

Юридичний факультет
Кафедра ЦИВІЛЬНОГО ПРАВА І ПРОЦЕСУ
СИЛАБУС
навчальної дисципліни «ТРУДОВЕ ПРАВО»

Кількість кредитів ЄКТС	4
Період викладання	3 семестр
Рівень вищої освіти	Другий
Спеціальність	293 «Міжнародне право»
Освітня програма	«Міжнародне право»
Викладач(і)	Амелічева Лілія Петрівна, док. юрид. наук, професор;
Профайл викладача(ів)	http://rang.donnu.edu.ua/?pg=kt&nu=131#search Амелічева Лілія
Доступ до матеріалів курсу	https://cutt.ly/CY0Ctmy
Контактна інформація	amelicheva@donnu.edu.ua

Анотація:

навчальна дисципліна «**Трудове право**» сприяє поглибленню теоретичних і практичних знань здобувачів вищої освіти першого рівня з подальшим їх використанням в професійній діяльності.

Теоретичні знання і практичні уміння з дисципліни «**Трудове право**» є складовою частиною професійних знань і умінь фахівця-правознавця. Особливо важливі ці знання і уміння для працівників суду, адвокатів, юрисконсультів тощо. Курс дає можливість поглибити знання і розуміння про сучасні правові доктрини, цінності, принципи і стандарти у межах різних правових систем щодо регулювання суспільно-трудових відносин; розумітися в природі та змісті цих видів суспільно-правових відносин, їх взаємозв'язку і співвідношенні з іншими інститутами права, в особливостях застосування норм інституту зайнятості населення і працевлаштування, робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, дисциплінарної і матеріальної відповідальності; виробити вміння професійно вирішувати ситуаційні практичні завдання у сфері захисту трудових прав як працівників, так і роботодавців.

Мета вивчення навчальної дисципліни полягає у:

формуванні системи теоретичних знань і практичних навичок та вмінь у галузі трудового права, законодавчих і інших нормативно-правових актів, які

стосуються трудових і тісно з ними пов'язаних відносин, розуміння сутності трудового права як об'єкту правового регулювання.

Вивчення навчальної дисципліни передбачає формування та розвиток у здобувачів вищої освіти наступних **компетентностей та результатів навчання**, а саме:

- *інтегральні компетентності (ІК):*

1. Здатність розв'язувати складні спеціалізовані задачі та практичні проблеми у галузі професійної правничої діяльності або у процесі навчання, що передбачає застосування правових доктрин, принципів і правових інститутів і характеризується комплексністю та невизначеністю умов.

- *загальні компетентності (ЗК):*

- ЗК-2. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.
- ЗК-3. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

- *спеціальні компетентності (СК):*

- СК-6. Здатність застосовувати знання завдань, принципів і доктрин національного права, змісту основних галузей та взаємодії його з міжнародним та європейським правом.

- *результати навчання (РН):*

- РН-6. Вільно спілкуватися державною та іноземною мовами як усно, так і письмово, правильно вживаючи правничу термінологію.
- РН-12. Демонструвати необхідні знання та розуміння сутності та змісту основних правових інститутів і норм фундаментальних галузей міжнародного і національного права, міжнародного економічного права, європейського права.
- РН-15. Надавати консультації щодо можливих способів захисту прав та інтересів у різних правових ситуаціях.

Організація та оцінювання навчання визначена «Порядком оцінювання знань здобувачів вищої освіти у Донецькому національному університеті імені Василя Стуса», «Положенням про організацію освітньої діяльності у Донецькому національному університеті імені Василя Стуса», Методичними рекомендаціями до розробки критеріїв оцінювання знань здобувачів за типовими завданнями в Донецькому національному університеті імені Василя Стуса. Форми поточних і підсумкових контролів – розв'язання тестів, кейсів, виконання

завдань для самостійної роботи, підготовка науково-дослідної роботи, виконання прикладних завдань, що спрямовані на засвоєння основних засад, інститутів трудового права, здійснення аналізу нормативно-правових актів щодо набуття здійснення і захисту трудових прав і інтересів, формування практики укладання трудових договорів (контрактів), колективних договорів і угод та інших договорів про працю.

Екзамен не є обов'язковою формою підсумкового контролю через можливість здобувачів отримати 100 балів протягом семестру сумарно за всі види навчальної діяльності. За змістовний модуль 1 здобувач може отримати в сумі 60 балів, які складаються з організаційно-навчальної роботи здобувачів в аудиторії – 36 балів, самостійної роботи – 10 балів та залікової модульної роботи - 14 балів.

Організація навчання за дисципліною відбувається в наступних форматах:

- 1) аудиторні заняття (лекції, практичні заняття, залікова модульна робота);
- 2) самостійна робота здобувача здійснюється під керівництвом викладача за допомогою платформи корпоративної пошти ДонНУ імені Василя Стуса.

Аудиторні заняття реалізуються відповідно до наступного **календарного плану викладання дисципліни, конкретні дати відповідають розкладу занять і графіку навчального процесу:**

Донецький національний університет імені Василя Стуса



Календарний план викладання дисципліни «Трудове право: теорія і практика застосування»

Тиждень/ дата/ години	Тема	Форма проведення заняття	Завдання для практичних занять і СРС (Практикум розміщений на порталі https://cutt.ly/CY0Ctmy)	Термін виконання (дата і час)	Мак кількість балів
Модуль 1 (60 балів)					
1-й тиждень, 4 години	Предмет, метод, функції, принципи і система трудового права.	Лекція 1. Практичне заняття 1 за планом.	Завдання за практикумом	1-й тиждень	3
2-й тиждень, 4 години	Джерела трудового права. Міжнародно-правове регулювання праці.	Лекція 2. Практичне заняття 1 за планом.	Завдання за практикумом	2-й тиждень	3
3-й тиждень, 4 години	Суб'єкти трудового права. Правовідносини у сфері трудового права.	Лекція 3. Практичне заняття 1 за планом.	Завдання за практикумом	3-й тиждень	3
4-й тиждень, 4 години	Забезпечення зайнятості і працевлаштування. Колективні договори і угоди	Лекція 4. Практичне заняття 2 за планом.	Завдання за практикумом	4-й тиждень	3
5-й тиждень, 4 години	Трудовий договір	Лекція 5. Практичне заняття 1 за планом.	Завдання за практикумом	5-й тиждень	3
6-й тиждень, 4 години	Трудовий договір	Лекція 6. Практичне заняття 3 за планом.	Завдання за практикумом	6-й тиждень	3
7-й тиждень, 4 години	Робочий час і час відпочинку	Лекція 7. Практичне заняття 1 за планом.	Завдання за практикумом	7-й тиждень	3
8-й тиждень, 4 години	Оплата праці	Лекція 8. Практичне заняття 4 за планом. Модульна контрольна робота	Завдання за практикумом За допомогою платформи Moodle	8-й тиждень	14

Донецький національний університет імені Василя Стуса



9-й тиждень, 4 години	Охорона праці	Лекція 9. Практичне заняття 1 за планом.	Завдання за практикумом	9-й тиждень	3
10-й тиждень, 4 години	Дисципліна праці	Лекція 10. Практичне заняття 5 за планом.	Завдання за практикумом	10-й тиждень	3
11-й тиждень, 4 години	Матеріальна відповідальність сторін трудового договору	Лекція 11. Практичне заняття 1 за планом.	Завдання за практикумом	11-й тиждень	3
12-й тиждень, 4 години	Нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю, про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Індивідуальні і колективні трудові спори	Лекція 12. Практичне заняття 6 за планом.	Завдання за практикумом	12-й тиждень	3
13-й тиждень, 4 години	Міжнародне трудове право: поняття, предмет, джерела, субєкти	Лекція 13 Практичне заняття 1 за планом.	Завдання за практикумом	13-й тиждень	3
14-й тиждень, 4 години	Захист трудових прав та інтересів суб'єктів трудового права	Лекція 14 Практичне заняття 7 за планом. Захист самостійної роботи студента	Завдання за практикумом	14-й тиждень	10

Практичні заняття відбуваються за допомогою інструментів Teams, Moodle, Google Classroom. Самостійна робота здобувача під керівництвом викладача розміщена на порталі і містить: інструкцію до виконання, критерії оцінювання, дедлайн, матеріал для опрацювання.

Донецький національний університет імені Василя Стуса



Трудове право



МЕТОДИ КОНТРОЛЮ І КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

1. МЕТОДИ КОНТРОЛЮ І КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ

Система оцінювання знань здобувачів
за 100-бальною шкалою для складання екзамену

1 модуль (2 семестр)

Поточний контроль (30 балів)			Підсумковий контроль (Екзамен / або альтернативні види робіт)	Загальна кількість за модуль і екзамен
Організаційно- навчальна робота здобувача в аудиторії	Самостійна робота здобувача	Модульний контроль		
36	10	14	40	100



Організація навчання за дисципліною відбувається в наступних форматах:

При викладанні дисципліни «Трудове право» використовуються методи інтерактивного навчання, дискусії, роботи в академічних групах, тестування й ін.

Загальна сума балів з курсу «Трудове право» у семестрі складає 100 балів і формується як сума всіх балів, отриманих здобувачем за виконання всіх видів робіт протягом семестру. Ця сума складається з балів, отриманих з першого разу при проходженні всіх видів контролю або виконанні видів робіт.

Здобувач, що не пройшов з поважних причин будь-який з видів контролю або не виконав будь-який вид робіт, має право виконати їх в часи індивідуальних консультацій викладача за графіком консультацій, який складається на кафедрі.

організаційно-навчальна робота здобувачів – які види робіт хоча б у загальному вигляді відповідно до Методичних рекомендацій до розробки критеріїв оцінювання знань здобувачів за типовими завданнями в Донецькому національному університеті імені Василя Стуса

Організаційно-навчальна робота здобувачів в аудиторії оцінюватися з урахуванням участі в практичних заняттях (доповіді, опитування, тести, вирішення ситуаційних завдань).

Опитування є інструментом оцінювання динаміки набутих результатів навчання, оцінювання знання термінології, фактів, понять, теорій, концепцій, розуміння, пояснення і сприймання інформації, вміння передати набуті знання своїми словами, висловлюватися з відповідної теми коротко чи розширено із аргументацією власної позиції.

Мета усного опитування – оцінити рівень розвитку набутих знань та умінь здобувачів вищої освіти, закріпити і узагальнити вивчений матеріал відповідно до визначених в навчальній дисципліні результатів навчання та компетентностей.

Оцінювання аудиторних занять

Модуль (бали)	критерії
3	виставляється здобувачу, що показав всебічні та глибокі знання передбаченого програмою матеріалу, законодавства, додаткової літератури, рекомендованої програмою курсу, що проявив творчі здібності в розумінні, викладенні та використанні програмного матеріалу (за темою практичного заняття).
2	виставляється здобувачу, який показав знання основного матеріалу в обсязі навчальної програми за темою практичного заняття, який проте припустився неточностей у відповіді, зокрема, допустив неточність формулювань окремих понять, або який показав поверхневе знання питання з плану практичного заняття. Ця оцінка



	виставляється і у разі недостатньо аргументованого викладення матеріалу, недостатньо чітко і послідовно висловленої відповіді.
1	виставляється здобувачу, у якого у знанні основного програмного матеріалу за темою практичного заняття виявлено суттєві прогалини, що виражаються у незнанні основних понять та положень за питаннями плану практичного заняття.

Доповідь – це публічне, розгорнуте, офіційне повідомлення з певного питання, ґрунтоване на залученні документальних даних.

Критерії оцінювання доповіді

3 бали – використані матеріали повністю відповідають темі, аналізуються та оцінюються у повній мірі, матеріал викладається логічно, повністю прослідковуються причинно-наслідкові зв'язки, доповідач впевнено тримається перед аудиторією, володіє культурою мовлення, дотримується регламенту, утримує увагу аудиторії, доповідач переконливо, повно і аргументовано відповідає на всі поставлені питання.

2 бали – використані матеріали по більшій мірі мають відношення до теми, але частково аналізуються та оцінюються, логіка викладання матеріалу прослідковується, наявна структурованість, доповідач допускає не грубі мовленнєві помилки під час виступу, незначно порушує регламент, частково утримує увагу аудиторії, доповідач не на всі питання може знайти переконливі, аргументовані відповіді.

1 бал – використані матеріали мають часткове відношення до теми; представлена інформація не аналізується і не оцінюється, логіка викладання матеріалу порушена, структурованість прослідковується частково, доповідач губиться перед аудиторією, демонструють бідність мовлення, порушує регламент, не може втримати увагу аудиторії, доповідач не може відповісти на питання або під час відповідей поводить себе агресивно, некоректно.

Тести є інструментом оцінювання результатів навчання як програмних, так і за освітніми компонентами, вибічковими дисциплінами, окремими темами. Тестовий формат оцінювання знань і вмінь може бути спрямований на такі типи результатів опанування освітньої програми як знання, розуміння, застосування, вміння аналізувати, надавати оцінку, синтезувати і створювати нові знання і продукти відповідно до рівня і ступеню освіти. *Мета тесту* – оцінити рівень знань та вмінь здобувачів вищої освіти, проаналізувати результати в частині їх відповідності до очікуваного переліку зазначених в ОП результатів навчання та компетентностей, визнати рівень засвоєння і опанування кожним здобувачем.



Форматом тестового контролю є $\frac{1}{4}$ MCQ, що передбачає 1 правильну відповідь із 4 запропонованих і відсутність відкритих питань для уникнення суб'єктивності оцінювання.

Критерії оцінювання тестів. Максимальний бал за відмінне виконання тесту встановлюється викладачем під час розробки силабусу дисципліни і критеріїв оцінювання конкретного набору тестів з орієнтацією на комплекс знань і вмінь, що оцінюються. Ієрархія отримання балів здобувачем передбачає при системі $\frac{1}{4}$ MCQ тільки два можливі варіанти – максимальний бал при правильному розв'язанні тесту і 0, якщо здобувач припустився помилки.

Ситуаційні завдання.

Ситуація – це умова або сукупність умов, обставин або подій, що створюють певну ситуацію, викликають певні взаємовідносини людей, стан, положення або обстановку.

Мета рішення ситуації – обробляти інформацію, застосовувати знання при розв'язуванні задач, практичних ситуацій із застосуванням методичного інструментарію, демонструвати критичне, аналітичне та логічне мислення, здійснювати комунікації, працювати автономно та/або в команді.

Критерії оцінювання ситуаційного завдання.

3 бали: задача/ситуація виконана вірно, містить логічну послідовність дій, при рішенні застосовано методичний інструментарій (формули, алгоритм рішення), зроблено логічні висновки.

2 бали: задача/ситуація виконана із помилками, розрахунки є епізодичними, при рішенні не застосовано методичний інструментарій (формули, алгоритм рішення), висновки відсутні.

1 бал: задача/ситуація виконана невірно, розрахунки є епізодичними, відсутній методичний інструментарій (формули, алгоритм рішення), сумнівні висновки.

Змістовий модуль 1 оцінюється за наступними показниками:

- ✓ організаційно-навчальна робота здобувача в аудиторії;
- ✓ модульна контрольна робота.

Максимальна кількість балів, яку може набрати здобувач вищої освіти за заліковий модуль 1 складає **60 балів**, з яких:

- ✓ за організаційно-навчальну роботу в аудиторії (– **36 балів** максимально;
- ✓ за модульну контрольну роботу – **14 балів** максимально.
- ✓ за самостійну роботу – 10 балів.

2) самостійна робота здобувача під керівництвом викладача виконується ним у формі складання процесуального документу (позов, письмова консультація,



рішення трудового арбітражу, медіаційна угода тощо) за реальним кейсом (електронними документами справи щодо вирішення індивідуального чи колективного трудового спору (конфлікту), наданим викладачем, що оцінюється максимально у 10 балів.

Оцінка «**10 балів**» виставляється здобувачу, який вірно обрав стратегію ведення кейсу, оперативно, повно, юридично грамотно підготував процесуальні документи та відповідно до чинного законодавства у повному обсязі надав правову допомогу клієнту.

Оцінка «**8 балів**» виставляється здобувачу, який вірно обрав стратегію ведення кейсу, юридично грамотно підготував процесуальні документи та відповідно до чинного законодавства надав правову допомогу клієнту.

Оцінка «**6 балів**» виставляється здобувачу, який вірно обрав стратегію ведення кейсу, підготував процесуальні документи не у повному обсязі.

Оцінка «**4 бали**» виставляється здобувачу, який вірно обрав стратегію ведення кейсу, підготував процесуальні документи не у повному обсязі із суттєвими помилками і неточностями.

Оцінка «**2 бал**» виставляється здобувачу, який вірно обрав стратегію ведення кейсу, однак підготував процесуальні документи із істотними помилками, без посилення на чинне законодавство;

3) модульний контроль (*максимально 14 балів*);

Модульний контроль виконується відповідно до автоматизованої вибірки 30 тестових завдань на платформі Moodle.

4) підсумковий контроль – усний екзамен дає можливість отримати здобувачу 20 балів (з можливим використанням автоматизованої вибірки 40 тестових завдань на платформі Moodle) й 20 балів за усну відповідь по білетам.

Після закінчення навчання по дисципліні робочим навчальним планом передбачається складання **екзамену** з дисципліни «Трудове право» або альтернативні форми екзамену або індивідуальне творче завдання.

Види підсумкового контролю	Вимоги	Кількість балів
Екзамен за екзаменаційним білетом	Складання екзамену за білетами, що містять 3 теоретичні питання і 1 відкрите тестове завдання, відповідно до переліку контрольних питань.	40 балів: 3 теоретичних питання і 1 відкрите тестове завдання (кожне оцінюється в 10 балів)



Екзамен за тестовими завданнями за допомогою інструментів Google Classroom	40 тестових завдань (відповідно до автоматизованої вибірки 40 тестових завдань на платформі Google Classroom)	40 балів
2 (дві) публікації і участь в науково-практичних конференціях всеукраїнського або міжнародного рівня;	Тематика тез має відповідати предмету дисципліни, має бути довідка з оргкомітету конференції, що тези прийняті до опублікування у збірнику тез конференції протягом поточного навчального року	40 балів
заняття призового місця на всеукраїнських/міжнародних змаганнях; на конкурсі наукових робіт	за тематикою дисципліни	40 балів
Участь у закордонних стажуваннях, школах, форумах, проектах і ін. з сертифікацією	Подання сертифікату про проходження стажування – не менш 120 кредитів ЄКТС за тематикою дисципліни	40 балів
підготовка юридичних квестів/ділової гри за тематикою дисципліни	Студенти визначають самостійно за узгодженням з викладачем (група не більше 2 здобувачів)	20 балів

ДІЛОВА ГРА є елементом активного навчання і представляє собою моделювання професійної діяльності у штучно створеній проблемній ситуації. *Метою ділової гри* є вирішення актуальної практичної задачі для закріплення отриманих у процесі навчання знань, умінь та навичок. Ділова гра має на меті навчити здобувачів освіти виявляти проблемні ситуації, що виникають у професійній діяльності, визначати причини їх виникнення, розробляти та оцінювати шляхи вирішення цих проблем, приймати рішення та визначати механізми його реалізації, комунікувати у різних ролях. Ділова гра сприяє, зокрема, розвитку та закріпленню таких компетентностей:

За методологією проведення виділяються такі різновиди ділових ігор:

Групова дискусія – метод проведення ділової гри, який формує навички роботи групи. При її виконанні учасники разом працюють над пошуком вирішення визначеної проблеми, дотримуючись правила проведення дискусії. Методом спостереження оцінюється, зокрема, взаємодія між учасниками команди.

Рольова гра – метод проведення ділової гри, суть якого полягає в тому, що учасники

Імітаційна гра представляє собою імітацію практичної діяльності і, тим самим, створює в учасників гри уявлення про те, як слід було б діяти у певних умовах.

Організаційно-діяльнісна гра та емоційно-діяльнісна гра не передбачають жорстких правил і спрямовані на вирішення міждисциплінарних проблем через розкриття особистого потенціалу учасників.

Інноваційна гра спрямована на формування інноваційного мислення, тобто генерацію нових ідей у традиційній системі дій.

Стратегічна гра передбачає колективне створення картини майбутнього розвитку ситуації.

Комбінована гра – комплексне використання вищезазначених методів проведення ділової гри.

Ділові ігри рекомендовано використовувати лише там, де це дійсно доцільно і необхідно. Методичне забезпечення ділової гри включає такі матеріали: короткий опис змісту гри / сценарій гри, параметри гри / програма гри, набір необхідних для проведення гри матеріалів. Під час підготовки ділової гри та методичного забезпечення для її проведення необхідно враховувати такі чинники: особливості аудиторії, базові знання здобувачів, особливості їхнього світосприйняття, складність об'єкта імітації, специфіку дисципліни тощо. Ділова гра складається з 3-х етапів: вступна частина, в якій описується постановка проблеми, визначаються ролі учасників та оголошується програма гри; безпосередньо процес гри – вирішення проблемної ситуації та презентація результатів; підбиття підсумків.

Сценарій ділової гри:

Ознайомлення учасників з темою та метою гри.

Розподіл ролей учасників: експерти, журналісти, ведучий.

Ознайомлення учасників з темою прес-конференції та необхідною для її проведення документацією.

Формування плану проведення прес-конференції.

Робота з додатковими джерелами в підгрупах відповідно до визначених ролей.

Проведення прес-конференції:

- вступне слово ведучого;
- виступи експертів;
- відповіді на питання журналістів;
- підбиття підсумків ведучим.

Спільне обговорення результатів:

- визначення, чи вирішені поставлені проблеми, чи досягнута мета гри;
- оцінювання виступів експертів;
- виявлення найцікавіших, нестандартних, суттєвих і т.п. питань кореспондентів;
- визначення ролі ведучого та його значення.



Викладач також бере участь в обговоренні, вносить свої аргументовані оцінки та пропозиції, підводить підсумки гри, звертає увагу на активність, підготовленість, самостійність мислення учасників рольової гри.

Викладач також бере участь в обговоренні, вносить свої аргументовані оцінки та пропозиції, підводить підсумки гри, звертає увагу на активність, підготовленість, самостійність мислення учасників рольової гри.

Критерії оцінювання ділової гри. Максимальний бал за відмінне виконання завдання встановлюється викладачем під час розробки силябусу дисципліни і критеріїв оцінювання конкретної ділової гри з орієнтацією на комплекс знань, умінь та навичок, що оцінюються. Критерії оцінювання ділової гри за 20-бальною шкалою:

- інформативна місткість, повнота виступів – 4 бали;
- вільна орієнтація у матеріалі – 4 бали;
- аргументованість, доказовість, переконливість висновків – 4 бали;
- якість представлення результатів (чіткість, логічність, уміння виділити головне) – 4 бал;
- активність – 2 бал;
- оригінальність, креативність та інноваційність підходу – 2 бал.

Оцінювання усної відповіді на екзамені

15-20 балів - виставляється здобувачу, що показав всебічні та глибокі знання передбаченого програмою матеріалу, законодавства, додаткової літератури, рекомендованої програмою курсу

10-15 балів - виставляється здобувачу, що показав повне знання передбаченого програмою матеріалу, що засвоїв основну літературу, рекомендовану програмою курсу за темою практичного заняття

5-10 балів - виставляється здобувачу, який показав знання основного матеріалу в обсязі навчальної програми за темою практичного заняття, який проте припустився неточностей у відповіді, зокрема, допустив неточність формулювань окремих понять, або який показав поверхнєве знання питання з плану практичного заняття.

0-5 балів - виставляється здобувачу, у якого у знанні основного програмного матеріалу за темою практичного заняття виявлено суттєві прогалини, що виражаються у незнанні основних понять та положень за питаннями плану практичного заняття

Приклад тестових завдань для модульного контролю:

1. Обов'язок доведення провини працівника в заподіянні шкоди покладена на:

А) самого працівника;



- Б) власника чи уповноважений ним орган;
- В) комісію з трудових спорів;
- Г) товариський суд;
- Д) правоохоронний орган.

2. Договір про повну колективну (бригадну) матеріальну відповідальність може бути укладений, коли:

- А) склад бригади перевищує 5 чоловік;
- Б) бригаді матеріальні цінності передаються під звіт;
- В) бригада не заперечує проти укладення такого договору;
- Г) неможливе розмежування матеріальної відповідальності кожного працівника;
- Д) власник ставить за обов'язок бригаді укласти договір.

3. Правила внутрішнього трудового розпорядку акціонерного товариства повинні бути затверджені:

- А) постановою правління АТ;
- Б) на загальних зборах акціонерів;
- В) рішенням райдержадміністрації;
- Г) на профспілкових зборах профспілковим комітетом;
- Д) на загальних зборах трудовим колективом АТ.

4. Дисциплінарне стягнення не застосовується у випадку:

- А) необґрунтованого недопущення працівника до роботи;
- Б) відсторонення працівника від роботи за появу в нетверезому стані;
- В) відсутність на роботі протягом двох годин без поважних причин;
- Г) самовільного використання щорічної відпустки;
- Д) залишення місця роботи після подачі заяви про звільнення за власним бажанням до встановленого терміну звільнення.

Зразок екзаменаційного білету

Донецький національний університет імені Василя Стуса

Освітньо-кваліфікаційний рівень магістр

Напрямок підготовки 293 «Міжнародне право»

Навчальна дисципліна **«Трудове право»**

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 8

1. Статус безробітного та застрахованої особи в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.
2. Правове регулювання трудового договору про дистанційну працю.



Затверджено на засіданні кафедри цивільного права і процесу

Протокол № ____ від « ____ » _____ 20 ____ року

В.о. завідувача кафедри _____ Писарева Е.А.

Екзаменатор _____ Амелічева Л.П.

Приклад тестових завдань для екзамену

1. Визначте до якої частини в структурі заробітної плати належать вказані виплати:

1) основна заробітна плата;	А. виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.
2) додаткова заробітна плата;	Б. тарифні ставки (оклади) і відрядні розцінки для робітників та посадові оклади для службовців
3) інші заохочувальні та компенсаційні виплати.	В. доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

2. Вкажіть, які права виникають у власника або уповноваженого ним органу у зв'язку із здійсненням працівником неправомірних дій.

Права власника або уповноваженого ним органу	Неправомірні дії працівника
1) Відсторонення від роботи	А. Відмова від проходження обов'язкового медичного огляду;



2) Розірвання трудового договору	Б. Появи на роботі в нетверезому стані, в стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
	В. Вчинення за місцем роботи розкрадання;
	Д. Вчинення аморального проступку працівником, який виконує виховні функції

Трудове право



Орієнтовний перелік питань до іспиту

1. Антидискримінаційне законодавство в сфері праці та зайнятості.
2. Статус безробітного та застрахованої особи в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.
3. Сучасні форми працевлаштування безробітних за підтримки Державної служби зайнятості.
4. Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштування (за ст. 14 закону України «Про зайнятість населення»).
5. Правове регулювання трудового договору про дистанційну роботу.
6. Правове регулювання трудового договору про надомну роботу.
7. Недійсність умов трудових договорів. Огляд судової практики.
8. Випробування при прийнятті на роботу.
9. Порядок укладення трудового договору.
10. Електронний облік страхового стажу.
11. Зміни умов трудового договору.
12. Відсторонення від роботи.
13. Загальні підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Огляд судової практики.
14. Додаткові підстави розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. Огляд судової практики.
15. Загальні підстави припинення трудового договору. Огляд судової практики.
16. Порядок припинення трудового договору.
17. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Огляд судової практики.
18. Види робочого часу.
19. Режими роботи (робочого часу).
20. Види часу відпочинку. Огляд судової практики.
21. Правове регулювання відпусток.
22. Правове регулювання оплати праці. Огляд судової практики.
23. Мінімальна заробітна плата.
24. Види систем оплати праці.
25. Тарифна система оплати праці.
26. Професійні стандарти.
27. Гарантійні та компенсаційні виплати. Огляд судової практики.
28. Покладення матеріальної відповідальності на працівника. Огляд судової практики.
29. Відшкодування роботодавцем моральної шкоди.
30. Загальна і спеціальна дисциплінарна відповідальність працівника.
31. Відповідальність роботодавця за шкоду, заподіяну працівникові.



- 32.Розгляд трудових спорів місцевими загальними судами. Огляд судової практики.
- 33.Розгляд трудових спорів комісія по трудовим спорам. Огляд судової практики.
- 34.Розгляд колективних трудових спорів примирними комісіями.
- 35.Розгляд колективних трудових спорів примирними комісіями.
- 36.Розгляд колективних трудових спорів трудовим арбітражем.
- 37.Страйк як крайній спосіб захисту трудових прав та інтересів найманих працівників.
- 38.Медіація як спосіб захисту трудових прав і інтересів суб'єктів трудового права.
- 39.Посередництво з врегулювання колективних трудових спорів.
- 40.Строки подання позову до місцевих загальних судів.

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	Для заліку
90 – 100	A	відмінно	Зараховано
82-89	B	добре	
75-81	C		
67-74	D	задовільно	
60-66	E		
0-59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання

Максимальна кількість балів, яку може набрати студент за модуль складає 100 балів.



**Список рекомендованих джерел
Основна література**

- Малюга Л.Ю. Міжнародно-правовий соціальний захист: підручник. Одеса. 2023. 242 с.
- Трудове право : підручник / за ред. проф. О.М. Ярошенко. – Харків: Вид-во, 2022. – 376 с.
- Венедіктов В.С. Трудове право України. Київ. Видавництво «Людмила». 2021. 216 с.
- Іванов Ю. Ф., Іванова М.В. Трудове право України [Текст]: навч. посіб. 2-ге вид. доповн. і переробл. Київ: Алерта, 2020. 442 с.
- Іншин М. І., Костюк В. Л. Трудове право України Підручник. К.: Видавництво Юрінком Інтер. 2019. 600 с.
- Вавженчук С.Я. Охорона та захист трудових прав працівників: Підручник. 2018. К. Право. 560 с.
- Трудове право в державах Європи : підручник / С. В. Венедіктов, Г. О. Спіцина. Київ : Ніка-Центр, 2017. 183 с. Трудове право: підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипка, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. – 3-тє вид., перероб. і допов. – Харків : Право, 2019. – 544 с.
- Жигалкін І.П., Прудников В.А., Ярошенко О.М., Трудове право України: підручник / Издательство: Право. 2017. 760 с.
- Корнєєв. Ю. В. Трудове право України: Навч. посіб. /– К. : Центр учбової літератури, Корнєєв Ю. В. 2019. – 112 с.
- Трудове право України [Текст]: навч. посіб. / О.І. Кисельова, Т.А. Кобзєва. - Суми: СумДУ, 2017. - 309 с.
- Практикум з курсу «Трудове право» для студентів спеціальності 081 «Право». Амелічева Л.П., Уралова Ю.П. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2018. 90 с.
- Проблеми трудового права.: Лекції для студентів СО «Магістр» денної і заочної форми навчання за спеціальністю 081 «Право». Амелічева Л.П. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса. 2019. 71 с.

**Допоміжна література
Монографії:**

- Соціально-трудові права і виклики цифровізації : монографія кол. авт.; за ред. Я. В. Сімутіної, М. М. Шумила. Київ Ніка-Центр, 2023. 348 с.
- Амелічева Л. П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори», 2020. 360 с.



Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.

Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. 2018. 392 с.

Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин. Київ. Ніка-Центр. 2018. 436 с.

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

Яковлев О.А. Фундаментальні проблеми правового регулювання умов праці і встановлення гарантій для працівників: монографія. Харків. 2019. Право. 456 с.

Інша наукова література

Амелічева Л. П. Антикорупційний комплаєнс у трудових відносинах у світлі цифровізації та досягнення сталого розвитку: економіко-правове дослідження. Економіка промисловості. № 3. 2021. С. 102-118. doi: <http://doi.org/10.15407/econindustry2020.03.102>

Синчук С.М., Амелічева Л.П. Відшкодування моральної шкоди працівникам, потерпілим від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Академічні візії. 2022. Вип. 14.

Амелічева Л. П. Гендерна ідентичність особи як об'єкт прав людини на особисте життя та на гідні умови праці. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 31/2021. С. 123-130. <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.6791766>

Амелічева Л. П. Правове забезпечення професійної освіти і навчання працівників в умовах кризи гідної праці та «озеленення» економіки. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 4. С. 110–115.

Амелічева Л. П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності під впливом концепції гідної праці. Підприємництво, господарство і право. 2020. № 5. С. 91–95.

Амелічева Л. П. Гарантії реалізації права на соціальний захист працівників* в контексті євроінтеграції та ідеї гідної праці. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2020. № 2. С. 52–56.

Амелічева Л. П. Правове регулювання творчої компоненти гідної праці за трудовим законодавством. Право і суспільство. 2020. № 2. С. 25–32.

Амелічева Л.П. Заборона дискримінації за ознаками «гендерна ідентичність» та «сексуальна орієнтація» у світлі теорії прав людини та концепції гідної праці. «Часопис цивілістики» Національний університет «Одеська юридична академія» № 36 за 2020 рік. С. 70-76.



Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. Підприємництво, господарство і право. 2021. № 1. С. 93–99.

Сильченко С. Дистанционная (удалённая) и надомная работа: особенности организации и ответственность сотрудников. Управление персоналом. 2021. № 4. С. 64–69.

Викладач

Лілія АМЕЛІЧЕВА

В. о. завідувача кафедри

Елла НИСАРЄВА

Гарант освітньої програми

Ольга ТУРЧЕНКО

Керівник спеціальності

Ольга ТУРЧЕНКО

Трудове право