників на професійний розвиток.
4. Сучасні юридичні гарантії права працівників на професійний розвиток.
5. Поняття, мета, принципи державної політики в галузі професійного розвитку працівників.
6. Сучасні виклики у сфері професійного розвитку працівників.
7. Державні соціальні стандарти професійного розвитку працівників.
8. Інструменти державної політики в сфері професійного розвитку працівників.
9. Роль професійного розвитку працівників у підвищенні національної конкурентоспроможності.
10. Напрями вдосконалення системи професійного розвитку працівників в Україні із урахуванням сучасних інноваційно-інтеграційних процесів у світі.

## **ЗАВДАННЯ № 1**

***Поясніть наступні ознаки права працівника на професійний розвиток:***

1. Право працівника на професійний розвиток є невід'ємним і невідчужуваним правом, яке нерозривно пов'язане з особою носія.
2. Право працівника на професійний розвиток має загальний характер.

3. Право працівника на професійний розвиток має недискримінаційний характер.
4. Право працівника на професійний розвиток передбачає отримання комплексу освітніх благ і послуг.
5. Право працівника на професійний розвиток забезпечується роботодавцем, закладами вищої освіти, державою, суспільством та безпосередньо працівником.
6. Право працівника на професійний розвиток є можливістю, а не зобов'язанням.
7. Право працівника на професійний розвиток повинно бути гарантоване впродовж усього життя людини.

## ЗАВДАННЯ № 2

*Заповніть таблицю нижче:*

| Види юридичних гарантій права працівника на професійний розвиток | Зміст юридичних гарантій права на працівників на професійний розвиток | Положення міжнародно-правового акту, який містить відповідну гарантію | Положення нормативно-правового акту, який містить відповідну гарантію |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| Конституційні                                                    |                                                                       |                                                                       |                                                                       |
| Адміністративно-правові                                          |                                                                       |                                                                       |                                                                       |
| Цивільно-правові                                                 |                                                                       |                                                                       |                                                                       |
| Соціально-правові                                                |                                                                       |                                                                       |                                                                       |
| Кримінальні                                                      |                                                                       |                                                                       |                                                                       |

## ЗАВДАННЯ № 3

*Підготуйте обґрунтовані відповіді на наступні питання:*

1. Право на професійний розвиток як особисте, соціальне та культурне право.
2. Професійний розвиток працівників у забезпеченні безпеки ринку праці.
3. Формування моделі розвитку працівників на основі концепції людського розвитку.

4. Вплив трудового потенціалу на конкурентний статус роботодавця.
5. Напрями державного регулювання професійного розвитку працівників в Україні.
6. Показники оцінки в організації професійного розвитку працівників.
7. Стратегічно орієнтоване управління розвитком трудового колективу роботодавця.

## **ЗАВДАННЯ № 4**

***Надайте розгорнуте власне визначення наступних термінів:***

Розвиток персоналу

Особистість

Гармонійний розвиток особистості

Професійний розвиток особистості

Інвестиції в людській капітал

Професійний розвиток

Теми рефератів:

Проблеми професійного розвитку працівників у період дії в Україні воєнного стану.

Сучасні можливості дистанційного професійного розвитку працівників в Україні.

Міжнародні стандарти професійного розвитку працівників та їх впровадження в Україні.

Аналіз розвитку системи професійного розвитку працівників в Україні за часів незалежності.

Порівняльний аналіз системи професійного розвитку працівників в сучасній Україні та в УРСР.

Професійний розвиток працівників в Україні в умовах європейської інтеграції.

Переваги та недоліки сучасної системи професійного розвитку працівників в Україні.

Особливості міжнародної співпраці України в сфері професійного розвитку працівників.

Законодавство України в сфері професійного розвитку працівників: недоліки та переваги.

## Тема 2.

### **Сучасні методи, способи та форми професійного розвитку працівників**

1. Поняття та класифікації методів, способів та форм професійного розвитку працівників.
2. Сучасні методи професійного розвитку працівників: стажування, тренінги, екскурсії, конференції, проблемні ситуації, ситуаційні вправи або кейси, навчальні ігри, ділові ігри, метод ускладнених завдань, менторство (наставництво), коучинг, інструктаж, учнівство (копіювання), ротація, моделювання, самоосвіта, проходження ліцензування та сертифікації, опрацювання літературних джерел, відкрите навчання, дистанційне навчання, модульне навчання, мультимедійне навчання, електронне навчання, участь у проектних групах, методи колективної генерації ідей (мозкового штурму), методи експертних оцінок, метод роботи у малих групах, метод «світового кафе», метод подвійної петлі знань, баддинг, стретчинг, баскет-метод.
3. Сучасні способи професійного розвитку працівників:
4. Сучасні форми професійного розвитку працівників:
5. Трансформація підходів до організації професійного розвитку працівників в умовах активізації інноваційно-інтеграційних процесів.

### **ЗАВДАННЯ № 1**

***Розрізняють чотири основні моделі професійного розвитку працівників:***

- модель конкурентних переваг (сприяння конкуренції між працівниками з метою використання їх потенціалу для зростання конкурентоспроможності підприємства)
- модель підтримки працівників (передбачає підвищення якості трудового життя працівників підприємства)
- модель підтримки суспільства (становлення соціально відповідального підприємства)
- модель-концепція людського розвитку (орієнтована на розвиток як різних аспектів потенціалу працівника, так і зростан-

ня конкурентоспроможності підприємства за умови формування належного рівня соціальної відповідальності перед суспільством)

***Пояснить зміст кожної моделі професійного розвитку працівників та визначте основні форми, способи та методи, що є притаманні кожній моделі.***

## **ЗАВДАННЯ № 2**

***Складіть, виходячи з Ваших особистих уявлень, наступні документи для потреб ТОВ «НОВА ПОШТА»:***

Кваліфікаційна картка посади начальника юридичного відділу;

Карта компетенції начальника юридичного відділу;

Індивідуальний план розвитку начальника юридичного відділу;

Індивідуальний план кар'єри начальника юридичного відділу.

## **ЗАВДАННЯ № 3**

***Знайдіть помилки у наступних нормативних визначеннях (є в наявності 3 помилки у кожному визначенні):***

атестація працівників – процедура оцінки ділового рівня працівників освітнім вимогам і трудовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня;

неформальне професійне навчання працівників – набуття працівниками спеціальних знань, умінь і навичок, регламентоване місцем набуття, строком та способами навчання;

підтвердження кваліфікації працівників – процедура визначення відповідності ділових знань, умінь і навичок працівників установленим роботодавцем вимогам і посадовим обов'язкам, проведення оцінки їх професійного рівня шляхом акредитації;

професійне навчання працівників – процес цілеспрямованого формування у роботодавця спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально добре виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб суспільства;

формальне професійне навчання працівників – набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається довідка про освіту.

## ЗАВДАННЯ № 4

***Дослідити зазначені нижче визначення поняття «професійний розвиток». Виберіть визначення, яке Ви вважаєте найбільш виваженим, та поясніть свій вибір. Надайте власне визначення терміну «професійний розвиток працівників»***

| Автор, рік                                       | Визначення                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Л. М. Баценко,<br>Р. В. Галенін (2013 р.)        | <i>Розвиток персоналу</i> – це система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання персоналу, функціонування якої спрямовано на вирішення поточних і стратегічних завдань організації завдяки забезпеченню більшої індивідуальної та організаційної ефективності, з метою збільшення «віддачі» кожного працівника, структурного підрозділу та підприємства в цілому.                       |
| А. Ю. Донцова<br>(2014 р.)                       | <i>Професійний розвиток персоналу</i> – це сукупність заходів, спрямованих на оновлення професійних знань, навичок, отримання нових знань, розвиток здібностей працівників до навчання та постійного підвищення кваліфікації для якісного виконання більш складних трудових завдань, підвищення ефективності діяльності підприємства, конкурентоспроможності продукції або послуг, що надаються споживачам. |
| А. М. Зленко,<br>Д. А. Мірошніченко<br>(2015 р.) | <i>Професійний розвиток</i> – це набуття працівником нових компетенцій, знань, умінь і навичок, які він використовує чи буде використовувати у своїй професійній діяльності. Це процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації працівників з метою виконання нових виробничих функцій, завдань і обов'язків нових посад.                                                                       |

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| О. Баніт<br>(2015 р.)       | <i>Професійний розвиток</i> , складниками якого є: виробнича адаптація, професійне навчання, що охоплює підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації, оцінювання й атестацію, планування трудової кар'єри, професійно-кваліфікаційне просування, формування резерву керівників і особистісний розвиток, що супроводжує їх, може здійснюватися в певній послідовності, неперервності та взаємодії всіх елементів.                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| В. В. Ягупов<br>(2015 р.)   | <i>Особистісно-професійний розвиток фахівця</i> являє собою процес розвитку особистості в професійному середовищі, який орієнтований на повну актуалізацію її духовного, когнітивного, професійного та фахового потенціалу як конкретного фахівця в професійній діяльності та на досягнення суттєвих результатів у ній.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Н. Жиденко<br>(2013 р.)     | <i>Професійний розвиток</i> – системно-організований процес удосконалення існуючих, або набуття нових компетенцій, що приводять до покращення діяльності персоналу сьогодні або в майбутньому і забезпечують досягнення поставлених організацією цілей.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| М. Е. Морозова<br>(2010 р.) | <i>Професійний розвиток</i> – це безперервний комплексний процес, який включає професійне навчання (формування у працівників специфічних, професійних знань, навиків за допомогою спеціальних методів навчання), розвиток кар'єри та підвищення кваліфікації.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Н. В. Пазюра<br>(2013 р.)   | <i>Розвиток людських ресурсів</i> – це будь-який процес або діяльність, яка має коротко або довгостроковий потенціал розвивати професійні знання дорослої людини, досвід, задоволення як для індивідуальної, так і для групової вигоди, або вигоди організації, громади, нації, людства. Це процес розвитку та вивільнення людських знань завдяки корпоративному розвитку та підготовці персоналу задля покращення діяльності на організаційному, індивідуальному та груповому рівнях. З економічного погляду, розвиток людських ресурсів визначається як процес формування людського капіталу шляхом внутрішньофірмової професійної підготовки та розвитку працівників задля поліпшення діяльності компанії. |

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| М. О. Кириченко<br>(2016 р.) | <i>Професійний розвиток</i> – цілеспрямований, пролонгований і поетапний процес фахового становлення, саморозвитку компетентного фахівця, професіонала, особистості, яка характеризується неперервністю, системністю, динамізмом, циклічністю і синергізмом та передбачає інноваційний науково- методичний супровід з урахуванням освітніх потреб, мотивації і потреб.                                                                                                                          |
| Ю. А. Пługіна<br>(2013 р.)   | <i>Розвиток персоналу</i> є системою взаємопов'язаних дій, елементами якої є розроблення кадрової стратегії, прогнозування та планування потреби в кадрах певної кваліфікації, управління кар'єрою та професійним зростанням, організація процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури. Розвиток персоналу підприємства є зміною його якісних характеристик, включаючи професійні, кваліфікаційні, моральні, етичні, духовні, фізіологічні параметри.              |
| І. В. Гаврилук<br>(2009 р.)  | <i>Професійний розвиток особистості</i> відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює оволодіння особистістю потрібними теоретичними знаннями, уміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей і економічних якостей.                                                                                                                                                                                     |
| Ю. О. Дзекун<br>(2010 р.)    | <i>Професійний розвиток персоналу</i> – комплекс заходів, що включають професійне навчання, перепідготовку та підвищення кваліфікації, а також планування кар'єри персоналу організації. <i>Систему розвитку персоналу</i> слід розуміти як цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх, прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації працівників даної організації відповідно до завдань її розвитку, потенціалу і схильностей співробітників. |

## ЗАВДАННЯ № 5

*Заповніть таблицю «Класифікація методів професійного розвитку працівників»:*

| Класифікаційна ознака                 | Методи професійного розвитку працівників |
|---------------------------------------|------------------------------------------|
| За ступенем інноваційності            |                                          |
|                                       |                                          |
| За ступенем залучення                 |                                          |
|                                       |                                          |
| За кількістю осіб, які навчаються     |                                          |
|                                       |                                          |
| За ступенем виробничої інтегрованості |                                          |
|                                       |                                          |
| За тривалістю                         |                                          |
|                                       |                                          |
|                                       |                                          |
| За джерелами фінансування             |                                          |
|                                       |                                          |
|                                       |                                          |
|                                       |                                          |
|                                       |                                          |
| За засобами навчання                  |                                          |
|                                       |                                          |

### Теми есе:

1. Професійна освіта у моєму житті.
2. Реалізація права на професійний розвиток протягом усього життя людини.
3. Проблеми реалізації права на професійний розвиток у часи повномасштабного вторгнення російської федерації в Україну.
4. Професійний розвиток працівників в Україні: реальність та перспективи.
5. Система професійного розвитку працівників в Україні у 2100 році: футурологічне дослідження.

### **Тема 3.**

## **Професійна орієнтація працівників**

1. Теоретичні основи професійної орієнтації працівника у сфері його професійного розвитку.
2. Мета, функції та завдання професійної орієнтації працівника у сфері його професійного розвитку.
3. Методи і форми професійної орієнтації працівника у сфері його професійного розвитку.
4. Професіографія та її місце у професійній орієнтації працівника у сфері його професійного розвитку. Принципи і методи професіографічного вивчення професій.
5. Психодіагностика та її місце у професійній орієнтації працівника у сфері його професійного розвитку. Інноваційні засоби психодіагностики пізнавальних процесів.
6. Профінформація як основа професійної орієнтації працівника у сфері його професійного розвитку. Методи і форми професійної інформації.
7. Професійний відбір у системі професійної орієнтації працівника у сфері його професійного розвитку.
8. Види і принципи професійного відбору.
9. Професійна придатність, її виявлення та формування.
10. Здібності та професійно-важливі якості працівника у сфері його професійного розвитку.
11. Методи професійного відбору.
12. Професійно-етичні аспекти професійного відбору.

### **ЗАВДАННЯ № 1**

***Нижче зазначені обставини цивільної справи (в редакції позовної заяви):***

ОСОБА\_1 18 січня 2021 року звернулася до суду з позовом до відповідача ТОВ «Дієт Центр» про визнання недійсним договору про надання тренінгових послуг і стягнення витрат.

У період з 31 липня 2013 року по 05 вересня 2019 року ОСОБА\_1 перебувала у трудових відносинах з ТОВ «Дієт Центр» та працювала на посаді лікаря-терапевта. У період дії трудових

відносин із ТОВ «Дієт Центр», останнім було повідомлено ОСОБА\_1, як і іншому персоналу, про необхідність укладення договору про надання тренінгових послуг роботодавцем-позивачем як обов'язкової умови продовження трудових відносин. Фактично між нею та ТОВ «Дієт Центр» 13 червня 2016 року було укладено договір про надання тренінгових послуг N 1306-16-16 від 13 червня 2016 року.

ОСОБА\_1 фактично під тиском роботодавця з метою збереження місця роботи, ОСОБА\_1 було підписано із позивачем договір про надання тренінгових послуг N 13/06-16-16 від 13 червня 2016 року, предметом якого є проведення виконавцем позивачу тренінгів-семінарів стосовно дієтологічної методики доктора Бровко. Метою укладення зазначеного вище договору та метою проходження тренінг-семінарів, обумовлених договором, було виконання відповідачем своїх професійних обов'язків на посаді лікаря-терапевта ТОВ «Дієт Центр».

Відпрацювавши шість років, ОСОБА\_1 звільнилася за власним бажанням 05 вересня 2019 року. Проте, не зважаючи на обіцянку прощення так званого «боргу», ТОВ «Дієт Центр» без будь-якого попереднього досудового врегулювання спору звернулося до суду з вимогою стягнути з позивача вартість тренінгових послуг, які фактично не були проведені.

У подальшому ОСОБА\_1 було змінено підставу позову шляхом доповнення, та окрім підстав для визнання договору недійсним, а саме введення її в обману та вчинення психічного тиску на неї з боку роботодавця, було доповнено тим, що договір укладено з порушенням вимог ч. 1 ст. 203 ЦК України. Це, на думку ОСОБА\_1, полягає в тому, що відповідачем визначено істотну умову договору – ціну, яка суперечить вимогам Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312-VI та КЗпП України, що є підставою за ст. 215 ЦК України для визнання правочину недійсним.

Дайте правову оцінку ситуації. Підготуйте рішення суду з цієї справи.

## ЗАВДАННЯ № 2

### *Тестові питання:*

Для професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників, особливо молоді, роботодавець організує індивідуальне, бригадне, курсове та інше виробниче навчання за рахунок:

1. працівника;
2. роботодавця;
3. Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;
4. Державного бюджету України.

**Теоретичні заняття і виробниче навчання при підготовці нових працівників безпосередньо на виробництві шляхом індивідуального, бригадного і курсового навчання проводяться:**

- 1 у межах робочого часу;
- 2 у межах робочого часу, встановленого законодавством про працю;
- 3 у межах робочого часу, встановленого законодавством про працю для працівників відповідних віку, професій і виробництв;
- 4 поза межами робочого часу.

**У період виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівники:**

1. не можуть використовуватись на будь-якій роботі, що не стосується спеціальності, яка вивчається ними;
2. можуть використовуватись на будь-якій роботі, що не стосується спеціальності, яка вивчається ними;
3. можуть за їх згодою використовуватись на будь-якій роботі, що не стосується спеціальності, яка вивчається ними;
4. можуть за згодою первинної профспілкової організації використовуватись на будь-якій роботі, що не стосується спеціальності, яка вивчається ними.

**За час проходження виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям працівникам:**

1. виплачується заробітна плата в порядку і у розмірах, що визначаються законодавством;

2. виплачується заробітна плата в порядку і у розмірах, що визначаються трудовим договором;
3. виплачується заробітна плата в порядку і у розмірах, що визначаються колективним договором;
4. заробітна плата не виплачується.

**Працівникам, допущеним до вступних іспитів у заклади вищої освіти, надається:**

1. додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження закладу освіти та назад;
2. додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів;
3. відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження закладу освіти та назад;
4. відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 15 календарних днів.

**Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва на підготовчих відділеннях (підготовчих курсах) закладів вищої освіти, у період навчального року надається:**

1. за їх бажанням, один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати;
2. один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати за вибором роботодавця;
3. один вільний від роботи день на тиждень із збереженням заробітної плати;
4. один вільний від роботи день на тиждень із виплатою мінімальної заробітної плати.

**На час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, за працівниками:**

1. за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата;
2. за усіма місцями роботи зберігається середня заробітна плата;
3. заробітна плата не зберігається;
4. за основним місцем роботи зберігається заробітна плата.

**Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва у закладах фахової передвищої, вищої освіти з вечірньою та за-**

**очною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки, якщо:**

1. такі працівники навчаються успішно;
2. такі працівники отримують освіту за виконуваною роботою;
3. роботодавець не заперечує;
4. такі працівники працюють сумлінно.

**Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, за їх бажанням протягом чотирьох років навчання надається:**

1. один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника;
2. один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі середньої заробітної плати працівника;
3. один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати працівника;
4. один вільний від роботи день на тиждень із виплатою мінімальної заробітної плати.

**Працівників, які навчаються без відриву від виробництва у закладах середньої, професійної (професійно-технічної) освіти:**

1. забороняється залучати до надурочних робіт;
2. забороняється залучати в дні занять до надурочних робіт;
3. можливо залучати до надурочних робіт в дні занять за їх згодою;
4. можливо залучати до надурочних робіт в дні занять за згодою закладу освіти.

### **ЗАВДАННЯ № 3**

***Вирішить практичну ситуацію:***

У колективному договорі ТОВ «БІЗНЕСБУД» на 2020-2025 роки було передбачено постійне щорічне фінансування роботодавцем наступних заходів з професійного розвитку працівників юридичного відділу: придбання періодичних фахових видань; придбання дистанційних курсів з підвищення кваліфікації; придбання безлімітного доступу до ІПС «ЛІГА ЗАКОН».

У січні 2024 року директор ТОВ «БІЗНЕСБУД» із посиланням на скрутне майнове становище ТОВ «БІЗНЕСБУД» звернулося до пер-

винної профспілкової організації з пропозицією про внесення змін до діючого колективного договору із зазначенням, що професійний розвиток працівників здійснюються за наявності фінансової можливості.

Первинна профспілкова організація відмовила директору ТОВ «БІЗНЕСБУД» в узгодженні таких змін до колективного договору. Директор ТОВ «БІЗНЕСБУД» своїм наказом зупинив дію усіх положень колективного договору, що стосуються питань фінансування заходів із професійного розвитку працівників.

Працівники ТОВ «БІЗНЕСБУД» звернулися до первинної профспілкової організації з колективною заявою про початок колективного трудового спору або судового спору щодо спонукання директора ТОВ «БІЗНЕСБУД» до скасування наказу та належне фінансування усіх заходів з професійного розвитку працівників.

**Чи є вищезазначені дії директора ТОВ «БІЗНЕСБУД» законними? Які дії можуть бути вчинені первинною профспілковою організацією для захисту інтересів працівників?**

#### **ЗАВДАННЯ № 4**

*Дослідить зміст та визначте значення наступних міжнародно-правових актів у сфері професійного розвитку працівників:*

1. Конвенція МОП № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» від 24 червня 1974 року Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП: у 2-х т. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999.Т. II (1965–1999). С. 1006–1009.
2. Конвенція МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» від 23 червня 1975 року Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП: у 2-х т. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. II (1965–1999). С. 1025–1027.
3. Рекомендація МОП № 101 щодо професійного навчання в сільському господарстві від 26 червня 1956 року URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_172](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_172)
4. Рекомендація МОП № 117 щодо професійного навчання від 27 червня 1962 року URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_106](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_106)

5. Рекомендація МОП № 136 щодо спеціальних програм забезпечення зайнятості та підготовки молоді в цілях розвитку від 23 червня 1970 року Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП: у 2-х т. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. Т. II (1965–1999). С. 914–921
6. Рекомендація МОП № 148 щодо оплачуваних учбових відпусток від 24 червня 1974 року Конвенції та рекомендації, ухвалені МОП: у 2-х т. Женева: Міжнар. бюро праці, 1999. С. Т. II (1965–1999). 1010-1013.
7. Рекомендація МОП № 195 про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів та безперервне навчання: від 17 червня 2004 року URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_532](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_532)
8. Про основні компетенції для навчання протягом усього життя: Рекомендація Європейського Парламенту та Ради ЄС від 18 грудня 2006 року № 2006/962/ЄС. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_975](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_975)
9. Про застосування принципу рівності чоловіків і жінок при прийомі на роботу, у професійному навчанні, просуванні по службі та визначенні умов праці: Директива Ради ЄС від 09 лютого 1976 року № 76/207 URL: <http://all-sci.net/evropeyskogo-soyuza-pravo/direktiva-soveta-207-fevralya-1976-goda-27583.html>

**Які ще акти МОП, Ради Європи, ЄС та інші міжнародні чи регіональні правові акти не зазначені вище і є значущими для правового регулювання відносин у сфері професійного розвитку працівників?**

## ЗАВДАННЯ № 5

*Дослідить наступні питання застосування міжнародно-правових стандартів у сфері професійного розвитку працівників в Україні. Визначить найбільш проблемні аспекти впровадження міжнародно-правових стандартів у сфері професійного розвитку працівників в Україні.*

1. Акти ООН, що регулюють окремі аспекти сфери професійного розвитку працівників.
2. Документи ЮНЕСКО з питань професійного розвитку працівників.

3. Правові акти Ради Європи з питань професійного розвитку працівників.
4. Спільні документи міжнародних організацій з питань професійного розвитку працівників.
5. Міжнародні договори України щодо професійного розвитку працівників.
6. Болонський процес і подальший розвиток законодавства України у сфері професійного розвитку працівників.
7. Акти Міжнародної організації із стандартизації у сфері професійного розвитку працівників.

### **ЗАВДАННЯ № 6**

#### ***Вирішить практичну ситуацію:***

Бухгалтер Петренко С. звернулась із скаргою до Південного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці на те, що директор підприємства, де вона працює, надала їй тільки половину відпустки для здачі сесії у вищому закладі освіти. Таке рішення директор підприємства мотивувала тим, що Петренко С. працює на підприємстві за сумісництвом на умовах неповного робочого часу, а тому не має права на повну відпустку у зв'язку з навчанням.

**Підготуйте відповідь Південного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці на зазначену вище скаргу.**

## **Тема 4.**

### **Професійне навчання і підвищення кваліфікації працівників**

1. Державна політика у сфері професійного розвитку працівників.
2. Управління у сфері професійного розвитку працівників.
3. Діяльність роботодавців у сфері професійного розвитку працівників.
4. Участь професійних спілок, організацій роботодавців, їх об'єднань у забезпеченні професійного розвитку працівників.
5. Організація професійного навчання працівників.
6. Форми професійного навчання працівників.
7. Навчальні плани і програми професійного навчання працівників.
8. Кадрове забезпечення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця.
9. Оплата праці осіб, які здійснюють професійне навчання працівників.
10. Розмір оплати праці осіб, які залучаються до здійснення професійного навчання.
11. Атестація працівників.
12. Організація підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників.
13. Фінансування заходів із забезпечення професійного розвитку працівників

### **ЗАВДАННЯ № 1**

Підготуйте проєкти нормативних актів роботодавця (не менше 5000 знаків) щодо врегулювання наступних моделей навчання на робочому місці для програм навчання на базі компетентності:

1. Учні́вство (наставництво).
2. Навчальна та виробнича практика.
3. Післядипломне навчання.
4. Стажування.
5. Навчання без відриву від виробництва.

## ЗАВДАННЯ № 2

Складіть доцільні з Вашої точки зору зміни та доповнення до чинної редакції Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312-VI (не менше 5-ти пропозицій), які мають підвищити ефективність правового регулювання відповідної сфери суспільних відносин.

## ЗАВДАННЯ № 3

### *Вирішіть практичну ситуацію:*

Приватне підприємство «Кайман» відрядило юрисконсульта Мартинюка В. на курси «Договірне право» за рахунок підприємства. При цьому Мартинюк В. підписав письмове зобов'язання після закінчення курсів пропрацювати на підприємстві юрисконсультом не менше одного року. Після закінчення курсів Мартинюк В. пропрацював юрисконсультом протягом шести місяців, а потім звільнився за власним бажанням. Директор підприємства запропонував Мартинюку повернутися на роботу або повернути витрати на його навчання. Після відмови Мартинюка В. зробити це підприємство звернулося до суду з позовом про стягнення витрат, понесених на навчання Мартинюка В., у розмірі 20000,00 гривень.

**Чи підлягає позов підприємства задоволенню?**

## ЗАВДАННЯ № 4

### *Тестові питання:*

**Що означає поняття «розвиток працівників»?**

1. процес пристосування працівників до зовнішнього і внутрішнього середовища;
2. спеціальна комплексна оцінка рівня відповідності працівників вимогам посади;
3. сукупність заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації працівників;
4. система заходів, спрямована на створення умов раціонального використання робочої сили.

**Які заходи необхідно здійснювати для забезпечення розвитку працівників?**

1. підтримання здатних до навчання працівників, поширення знань і провідного досвіду;
2. наймання працівників з великим досвідом роботи, інформування працівників;
3. вивільнення працівників з організації;
4. введення в колектив нових працівників.

**Яку частку фонду заробітної плати провідні фірми США витрачають на професійний розвиток своїх співробітників?**

1. 2-10%;
2. 15-20%;
3. 10-15%;
4. 20-28%.

**Яку перевагу має навчання кваліфікованих працівників на власному підприємстві?**

1. знання не поширюються за межі підприємства;
2. методика навчання враховує специфіку підприємства;
3. є можливість залучення досвідчених працівників підприємства;
4. неможливість контролю за результатами навчання.

**Що є критерієм вибору виду навчання для працівника?**

1. чисельність працівників, яких потрібно навчати;
2. доходи (економічні результати) і витрати на навчання;
3. методика проведення навчання;
4. очікуваний результат і можливість контролю за процесом навчання.

**Що означає поняття «стажування»?**

1. закріплення на практиці професійних знань, що отримані під час теоретичної підготовки;
2. систематичне самостійне навчання працівника на робочому місці;
3. включення працівника до плану навчання та підготовки на вакантну керівну посаду;
4. індивідуальне навчання працівника під постійним наглядом куратора.

**Для чого призначені методи професійного навчання поза робочим місцем?**

1. для використання працівників як асистентів-стажерів керівників;
2. для отримання знань і досвіду в результаті систематичної зміни робочого місця або керівної посади;
3. для закріплення на практиці професійних знань, отриманих у навчальному закладі;
4. для отримання теоретичних знань і вироблення адекватної вимогам професійної поведінки.

**Яка форма навчання є найбільш поширеною?**

1. навчання в процесі перепідготовки;
2. навчання при прийманні вперше на роботу керівників і спеціалістів;
3. заочне навчання;
4. навчання працівників на інших підприємствах з метою отримання ними додаткового досвіду.

**Які існують основні форми професійного навчання працівників?**

1. індивідуальна, групова, курсова;
2. групова, заочна, особиста;
3. індивідуальна, без відриву від виробництва, стажування;
4. курсова, заочна, особиста.

**Що означає поняття «ротація» кадрів?**

1. пояснення прийомів роботи досвідченими працівниками;
2. об'єднання працівників у певні групи для навчання;
3. послідовна робота на різних посадах, в тому числі й в інших підрозділах;
4. навчання для підвищення загальної кваліфікації.

**Які є види навчання працівників?**

1. навчання кадрів, переміщення та ротація;
2. навчання без відриву від виробництва, передача провідного досвіду, перепідготовка кадрів;
3. заочне навчання, ротація, підготовка кадрів;
4. підготовка кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовка кадрів.

**Якими є форми навчання працівників?**

1. групове та індивідуального навчання;

2. навчання на робочому місці та поза робочим місцем;
3. заочне навчання та без відриву від виробництва;
4. попереднє навчання та перспективне навчання.

**Які існують форми навчання працівників на робочому місці?**

1. виробничий інструктаж, ротація, використання працівників асистентів, підготовка в проектних групах;
2. обмін досвідом, заочне навчання, проведення семінарів та курсова мережа;
3. навчання без відриву від виробництва, спеціалізовані курси, тренінги, самоосвіта;
4. залучення нових працівників, обмін досвідом, ротація, стажування.

**Які є методи навчання працівників поза робочим місцем?**

1. навчальні ситуації; виробничий інструктаж, ротація працівників, обмін досвідом;
2. заочне навчання, проведення семінарів, тренінги та ділові ігри, семінари та робочий інструктаж;
3. читання лекцій, програмовані курси навчання, ділові ігри, робоча група, моделювання;
4. навчання без відриву від виробництва, спеціалізовані курси, тренінги, самоосвіта.

**У якому напрямі здійснюється професійний розвиток працівників?**

1. професійна перепідготовка;
2. професійне навчання;
3. ротація працівників;
4. стажування.

**Що означає процес інвестування в людський капітал?**

1. вкладення, спрямовані на поліпшення умов праці працівників;
2. вкладення, що забезпечують виплату соціальної допомоги;
3. кошти, спрямовані на фінансування тимчасової непрацездатності працівників;
4. вкладення, спрямовані на підвищення кваліфікації і здібностей працівників.

**Що таке професійна перепідготовка працівників?**

1. навчання керівників поза межами виробництва;

2. одержання працівниками необхідних вказівок до виконання завдань;
3. набуття керівниками і спеціалістами додаткових нових знань та вмінь;
4. обмін досвідом між досвідченими керівниками та спеціалістами різних підприємств.

**Що являє собою навчальна ситуація як метод навчання поза робочим місцем?**

1. реальна або навчальна ситуація з питаннями для аналізу;
2. монолог інструктора, в ході якого аудиторія сприймає матеріал на слух;
3. передача співробітникам певної кількості завдань;
4. відтворення реальних умов праці.

**Що входить до процесу самостійного навчання працівників?**

1. монолог інструктора, в ході якого аудиторія сприймає матеріал на слух;
2. реальна або навчальна ситуація з питаннями для аналізу;
3. працівник сам обирає темп навчання та кількість повторень;
4. одержання необхідних вказівок для виконання завдань.

**Що таке наставництво як метод навчання працівників?**

1. процес передавання знань і вмінь більш досвідченою та компетентною людиною менш досвідченій;
2. одержання необхідних вказівок для виконання завдань від більш досвідченої і компетентної людини;
3. реальна або навчальна ситуація з питаннями для аналізу некваліфікованими працівниками;
4. монолог інструктора, в ході якого аудиторія сприймає матеріал на слух.

## **ЗАВДАННЯ № 5**

***Складіть доповідь щодо правового врегулювання сфери професійного розвитку працівників у певній зарубіжній країні-члені ЄС.***

Вимоги до доповіді: не менше 10 сторінок формату А4, шрифт Times New Roman, кегль 14, поля – по 2 см кожне. Доповідь повинна супроводжуватись презентацією в Microsoft PowerPoint (або OpenDocument), що містить основні тези доповіді.

**Структура доповіді:**

1. Загальна характеристика сфера професійного розвитку працівників.
2. Характеристика рівнів професійного розвитку працівників.
3. Правовий статус учасників відносин у сфері професійного розвитку працівників.
4. Характеристика найбільш поширених форм, способів та методів професійного розвитку працівників.

**ЗАВДАННЯ № 6**

**Вирішіть практичну ситуацію:**

Бухгалтер Товариства з обмеженою відповідальністю «Форвард» Терехова Д. за рахунок коштів товариства прослухала веб-курси «ЗЕД-Контракт».

При цьому Тереховою Д. було укладений із товариством договір за яким товариство замість Терехової Д. несло витрати з оплати веб-курсів, а Терехова Д. зобов'язалася відпрацювати на товаристві за посадою бухгалтера не менше року, а у протилежному випадку відшкодувати товариству витрати на її навчання.

**Складіть проєкт зазначеного вище договору в інтересах товариства. Завдання виконує половина академічної групи.**

**Проаналізуйте проєкт зазначеного вище договору та складіть проєкт позовної заяви про визнання такого договору недійсним. Завдання виконує інша половина академічної групи.**

**Теми рефератів:**

1. Сфера професійного розвитку працівників Сполучених Штатів Америки.
2. Сфера професійного розвитку працівників Великобританії.
3. Сфера професійного розвитку працівників Франції.
4. Сфера професійного розвитку працівників Німеччини.
5. Сфера професійного розвитку працівників Італії.
6. Сфера професійного розвитку працівників Японії.
7. Сфера професійного розвитку працівників Китаю
8. Сфера професійного розвитку працівників Індії.

## **Тема 5.**

### **Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням**

1. Організація виробничого навчання.
2. Створення необхідних умов для поєднання роботи з навчанням.
3. Заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням.
4. Здійснення виробничого навчання в робочий час.
5. Оплата праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям.
6. Пільги для працівників, які навчаються у закладах середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти.
7. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням.
8. Час та порядок оплати і надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у закладах освіти.
9. Відпустки без збереження заробітної плати працівникам, допущеним до вступних іспитів у заклади вищої освіти.
10. Пільги працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти.
11. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у закладах фахової передвищої, вищої освіти, закладах післядипломної освіти та аспірантурі.
12. Надання працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти та аспірантурі, вільних від роботи днів.
13. Оплата проїзду до місця знаходження вищого закладу освіти.
14. Обмеження надурочних робіт для працівників, які навчаються.

### **ЗАВДАННЯ № 1**

***Вирішить спір за зазначеними нижче обставинами:***

ОСОБА\_1 звернулась до суду з позовною заявою до Комунального некомерційного підприємства «Кіровоградський обласний шкірно-венерологічний диспансер Кіровоградської обласної ради» (надалі – «КНП «КОШВД КОР») про скасування наказу про застосування стягнення за порушення трудової дисципліни.

В обґрунтування позову зазначила, що працює на посаді інженера з охорони праці КНП «Кіровоградський обласний шкірно-венерологічний диспансер КОР» з 23 травня 1995 року. У вересні 1996 їй присвоєно I категорію інженера з охорони праці. 16 червня 2021 року ОСОБА\_1 отримала для ознайомлення наказ головного лікаря N 58 від 16 червня 2021 року «Про перенесення проведення атестації інженеру з охорони праці».

Цим наказом затверджено склад атестаційної комісії з числа співробітників КНП «КОШВД КОР», та в наказі міститься вимога про перенесення періодичної, запровадженої один раз на п'ять років атестації інженера з охорони праці на 9.00 22 червня 2021 року.

Наказ № 58 від 16 червня 2021 року містив посилання на наказ КНП «КОШВД КОР» від 08 липня 2020 року № 96 «Про перенесення проведення атестації інженеру з охорони праці», яким атестацію інженера з охорони праці призначено на 22 липня 2020 року.

Зміст наказу № 58 від 16 червня 2021 року не містить чіткого зазначення правових підстав перенесення періодичної атестації, за яким саме напрямом перевірки знань буде проводитись атестація, на знання яких законодавчих актів (з охорони праці, пожежної безпеки, санітарного чи епідеміологічного забезпечення, інше) проводитиметься атестація, місце проведення атестації, порушено законодавчо встановлену процедуру повідомлення про атестацію, не містить вимоги до атестаційної комісії про складання характеристики на особу, що підлягає атестації, та про її ознайомлення з характеристикою. Крім того, наказ № 58 від 16 червня 2021 року, всупереч вимогам п. 1.2 Положення про атестацію керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів КЗ «Кіровоградського обласного шкірно-венерологічного диспансеру», не погоджено з первинною профспілковою організацією.

При ознайомленні з наказом № 58 від 16 червня 2021 року ОСОБА\_1 зробила застереження про те, що вона атестована комісією Управління Держпраці в Кіровоградській області, наступна атестація відповідно до Плану-графіку навчання та перевірки знань з охорони праці відбудеться у III кварталі 2021 року.

21 червня 2021 року ОСОБА\_1 вперше була вакцинована засобом профілактики проти коронавірусної хвороби COVID-19. Наступного дня, 22 червня 2021 року, через погане самопочуття, що виникло

внаслідок вакцинації, ОСОБА\_1 звернулася зі скаргою на високий тиск до лікаря невропатолога КНП «Поліклінічне об'єднання Міської ради міста Кропивницького» Поліклінічне відділення № 1.

22 червня 2021 року, прийшовши на робоче місце, отримала розпорядження головного лікаря № 378 від 22 червня 2021 року про надання письмових пояснень щодо відсутності при проведенні атестації згідно з наказом № 58 від 16 червня 2021 року.

На виконання вимог розпорядження № 378 надала заяву, в якій повідомила, що атестована і наступна атестація відповідно до Плану-графіку навчання з питань охорони праці підприємства згідно з вимогами нормативно-правових актів з охорони праці, а саме Положення про охорону праці, Типового положення про навчання призначене на III квартал 2021 року, попросила здійснити проплату за навчання відповідно до п. 1.3 Правил безпечної експлуатації електроустановок у 2020 році, також вказала на відсутність атестаційної комісії. До заяви була долучена копія довідки про перебування 22 червня 2021 року на прийомі у лікаря невропатолога.

24 червня 2021 року ОСОБА\_1 отримала для ознайомлення наказ головного лікаря КНП «КОШВД КОР» № 387 від 24 червня 2021 року «Про застосування стягнення за порушення трудової дисципліни», яким до інженера з охорони праці застосовано стягнення у формі догани.

ОСОБА\_1 вважає, що наказ № 387 від 24 червня 2021 року «Про застосування стягнення за порушення трудової дисципліни» є незаконним та таким, що підлягає скасуванню. Тому звернулась до суду.

## **ЗАВДАННЯ № 2**

### ***Тестові питання***

**Організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з урахуванням потреб:**

1. власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог;
2. трудового колективу;
3. законодавства;
4. Держави Україна;
5. регіону місцезнаходження роботодавця.

**Неформальне професійне навчання працівників здійснюється:**

1. за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності;
2. за рішенням роботодавця безпосередньо у роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності;
3. за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок коштів працівників з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності;
4. за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок коштів працівників з урахуванням думки трудового колективу.

**Професійне навчання працівників за робітничими професіями забезпечується шляхом індивідуального навчання, що передбачас:**

1. курсове навчання, що здійснюється в навчальних класах (лабораторіях);
2. навчання на робочому місці під керівництвом кваліфікованих робітників – інструкторів виробничого навчання;
3. навчання в навчальних класах (лабораторіях) під керівництвом кваліфікованих робітників – інструкторів виробничого навчання;
4. навчання у закладах освіти.

**Професійне навчання працівників безпосередньо у роботодавця здійснюють викладачі, майстри виробничого навчання, інструктори виробничого навчання, які залучаються на умовах:**

1. договору з надання освітніх послуг;
2. трудового договору;
3. учнівського договору;
4. трудового контракту.

**Категорії працівників, які підлягають атестації, та періодичність її проведення визначаються:**

1. наказом керівника;
2. колективним договором;
3. чинним законодавством;
4. трудовими договорами.

**Атестація працівників проводиться не частіше ніж:**

1. один раз на три роки;
2. один раз на рік;
3. один раз на п'ять років;
4. один раз на чотири роки.

**Яка особа не може входити до складу атестаційної комісії:**

1. безпосередній керівник працівника, який підлягає атестації;
2. директор роботодавця;
3. члени виборного органу первинної профспілкової організації;
4. члени КТС.

**Яка особа із зазначених нижче підлягає атестації:**

1. працівники, які відпрацювали на відповідній посаді менше одного року;
2. вагітні жінки;
3. неповнолітні;
4. багатодітні батьки.

**Яку із зазначених нижче рекомендації не може надати атестаційна комісія у разі прийняття рішення про невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі:**

1. перевести працівника за його згодою на іншу роботу, що відповідає його професійному рівню;
2. направити працівника на навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією;
3. звільнити працівника у зв'язку з невідповідністю займаній посаді;
4. перевести працівника за його згодою на іншу посаду, що відповідає його професійному рівню.

### **ЗАВДАННЯ № 3**

***Вирішіть практичну ситуацію:***

Менеджер з реклами Товариства з обмеженою відповідальністю «Прогрес» Ляшенко В. звернувся до директора товариства з клопотанням оплатити його навчання на веб-курсах «Реклама та штучний інтелект».

Директор товариства погодилась, але запропонувала Ляшенко В. укласти із товариством договір позики, за яким товариство надасть

Ляшенко В. безвідсоткову позику терміном на 1 рік шляхом її перерахування за дорученням Ляшенко В. організатору веб-курсів. Згідно з умовами договору позики Ляшенко В. звільнявся від обов'язку повертати позику у випадку відпрацювання на підприємстві більше 1 року, а у випадку дострокового звільнення він мав повернути позику у день звільнення. Ляшенко В. погодився та договір позики було укладено. Товариство оплатило навчання Ляшенко В. на веб-курсах.

Ляшенко В. звільнився через 2 місяці за власним бажанням та позику товариству не повернув.

Товариство звернулося до суду із позовом про стягнення з Ляшенко В. заборгованості за договором позики. Ляшенко В. звернувся до суду із зустрічною позовною заявою про визнання договору позики удаваним, де стверджував, що згідно із Законом України «Про професійний розвиток працівників» професійне навчання працівників має здійснювати виключно за рахунок роботодавців.

## **ЗАВДАННЯ № 4**

### ***Вирішіть практичну ситуацію:***

Начальник юридичного відділу Приватного акціонерного товариства «Одесапродконтракт» отримав вказівку від Генерального директора товариства забезпечити у юридичному відділі:

- проходження практики здобувачами останніх курсів закладу вищої освіти;
- наставництво над молодшими юрисконсультами;
- консультування працівників щодо актуальних питань законодавства;
- стажування юрисконсультів інших підприємств.

Начальник юридичного відділу не заперечував, але вимагав встановити йому доплату за проведення відповідних заходів у розмірі 50% посадового окладу. Директор відмовився, зазначивши, що відповідні обов'язки начальника юридичного відділу передбачені чинним законодавством України і є частиною його трудової функції.

**Хто правий у цій ситуації? Допоможіть вирішити спір як медіатор.**

## **Тема 6.**

### **Позасудовий захист права працівників на професійний розвиток**

1. Поняття, причини та види правового конфлікту у сфері професійного розвитку працівників.
2. Сучасна система засобів вирішення правових конфліктів у сфері професійного розвитку працівників.
3. Форми та способи самозахисту права працівників на професійний розвиток.
4. Форми та способи громадського захисту права працівників на професійний розвиток. Повноваження професійних спілок щодо захисту права працівників на професійний розвиток.
5. Колективні трудові спори у сфері професійного розвитку працівників і порядок їх вирішення.
6. Система адміністративних процедур щодо захисту права працівників на професійний розвиток.
7. Медіація у сфері професійного розвитку працівників.
8. Можливості освітнього омбудсмена в Україні у сфері захисту права працівників на професійний розвиток.

### **ЗАВДАННЯ № 1**

#### ***Вирішіть практичну ситуацію:***

Директор магазину Мазур К. без належної перевірки приймав товари, що надходили до магазину, часто допускав за прилавок свою дружину, яка не була працівником магазину. Проведеною роботодавцем перевіркою в магазині була виявлена нестача та псування товару на суму 15000,00 гривень.

Для стягнення цієї суми роботодавцем до Мазур К. було пред'явлено позов до суду.

В судовому засіданні Мазур К. позов не визнав, посилаючись на те, що освіти (окрім обов'язкової середньої), він не має, про що роботодавець був обізнаний; його прийняли на роботу, не навчивши, як потрібно приймати та зберігати товар; перевірки його роботи не проводились, тому він вважав, що працює правильно. Якби його навчили правильним прийомам роботи, то він би шкоди не завдав би.

Також Мазур К. неодноразово посилався на те, що звертався до роботодавця із клопотаннями про оплату його відповідного навчання, проте такі заяви залишилися без розгляду з боку роботодавця.

Чи можуть пояснення Мазур К. бути підставою для звільнення його від матеріальної відповідальності?

## **ЗАВДАННЯ № 2**

### ***Вирішіть практичну ситуацію:***

Начальник цеху трубопрокатного заводу оголосив сувору догану чотирьом слюсарям за те, що вони, порушуючи наказ директора заводу, не відвідують організованих для робітників курсів підвищення кваліфікації і погано вивчають рекомендований матеріал (не здали підсумкові тести). Обов'язковість навчання начальник цеху, окрім наявності наказу директора заводу, мотивував тим, що цех отримує нове устаткування, а працівники з ним мало знайомі.

У КТС, куди звернулися працівники із заявою про зняття дисциплінарного стягнення, з'ясувалося, що:

- цех, де вони працюють в цей час, не працює і працівники знаходяться у відпустках без збереження заробітної плати;
- працівники не надавали згоди на навчання на курсах підвищення кваліфікації;
- матеріал викладання курсів підвищення кваліфікації працівникам відомий ще з часів навчання у професійно-технічному навчальному закладі;
- ніякої оплати за відвідування курсів їм не виплачують, та вони не зобов'язані відвідувати такі курси.

Працівники просили у КТС зняти дисциплінарні стягнення і зобов'язати начальника цеху вибачитися перед ними.

**Яке рішення має прийняти КТС? Складіть його проєкт.**

Начальник цеху звернувся до директора заводу із службовою запискою щодо звільнення працівників за п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваний роботі внаслідок недостатньої кваліфікації). Яке рішення має прийняти директор заводу. Складіть його проєкт.

### ЗАВДАННЯ № 3

Розробіть Статут відкритого корпоративного навчального центру з професійного розвитку працівників (КНЦ). У змісті Статуту КНЦ надайте розгорнуті питання на наступні відповіді:

Мета, завдання і причини створення КНЦ.

Функції КНЦ.

Принципи роботи, що покладені в основу діяльності КНЦ.

Результати діяльності КНЦ для засновників.

Оцінка ефективності КНЦ.

Критерії ефективності КНЦ

Основна ідея КНЦ.

Взаємодія КНЦ з традиційними навчальними закладами.

### ЗАВДАННЯ № 4

***Вирішіть практичну ситуацію:***

Ковальова О. у 2008 році закінчила історичний факультет Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова і працювала вчителем історії у Опорному закладі освіти «Ширяївський ліцей» Ширяївської селищної ради Одеської області. У 2021 році Ковальова О. склала вступні екзамени і була зарахована на навчання до Національного університету «Одеська юридична академія» (на заочну форму навчання). У період зимової сесії 2023 року Ковальова О. звернулась до адміністрації школи з проханням про надання їй додаткової відпустки для складання заліково-екзаменаційної сесії, в чому їй було відмовлено з мотиву, що вона вже має вищу освіту і працює за спеціальністю педагогом, а також на період дії в Україні воєнного стану у роботодавців є право відмовляти працівникам у наданні відпусток у зв'язку із навчанням.

**Чи має право Ковальова О. на додаткову відпустку для складання заліково-екзаменаційної сесії?**

### ЗАВДАННЯ № 5

***Вирішіть практичну ситуацію:***

Юрисконсульт підприємства Попов Я. вступив на навчання до Міжнародного гуманітарного університету. Під час навчання Попов

Я. довідався про існування Рекомендації МОП 1974 року про оплачуванні навчальні відпустки, пунктом 6 статті 20 якої передбачено, що тим, хто навчається, повинна виплачуватись фінансова допомога для відшкодування будь-яких великих додаткових затрат, що пов'язані з освітою та підготовкою. У Попова Я. виникла думка, чи не повинно у зв'язку з цим підприємство, де він працює, відшкодовувати йому витрати на оплату навчання, що виплачуються ним.

Попов Я. звернувся до Вас як до адвоката щодо отримання письмового правового висновку з питання вище.

**Складіть такий правовий висновок.**

## **Тема 7.**

### **Судовий захист права працівників на професійний розвиток**

1. Судовий захист прав та законних інтересів працівників у сфері професійного розвитку.
2. Основні рішення Конституційного Суду України у сфері професійного розвитку працівників.
3. Трудові судові спори у сфері захисту права працівників на професійний розвиток. Основні категорії судових спорів та правові висновки Верховного Суду.
4. Адміністративно-правові судові спори у сфері захисту права працівників на професійний розвиток. Основні категорії судових спорів та правові висновки Верховного Суду.
5. Цивільно-правові судові спори у сфері захисту права працівників на професійний розвиток. Основні категорії судових спорів та правові висновки Верховного Суду.
6. Можливості Європейського суду з прав людини у сфері захисту права працівників на професійний розвиток.

### **ЗАВДАННЯ № 1**

***Підготуйтеся до участі у науково-прикладній дискусії за наступними темами:***

Оцінка ефективності навчання працівників.

Шляхи вдосконалення професійного розвитку працівників на підприємстві.

Роль і значення гуманітарної освіти у підготовці технічних фахівців нового покоління.

Інноваційне управління розвитком трудового колективу як основним джерелом конкурентних переваг.

Кадровий потенціал – важливий чинник економічного розвитку підприємства.

Стимулювання професійного розвитку працівників у системі стратегічного розвитку підприємства.

Професійний розвиток як складова гідної праці.

## ЗАВДАННЯ № 2

### ***Вирішіть практичну ситуацію:***

Технік Михайлова С. у січні 2024 року звернулася із скаргою до територіального підрозділу Державної служби України з питань праці на те, що адміністрація відмовила їй у наданні додаткової оплачуваної відпустки для складання сесії у закладі вищої освіти. Таке рішення адміністрація мотивувала тим, що у зв'язку з дією воєнного стану та фінансовими проблемами підприємство не працює більше півроку. Працівники, у тому числі Михайлова С., перебувають у відпустках без збереження заробітної плати. Отже, вільний час може бути використаний Михайловою С. для навчання. Адже оплачувати відпустку коштів у підприємства немає.

Чи порушено права Михайлової С.? Складіть акт реагування Державної служби України з питань праці на скаргу Михайлової С.

## ЗАВДАННЯ № 3

### ***Складіть проекти наступних документів:***

Учнівський договір.

Договір про проходження стажування.

Договір про надання послуг з неформального навчання.

Договір про надання послуг з підвищення кваліфікації.

## ЗАВДАННЯ № 4

***Надайте власний найбільш повний перелік законів України, які мають бути прийняті Верховною Радою для оптимізації правового регулювання відносин у сфері професійного розвитку працівників.***

***Надайте власний найбільш повний перелік заходів державної політики, які мають бути забезпечені Кабінетом Міністрів України для оптимізації відносин у сфері професійного розвитку працівників.***

***Надайте власний найбільш повний перелік локальних актів, які мають бути впроваджені роботодавцем для оптимізації відносин у сфері професійного розвитку працівників.***

## ЗАВДАННЯ № 5

### *Вирішіть практичну ситуацію:*

За результатами позапланового заходу державного нагляду (контролю) щодо наявності незадекларованої праці посадовими особами Південного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці у салоні краси, де здійснював свою підприємницьку діяльність фізична особа- підприємець на 2 групі єдиного податку, було виявлено декілька осіб, які надавали парикмахерські послуги відвідувачам. При цьому між фізичною особою-підприємцем та такими особами трудові договори укладені не були.

Фізична особа-підприємець на підтвердження дотримання чинного трудового законодавства повідомив, що усі особи не є найманими працівниками, а в салоні краси організоване надання послуг з професійного розвитку населення, а саме:

а) одна особа була його учнем, що отримує від нього інформаційно-консультаційні послуги з неформальної освіти. На час перевірки така особа без отримання винагороди напрацьовувала певні навички перукарки. На підтвердження було надано учнівський договір;

б) одна особа була спрямована до нього іншою фізичною особою-підприємцем, у якого працює для проходження стажування. На час перевірки така особа без отримання винагороди напрацьовувала певні навички перукарки. На підтвердження було надано направлення на стажування та договір між фізичними особами-підприємцями про співпрацю у сфері стажування працівників;

в) одна особа була спрямована до нього вищим професійним училищем побутового обслуговування для проходження виробничої практики. На час перевірки така особа без отримання винагороди напрацьовувала певні навички перукарки. На підтвердження було надано направлення на проходження практики, щоденники проходження практики та договір із вищим професійним училищем побутового обслуговування про співпрацю у сфері проходження практики учнями;

г) одна особа орендувала у нього робоче місце у салоні краси для особистого навчання перукарським послугам під його контролем. На час перевірки така особа без отримання винагороди напрацьовувала певні навички перукарки. На підтвердження було надано

договір оренди робочого місця та договір про надання інформаційно-консультаційних послуг;

д) одна особа для особистих потреб здійснювала відеозапис для мережі Instagram того, як вона робить зачіску знайомій. На підтвердження було надано договір оренди робочого місця.

**Чи є підстави для накладення на фізичну особу-підприємця штрафів за порушення законодавства про працю за зазначених вище обставин?**

**Якщо так, то:**

- складіть мотивувальну частину відповідного розпорядчого акту Південного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці;
- складіть мотивувальну частину позовної заяви фізичної особи-підприємця про визнання незаконним та скасування розпорядчого акту Південного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці про накладення штрафу;
- складіть мотивувальну частину судового рішення, що, на Вашу думку, має бути прийняте за результатами розгляду позовної заяви фізичної особи-підприємця про визнання незаконним та скасування розпорядчого акту Південного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці про накладення штрафу.

## **Тема 8.**

### **Захист права на професійний розвиток окремих категорій працівників**

1. Особливості реалізації та захисту права на професійний розвиток адвокатів.
2. Особливості реалізації та захисту права на професійний розвиток корпоративних юристів.
3. Особливості реалізації та захисту права на професійний розвиток науково-педагогічних працівників.
4. Особливості реалізації та захисту права на професійний розвиток медичних працівників.
5. Особливості реалізації та захисту права на професійний розвиток державних службовців.
6. Особливості реалізації та захисту права на професійний розвиток працівників правоохоронних органів.

#### **ЗАВДАННЯ № 1**

***Напишіть науково-прикладне есе з таких питань:***

Інформатизація професійного розвитку працівників.

Діджиталізація професійного розвитку працівників.

Виклики ХХІ століття світовим системам професійного розвитку працівників.

Виклики пандемії та воєнного стану для вітчизняної системи професійного розвитку працівників.

Штучний інтелект у сфері професійного розвитку працівників.

Неформальна освіта у системі професійного розвитку працівників.

#### **ЗАВДАННЯ № 2**

***Розгорнуто пояснить зазначені принципи професійного розвитку працівників та наведіть приклади втілення цих принципів на практиці:***

- науковий підхід;
- демократизм;
- гнучкість;

- планомірність;
- незалежність;
- відкритість;
- доступність;
- перманентність;
- адаптивність і відновлення.

### **ЗАВДАННЯ № 3**

#### ***Складіть проекти наступних документів:***

Розділ «Професійний розвиток працівників» у колективному договорі юридичної компанії на 2025-2030 роки.

Додаток «План заходів з професійного розвитку працівників» до колективного договору юридичної компанії на 2025-2030 роки.

Розділ «Професійний розвиток працівників» у галузевій колективній угоді працівників освіти на 2025-2030 роки.

Розділ «Професійний розвиток працівників» у Генеральній угоді на 2025-2030 роки.

### **ЗАВДАННЯ № 3**

#### ***Вирішіть практичну ситуацію:***

Юрисконсульт Козаченко І. при прийнятті на роботу у 2021 році узгодив із директором таку додаткову умову трудового договору, як щорічне самостійно обране Козаченком І. неформальне професійне навчання у кількості не менш ніж 20 годин за рахунок коштів роботодавця. За клопотанням Козаченка І. відповідна домовленість була оформлена письмово у змісті трудового договору.

У січні 2023 року Козаченко І. звернувся до директора із заявою про оплату 20 годин веб-курсів з різних проблемних питань правозастосування у 2023 році та надав рахунок на оплату. Директор відмовився оплатити рахунок із посиланням на дію в Україні режиму воєнного стану та відсутність відповідної фінансової можливості у роботодавця.

Козаченко І. звернувся до КТС із заявою про вирішення спору та зобов'язання роботодавця профінансувати його неформальне професійне навчання у 2023 році. У відповідь директор своїм наказом із

посиланням на приписи Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визнав відповідні положення трудового договору із Козаченком І. такими, що втратили чинність.

**Вирішіть спір. Складіть мотивувальну частину рішення КТС.**

## ЗАВДАННЯ № 4

***Поясніть зміст зазначених нижче сучасних методів професійного розвитку працівників:***

|                         |               |
|-------------------------|---------------|
| Кейс-навчання           | Buddying      |
| Тренінг                 | Коучинг       |
| Ротація                 | Наставництво  |
| Ділова гра              | Майстер-клас  |
| Мозковий штурм          | Сторітеллінг  |
| Поведінкове моделювання | Екшн-навчання |
| Shadowing               | Баскет-метод  |
| Secondment              | Факап         |

**Який метод є більш сприятливий для Вашого професійного розвитку як працівника? Поясніть чому?**

## ЗАВДАННЯ № 5

***Самостійно побудуйте системи професійного розвитку працівників в інших країнах. Які переваги таких систем можуть бути використані у вітчизняній системі професійного розвитку працівників?***

| Країна | Досвід професійного розвитку працівників                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| США    | Перевага надається залученню фахівців потрібної кваліфікації через ринок праці або у компаній-конкурентів. Основними проблемними питаннями, якими останніми роками опікується американський топ-менеджмент, є розвиток потенційних лідерів, відбір та утримання ключового таланту, формування і залучення робочої сили на фоні постійного зниження витрат. Американська система навчання заснована на розгляді управлінської діяльності як самостійної професії, пристосованої до умов високої мобільності керівного складу. |

Японія

Особливість функціонування японської системи навчання полягає в тому, що вона створюється в рамках діючої структури та гнучкої системи групової відповідальності, горизонтальних зв'язків і стимулів, функціонує в межах певних організаційних рамок. Основою японської системи професійного навчання в компаніях є концепція «гнучкого працівника»: відбір та підготовка працівника не з однієї, а з двох-трьох спеціальностей із наступним підвищенням кваліфікації протягом усього життя. Професійна освіта проводиться безпосередньо за допомогою системи підготовки на робочих місцях.

Франція

Працівник у Франції є відповідальним за власну кар'єру. Функція людських ресурсів розподіляється між лінійним і топ-менеджментом, який приділяє значну увагу ключовим позиціям в організації та потенціалу працівників. Французьке законодавство чітко регламентує практику навчання працівників підприємства, надаючи їм часову відстрочку, щоб скористатися можливістю пройти навчання й підвищити власну кваліфікацію. У середньому підприємства витрачають на навчання працівників близько 3% річного фонду заробітної плати, і це при тому, що обов'язкові відрахування складають 1,5% для організацій від 10 та більше працівників, 0,15% – за меншою кількістю працівників.

Німеччина

У Німеччині трьома основними видами професійної освіти є: професійне навчання на підприємствах, удосконалення або підвищення кваліфікації; перенавчання. Професійне навчання, організоване за так званою дуальною системою. Поняття «дуальна система» означає, що навчання проходить як на підприємстві, так і в професійній школі. В кінці навчання учень екзамнується компетентними органами. Отримане після закінчення свідоцтво про освіту дає можливість пошуку роботи за фахом всюди і передбачає володіння професійними знаннями і навиками.

Велика  
Британія

Система професійного навчання у Великій Британії базується на Законі про виробниче навчання, прийнятому у 1964 р. В державі виділяються структури і рівні, в межах яких формуються і реалізуються проекти професійного навчання: Департамент освіти й науки і Міністерство зайнятості (вищий рівень); Комісія із професійної підготовки і Служба професійної кар'єри (другий рівень); Коледжі, професійні школи, центри професійної підготовки (третій рівень). Така складна система базується на комплексному підході вирішення проблем підготовки робітничих кадрів та передбачає розробку ґрунтовної стратегії розвитку працівників, яка охоплює всі зазначені вище рівні.

Болгарія

Національне агентство професійної освіти і навчання здійснює ліцензування та контроль освітньої діяльності, координує діяльність інституцій, котрі мають відношення до професійної орієнтації, освіти і навчання, бере участь у розробленні списків професій для професійної освіти й державних вимог щодо отримання кваліфікації за професією. Підприємства, що навчають працівників на робочих місцях, не ліцензуються. Держава фінансово підтримує професійне навчання працівників, які працюють на малих і середніх підприємствах понад три місяці, і працівників підприємств, на яких змінилися вимоги до професійної кваліфікації робочої сили у зв'язку зі змінами виробництва.

Іспанія

Державна політика спрямована на сприяння підвищенню ефективності професійної освіти і навчання на регіональному рівні, узгодження її з потребами розвитку економіки в автономіях. Тут створено Національний інститут кваліфікацій, який аналізує стан ринку праці, а отримані дані використовує під час розроблення професійних кваліфікацій, забезпечує їх апробацію, здійснює методологічні дослідження чинних професійних кваліфікацій тощо. Для підприємств, що навчають свій персонал, діє система пільг і бонусів.

Нідерланди

Професійне навчання Нідерландів базується на кваліфікаційно-сертифікаційній структурі, основу якої складають компетенції. Методика навчання зорієнтована на самостійну роботу. У професійному навчанні Нідерландів важливу роль грають три суб'єкти: 1) соціальні партнери і бізнес-партнери, що становлять інтереси роботодавців; 2) центри знань підприємств, установ та організацій, що відповідають за розробку й оновлення кваліфікаційної структури на основі компетенції; 3) навчальні заклади і центри підготовки, що відповідають за організацію, планування і реалізацію освітніх програм, привласнення кваліфікації та видачу документів про професійну освіту. Позитивним виявився досвід об'єднання професійних шкіл різних профілів.

Данія

Навчання дорослих – окрема система у складі освіти, регульована законом про навчання дорослих, дає можливість дорослому населенню підвищити свій професійний і освітній рівень, зокрема отримати вищу світу. За ініціативою роботодавців створено 12 комітетів із галузей економіки, які, виходячи зі змін, що відбуваються в промисловості, висувують вимоги до зміни змісту навчання, розглядають і погоджують розроблену навчальними закладами навчально-планову документацію. На основі положень колективних трудових угод, укладених між урядом, роботодавцями і профспілками створені фонди сприяння навчанню, функціонуючі за рахунок відрахувань роботодавців, професійних союзів і урядових субсидій

## СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ:

---

### Нормативно-правові акти

1. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про технічну та професійну освіту: Конвенція, прийнята 10 листопада 1989 року на 25 сесії Генеральної конференції ЮНЕСКО. Міжнародні нормативні акти ЮНЕСКО. 1993. С. 110-117.
3. Щодо професійного навчання: Рекомендація МОП № 57 від 27.06.1939. Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_045](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_045).
4. Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання: Рекомендація МОП № 195 від 17.06.2004. Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_532](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_532).
5. Щодо професійного навчання дорослих, включаючи інвалідів: Рекомендація МОП № 88 від 30.06.1950. Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_069](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_069).
6. Кодекс законів України про працю: Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
7. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 року № 2017-III. *Відомості Верховної Ради України*. 2000. № 48. Ст.409
8. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12 січня 2012 року № 4312-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2012. № 39. Ст. 462.
9. Про зайнятість населення: Закон України від 05 липня 2012 року № 5067-VI. *Офіційний вісник України*. 2012. № 63 (27.08.2012). Ст. 2565
10. Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві: наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26 березня 2001 року № 127/151. *Офіційний вісник України*. 2001. № 15 (27.04.2001). Ст. 667

### Спеціальна література:

1. Актуальні проблеми теорії трудового права та права соціального забезпечення: монографія /за заг. ред. д-ра юрид. наук, проф., чл.-кор. НАПрН України Г. І. Чанишевої; НУ «Одеська юридична академія». Одеса: Фенікс, 2022. 312 с.
2. Балановська Т. І., Михайліченко М. В., Троян А. В. Сучасні технології управління персоналом: навчальний посібник. Київ: ФОП Ямчинський О. В., 2020. 466 с.
3. Баришніков В. М. Неформальне навчання в процесах соціальної адаптації переміщених осіб та учасників АТО. Роль держави та громадського сектору в соціальній адаптації переміщених осіб із зони агресії РФ та учасників АТО: збірник матеріалів круглого столу до Дня захисника України. (Київ, 17 жовтня 2018 року) /за заг. ред. Р. В. Войтович, П. В. Ворони. Київ: ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. С. 142–149.
4. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 438 с.
5. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових права працівників: підручник. 3-тє вид. Х.: Право, 2021. 592 с.
6. Луценко О. Є. Правове регулювання професійного розвитку державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*: серія: Право /голов. ред. Ю. М. Бисага. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2023. Т. 3. Вип. 75. С. 41-46.
7. Пожарова О. В. Забезпечення трудових права працівників: навч.-метод. посібник /О. В. Пожарова, Б. А. Римар. Одеса: Фенікс, 2019. 180 с.
8. Реалізація норм трудового права: проблеми теорії та практики: монографія /Я. В. Сімутіна, Г. А. Трунова, Н. М. Хуторян, М. М. Шумило та ін.; за ред. Я. В. Сімутіної. Київ: «Видавництво Людмила», 2020. 276 с.
9. Розірвання трудового договору у випадку невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі: актуальні питання правової теорії і практики: монографія /Ярошенко О. М., Іншин М. І., Жигалкін І. П., Плєсньов К. М. Х.: Вид-во Юрайт, 2020. 196 с.

10. Соціальне право та право зайнятості: навч.-метод. посіб для здобувачів ф-ту адвокатури та антикорупц. діяльності освіт. програми «Захист прав людини» освіт. ступеня «магістр»[Електронне видання] /К. В. Бориченко, А. О. Гудзь, О. С. Щукін. Одеса: Фенікс, 2022. 147 с. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/22918>.
11. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт., за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шуміла. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с.
12. Стадник М. М., Савенко О. О. Вплив глобалізаційних процесів на розвиток системи освіти дорослих і ринок праці України: наукова доповідь /за заг. ред. Р. В. Войтович. Київ: ІПК ДСЗУ, 2019. 66 с
13. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенка). Харків, 2022. 376 с. Режим доступу URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf>.
14. Управління персоналом в органах публічної влади: навч. посіб. /С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, К. В. Комарова, Н. А. Липовська, Т. М. Тарасенко. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2019. 200 с.
15. Чанишева Г. І., Бориченко К. В., Тарасенко В. С. Фінансово-економічні наслідки прийняття управлінських рішень у соціальній сфері на державному рівні. *Економіка та суспільство*. 2021. № 28. URL.: <https://economyandsociaty.in.ua./index.php/journal/article/view/482> та інші.
16. Чуприна Ю. А. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2021. – 20 с.

### **Ресурси в Інтернеті**

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

### **Законодавча влада**

2. <https://www.rada.gov.ua/> – Верховна Рада України
3. <https://ombudsman.gov.ua/> – Уповноважений Верховної Ради з прав людини

### **Виконавча влада**

4. <https://www.kmu.gov.ua/> – Кабінет Міністрів України
5. <https://www.msp.gov.ua/> – Міністерство соціальної політики України
6. <https://minjust.gov.ua/> – Міністерство юстиції України
7. <https://mon.gov.ua/> – Міністерство освіти та науки України

### **Судова влада**

8. <https://supreme.court.gov.ua/supreme/> – Верховний Суд
9. <https://ccu.gov.ua/> – Конституційний Суд України
10. <https://www.echr.com.ua/> – Практика ЄСПЛ: Український аспект
11. <https://www.reyestr.court.gov.ua/> – Єдиний державний реєстр судових рішень

### **Інші органи**

12. <https://www.sqe.gov.ua/> – Державна служба якості освіти України
13. <https://www.testportal.gov.ua/> – Український центр оцінювання якості освіти

### **Рекомендовані науково-аналітичні ресурси**

14. <https://niss.gov.ua/> – Національний інститут стратегічних досліджень
15. <https://parlament.org.ua/> – Лабораторія законодавчих ініціатив
16. <http://www.nbuv.gov.ua/> – Національна бібліотека ім. В. І. Вернадського
17. <http://dspace.onua.edu.ua/> – eNUOLAIR – депозитарій (архів) НУ «ОЮА»

## **ПИТАННЯ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ДО ЗАЛІКУ**

1. Основні концепції визначення поняття «професійний розвиток працівників».
2. Право працівників на професійний розвиток у системі трудових прав працівників.
3. Ознаки та складові права працівників на професійний розвиток.
4. Сучасні юридичні гарантії права працівників на професійний розвиток.
5. Поняття, мета, принципи державної політики в галузі професійного розвитку працівників.
6. Державні соціальні стандарти професійного розвитку працівників.
7. Інструменти державної політики в сфері професійного розвитку працівників.
8. Роль професійного розвитку працівників у підвищенні національної конкурентоспроможності.
9. Поняття та класифікації методів, способів і форм професійного розвитку працівників.
10. Сучасні методи професійного розвитку працівників.
11. Сучасні способи професійного розвитку працівників.
12. Сучасні форми професійного розвитку працівників.
13. Теоретичні основи професійної орієнтації працівника у сфері його професійного розвитку.
14. Мета, функції та завдання професійної орієнтації працівника у сфері його професійного розвитку.
15. Методи і форми професійної орієнтації працівника у сфері його професійного розвитку.
16. Професійний відбір у системі професійної орієнтації працівника у сфері його професійного розвитку.
17. Види і принципи професійного відбору.
18. Методи професійного відбору.
19. Професійно-етичні аспекти професійного відбору.
20. Діяльність роботодавців у сфері професійного розвитку працівників.
21. Участь професійних спілок, організацій роботодавців, їх об'єднань у забезпеченні професійного розвитку працівників.

22. Організація професійного навчання працівників.
23. Форми професійного навчання працівників.
24. Навчальні плани і програми професійного навчання працівників.
25. Кадрове забезпечення професійного навчання працівників безпосередньо у роботодавця.
26. Оплата праці осіб, які здійснюють професійне навчання працівників.
27. Атестація працівників.
28. Організація підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників.
29. Фінансування заходів із забезпечення професійного розвитку працівників.
30. Організація виробничого навчання.
31. Заохочення працівників, які поєднують роботу з навчанням.
32. Здійснення виробничого навчання в робочий час.
33. Оплата праці за час виробничого навчання, перекваліфікації або навчання іншим спеціальностям.
34. Пільги для працівників, які навчаються у закладах середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої освіти.
35. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням.
36. Час та порядок оплати і надання щорічних відпусток працівникам, які навчаються у закладах освіти.
37. Відпустки без збереження заробітної плати працівникам, допущеним до вступних іспитів у заклади вищої освіти.
38. Пільги працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти.
39. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у закладах фахової передвищої, вищої освіти, закладах післядипломної освіти та аспірантурі.
40. Надання працівникам, які навчаються у закладах вищої освіти та аспірантурі, вільних від роботи днів.
41. Поняття, причини та види правового конфлікту у сфері професійного розвитку працівників.
42. Сучасна система засобів вирішення правових конфліктів у сфері професійного розвитку працівників.
43. Форми та способи самозахисту права працівників на професійний розвиток.

44. Форми та способи громадського захисту права працівників на професійний розвиток. Повноваження професійних спілок щодо захисту права працівників на професійний розвиток.
45. Колективні трудові спори у сфері професійного розвитку працівників.
46. Система адміністративних процедур щодо захисту права працівників на професійний розвиток.
47. Медіація у сфері професійного розвитку працівників.
48. Можливості освітнього омбудсмена в Україні у сфері захисту права працівників на професійний розвиток.
49. Судовий захист прав та законних інтересів працівників у сфері професійного розвитку.
50. Основні рішення Конституційного Суду України у сфері професійного розвитку працівників.
51. Трудові судові спори у сфері захисту права працівників на професійний розвиток.
52. Адміністративно-правові судові спори у сфері захисту права працівників на професійний розвиток.
53. Цивільно-правові судові спори у сфері захисту права працівників на професійний розвиток.
54. Можливості Європейського суду з прав людини у сфері захисту права працівників на професійний розвиток
55. Особливості реалізації та захисту права на професійний розвиток адвокатів.
56. Особливості реалізації та захисту права на професійний розвиток корпоративних юристів.
57. Особливості реалізації та захисту права на професійний розвиток науково-педагогічних працівників.
58. Особливості реалізації та захисту права на професійний розвиток медичних працівників.
59. Особливості реалізації та захисту права на професійний розвиток державних службовців.
60. Особливості реалізації та захисту права на професійний розвиток працівників правоохоронних органів.

**НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ**

**Олександр Сергійович Щукін**

# **ЗАХИСТ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК**

**ПРАКТИКУМ**

для підготовки здобувачів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти  
галузі знань 08-Право спеціальності 081-Право

*Електронне видання*

*В авторській редакції*

Ум-друк. арк. 3,49.  
Заказ № 2403-04.

Видавець ПП «Фенікс»  
(Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1044 від 17.09.02).  
Україна, м. Одеса, 65009, вул. Зоопаркова, 25.  
e-mail: fenix-izd@ukr.net