

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

ЗАТВЕРДЖЕНО

на засіданні кафедри
правового регулювання
економіки

Протокол № 1 від 2.09.2024 р.

ПОГОДЖЕНО

Проректор з навчально-методичної роботи



Каріна НЕМАШКАЛО

ТРУДОВЕ ПРАВО

робоча програма навчальної дисципліни (РПНД)

Галузь знань
Спеціальність
Освітній рівень
Освітня програма

08 Право
081 Право
Перший (бакалаврський)
Правове регулювання економіки

Статус дисципліни
Мова викладання, навчання та оцінювання

обов'язкова
українська

Розробник:

Підписано КЕП

д.ю.н. доц. Вікторія ЮРОВСЬКА

Завідувач кафедри
правового регулювання економіки

к.ю.н. доц. Юрій ШИНКАРЬОВ

Гарант програми

к.ю.н. доц. Лариса ЄРОФЄЄНКО

**Харків
2024**

ВСТУП

В умовах демократизації українського суспільства особливо важливого значення набувають формування, розвиток і закріплення нового юридичного мислення, виховання загальної і правової культури, високої професійності, вироблення почуття відповідальності, справедливості, поваги до закону. Належне засвоєння основних принципів права, правильне його тлумачення і застосування на практиці – все це становить основу майбутньої професійної діяльності.

Створення могутньої держави, її успішний розвиток неможливий без активної та свідомої участі у громадському, політичному житті більшості громадян. Але конструктивною, позитивною така участь може бути лише у тому разі, коли громадяни володітимуть певним мінімумом знань з теорії існування та діяльності держави, її устрою, чинного законодавства.

Трудове право як специфічна галузь та навчальна дисципліна відіграє особливу роль у суспільстві та покликано здійснювати повною мірою функцію соціального захисту та забезпечувати ефективний розвиток виробництва.

Зміст навчальної дисципліни «Трудове право» становить сфера знань про забезпечення прав працівників, вона конкретизує й доповнює конституційні права у сфері праці, визначає умови їх використання, охорони та відновлення у разі порушення.

Правова інформація, яка є основою вказаного комплексу навчальної дисципліни – це результат напрацювання різноманітних наукових доктрин, на підставі якого формується загальний погляд здобувачів про основну форму реалізації права на працю – трудовий договір. Саме навчальна дисципліна

«Трудове право» дає уявлення здобувачам про регулювання соціально – трудових відносин в сучасних умовах.

Актуальність вивчення навчальної дисципліни «Трудове право» базується на тому, що правові основи України як правової держави підпорядковані нормам і принципам права, панування закону. Тому кожний громадянин нашої держави повинен бути юридично грамотним і освіченим, розуміти свої права, обов'язки, відповідальність. Саме для цих цілей призначена навчальна дисципліна «Трудове право». Адже нормам і принципам трудового права відведена важливіша місія – бути гарантом здійснення широкого комплексу проголошених у Конституції України соціально – економічних прав і свобод, якими наділена людина як учасник трудового процесу. Саме ці знання повинні допомогти захистити порушене законне право працівника і переконати його в тому, що закон здатен і захищати, і виховувати, і регулювати суспільні відносини.

Метою дисципліни «Трудове право» — оволодіння теоретичними положеннями трудового права, опанування законодавства, що регламентує трудові і пов'язані з трудовими правовідносини, формування навичок його тлумачення, напрацювання умінь правильного застосування правових норм.

Завданнями навчальної дисципліни «Трудове право» є: формування поглибленої системи теоретичних знань (концепцій, доктрин) у сфері регулювання трудових та пов'язаних з трудовими правовідносин; засвоєння

науково-теоретичних підходів, практичних методів, прийомів професійної діяльності у застосуванні трудового права на теренах України; розуміння прикладних проблем у сфері правового регулювання процесу праці та напрямів його подальшого вдосконалення; оволодіння інноваційними практиками, юридичною технікою тлумачення масиву нормативно-правового матеріалу шляхом виявлення суперечностей, що порушують забезпечення рівноваги прав працівників і роботодавців, вносять дисбаланс в їхні інтереси й інтереси держави у сфері праці; формування навичок складання проєктів процесуальних та локальних актів, у підготовці яких беруть участь суб'єкти трудового права.

Предметом навчальної дисципліни є трудові відносини, виникають в процесі застосування людиною своїх здібностей у виконанні певної трудової функції.

Об'єктом навчальної дисципліни є суспільні відносини, пов'язані з реалізацією права на працю.

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна визначено в табл. 1

Таблиця 1

Результати навчання та компетентності, які формує навчальна дисципліна

Результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти
РН3	ЗК1, ЗК2 СК9, СК10, СК11, СК12
РН5	ЗК1, ЗК2, ЗК7, ЗК11 СК7, СК10, СК11, СК12, СК15
РН7	ЗК1, ЗК2, ЗК3, ЗК7 СК1, СК8, СК10, СК11, СК12, СК15, СК16
РН15	ЗК1, ЗК2, ЗК3, ЗК6 СК6, СК10, СК11, СК14, СК15
РН21	ЗК1, ЗК2, ЗК4, ЗК11 СК1, СК7, СК10, СК11, СК12, СК15

Де,

РН3. Проводити збір і інтегрований аналіз матеріалів з різних джерел.

РН5. Давати короткий правовий висновок щодо окремих фактичних обставин з достатньою обґрунтованістю.

РН7. Складати та узгоджувати план власного прикладного дослідження і самостійно збирати матеріали за визначеними джерелами.

РН15. Вільно використовувати для правничої діяльності доступні інформаційні технології і бази даних.

РН21. Готувати проекти необхідних актів застосування права відповідно до правового висновку зробленого у різних правових ситуаціях.

ЗК1. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК2. Здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях.

ЗК3. Знання та розуміння предметної області та розуміння професійної діяльності.

ЗК4. Здатність спілкуватися державною мовою як усно, так і письмово.

ЗК6. Здатність використовувати інформаційні та комунікаційні технології.

ЗК7. Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.

ЗК11. Здатність реалізувати свої права і обов'язки як члена суспільства; усвідомлення цінності громадянського (вільного демократичного) суспільства та необхідності його сталого розвитку, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні.

СК1. Здатність застосовувати знання з основ теорії та філософії права, знання і розуміння структури правничої професії та її ролі у суспільстві

СК6. Здатність здійснювати порівняльний аналіз окремих правових інститутів права Європейського Союзу та Ради Європи і правової системи України.

СК7. Здатність застосовувати норми та інститути права, щонайменше з таких галузей, як: конституційне право, адміністративне право і адміністративне процесуальне право, цивільне і цивільне процесуальне право, трудове право, кримінальне і кримінальне процесуальне право.

СК8. Здатність застосовувати правові принципи та доктрини.

СК9. Здатність використовувати бази даних органів юстиції та інформаційні технології необхідні під час здійснення юридичної діяльності.

СК10. Здатність використовувати різноманітні інформаційні джерела для повного та всебічного встановлення певних обставин.

СК11. Здатність визначати належні та прийнятні для юридичного аналізу факти.

СК12. Здатність аналізувати правові проблеми та обґрунтовувати правові позиції.

СК14. Здатність до консультування з правових питань, зокрема, можливих способів захисту прав та інтересів клієнтів, відповідно до вимог професійної етики, належного дотримання норм щодо нерозголошення персональних даних та конфіденційної інформації.

СК15. Здатність до самостійної підготовки проектів актів правозастосування.

СК16. Здатність до логічного, критичного і системного аналізу документів, розуміння їх правового характеру і значення.

ПРОГРАМА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Змістовий модуль 1. Загальна частина трудового права

Тема 1. Предмет, метод, система та функції трудового права.

Поняття «праця», ознаки найманої праці. Трудове право України як самостійна галузь права, її співвідношення з суміжними галузями права. Предмет трудового права. Класифікація відносин, що складають предмет трудового права. Метод трудового права та його особливості. Функції

трудового права.

Тема 2. Джерела трудового права.

Поняття, система та види джерел трудового права. Внутрішні джерела трудового права. Зовнішні джерела права. Локальні нормативні акти: поняття, види, особливості розробки і прийняття. Єдність та диференціація правового регулювання праці.

Тема 3. Трудові правовідносини та їх суб'єкти.

Поняття, ознаки та загальна характеристика трудових правовідносин. Сторони і зміст трудових правовідносин. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин

Тема 4. Соціальний діалог. Угоди з соціально-економічних питань та колективні договори.

Соціальний діалог як механізм реалізації соціального партнерства. Рівні та сторони соціального діалогу. Форми здійснення соціального діалогу. Зміст і порядок укладення угод з соціально-економічних питань. Поняття і зміст колективного договору. Порядок укладення. Реєстрація угод і колективних договорів. Контроль за виконанням колективного договору. Відповідальність за порушення і невиконання умов колективного договору.

Змістовий модуль 2. Особлива частина трудового права.

Тема 5. Поняття та зміст трудового договору.

Поняття і зміст трудового договору. Форма і строк трудового договору. Види трудового договору. Порядок укладення трудового договору. Необґрунтована відмова в прийнятті на роботу. Оформлення трудової книжки.

Тема 6. Види трудового договору. Зміна умов трудового договору.

Контракт як вид трудового договору. Правове регулювання трудових договорів з сезонними та тимчасовими працівниками. Зміна умов трудового договору. Поняття і види переведень на іншу роботу. Переміщення на інше робоче місце. Зміна істотних умов праці. Відсторонення працівника від роботи.

Тема 7. Припинення трудового договору.

Поняття «припинення трудових правовідносин» «розірвання трудового договору». Підстави припинення трудових правовідносин, їх класифікація. Припинення трудових правовідносин за підставами, у яких присутня взаємна згода сторін.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Класифікація підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Загальні та спеціальні юридичні гарантії працівникам, що звільняються за ініціативою роботодавця. Попередня згода профспілкового органу на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Розірвання трудового договору з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору.

Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Припинення трудових правовідносин у зв'язку з порушенням правил прийняття на роботу.

Порядок оформлення звільнення. Строки розрахунку зі звільненим працівником. Вихідна допомога.

Тема 8. Робочий час та час відпочинку. Оплата праці.

Поняття та види робочого часу. Принципи і методи регулювання робочого часу. Поняття й види режиму робочого часу. Характеристика робочого часу нормальної тривалості, скороченого та неповного. Облік робочого часу. Робота понад встановлену тривалість робочого дня (надурочні роботи, чергування).

Випадки та порядок залучення до робіт понад встановлену тривалість. Право на відпочинок та його гарантії. Поняття і види часу відпочинку. Щорічні відпустки працівників, види відпусток. Порядок надання відпустки, подовження, перенесення та відкликання з відпустки. Відпустки без збереження заробітної плати.

Відпустки цільового призначення: учбові, творчі, соціальні. Поняття, функції і принципи оплати праці. Методи правового регулювання оплати праці. Тарифна система оплати праці. Поняття «заробітна плата» та її структура. Мінімальна заробітна плата та індексація заробітної плати. Форми виплати заробітної плати. Строки, періодичність і місце виплати заробітної плати. Гарантії в оплаті праці для працівників при відхиленні від нормальних умов праці. Обчислення середньої заробітної плати. Обмеження відрахувань із заробітної плати. Поняття гарантій та види гарантій. Поняття й види компенсацій. Порядок надання гарантійних і компенсаційних виплат.

Тема 9. Дисципліна праці.

Поняття «дисципліна праці», методи її забезпечення. Внутрішній трудовий розпорядок підприємств, установ, організацій. Статuti і положення про дисципліну для окремих категорій працівників. Заохочення за успіхи у роботі, порядок застосування. Поняття й види дисциплінарної відповідальності.

Поняття та склад дисциплінарного проступку. Загальний порядок притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Строки і порядок застосування дисциплінарних стягнень, порядок оскарження. Особливості застосування дисциплінарних стягнень для окремих категорій працівників.

Тема 10. Матеріальна відповідальність.

Поняття і функції матеріальної відповідальності, її відмінності від майнової відповідальності осіб в інших галузях права.

Взаємні обов'язки працівника та роботодавця в трудових правовідносинах щодо дбайливого ставлення до майна підприємства, установи, організації.

Підстава й умови матеріальної відповідальності працівників.

Випадки, що виключають матеріальну відповідальність працівників. Види матеріальної відповідальності. Випадки повної матеріальної відповідальності.

Обмежена матеріальна відповідальність працівників та її випадки. Договори про повну індивідуальну матеріальну відповідальність. Строки притягнення працівників до матеріальної відповідальності. Обставини, які підлягають урахуванню при визначенні розміру шкоди та його зменшенню. Порядок покриття шкоди. Матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником.

Тема 11. Охорона праці.

Поняття «охорона праці», його зміст. Основні принципи державної політики в галузі охорони праці. Гарантії прав працівників на охорону праці під час укладення трудового договору та під час роботи. Правове регулювання організації охорони праці на виробництві. Правовий статус служби охорони праці на підприємстві. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді.

Навчання, інструктаж і перевірка знань працівників з питань охорони праці. Атестація робочих місць за умовами праці. Розслідування нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві. Розслідування нещасних випадків не виробничого характеру.

Тема 12. Трудові спори.

Поняття «трудові спори». Види трудових спорів. Причини й обставини виникнення трудових спорів. Принципи розгляду трудових спорів.

Індивідуальні трудові спори. Органи, що розглядають індивідуальні трудові спори. Особливості розгляду окремих видів трудових спорів. Порядок, строки, виконання рішень КТС по індивідуальних трудових спорах. Особливості виконання судових рішень по трудових спорах. Медіація.

Поняття колективних трудових спорів, предмет, сторони. Порядок проведення мирних процедур розв'язання колективних трудових спорів. Правове положення незалежного посередника. Правове положення Національної служби посередництва і примирення. Примирна комісія, її склад і компетенція. Трудовий арбітраж, його склад і компетенція.

Право на страйк і його обмеження. Здійснення права на страйк. Гарантії та правове положення працівників у зв'язку з проведенням страйку. Відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори.

Перелік практичних занять/завдань за навчальною дисципліною наведено в табл. 2

Таблиця 2

Перелік практичних занять/завдань за навчальною дисципліною

Назва теми	Зміст
Тема 1.Завдання 1.	Охарактеризувати суспільні відносини, що входять в предмет трудового права.
Тема 2. Завдання 2.	Проаналізувати та охарактеризувати зміст втілених у певній формі приписів законодавства про працю.
Тема 3. Завдання 3.	Надати визначення та охарактеризувати суб'єктів трудового права.
Тема 4. Завдання 4.	Визначити поняття та принципи соціально партнерства та нормативно – правове регулювання.
Тема 5. Завдання 5.	Визначити поняття трудового договору та його умови.
Тема 6. Завдання 6.	Охарактеризувати строкові трудові договори та визначити сутність зміни їх умов.
Тема 7. Завдання 7.	Зазначити підстави та порядок рипинення трудового договору.
Тема 8. Завдання 8.	Охарактеризувати види робочого часу. Визначити форми та системи оплати праці.
Тема 9. Завдання 9.	Визначити види дисциплінарної відповідальності та дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування.
Тема 10. Завдання 10.	Зазначити підставу та умови притягнення до матеріальної відповідальності та встановити розмір матеріальної відповідальності.
Тема 11. Завдання 11.	Охарактеризувати комплекс заходів та правове регулювання охорони праці на підприємстві.
Тема 12. Завдання 12.	Надати визначення трудових спорів, з'ясувати їх види та порядок розгляду.

Перелік самостійної роботи за навчальною дисципліною наведено в табл. 3

Таблиця 3

Назва теми	Зміст
Тема 1.	Вивчення лекційного матеріалу
Тема 2.	Виконання ситуаційного завдання
Тема 3.	Вивчення лекційного матеріалу
Тема 4.	Виконання ситуаційного завдання
Тема 5.	Вивчення лекційного матеріалу

Тема 6.	Виконання ситуаційного завдання
Тема 7.	Виконання творчого завдання
Тема 8.	Виконання ситуаційного завдання
Тема 9.	Вивчення лекційного матеріалу, підготовка до контрольної роботи
Тема 10.	Виконання ситуаційного завдання
Тема 11.	Вивчення лекційного матеріалу.
Тема 12.	Виконання індивідуального завдання.

Кількість годин лекцій, практичних та годин самостійної роботи наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

МЕТОДИ НАВЧАННЯ

У процесі викладання навчальної дисципліни «Трудове право» для набуття визначених результатів навчання, активізації освітнього процесу передбачено застосування таких методів навчання, як:

Ознайомча лекція (Тема 1,4,6), візуальна лекція (Тема 2,3,5,7,10,12), проблемна лекція (Тема 7-12).

Практичні (практична робота (Тема 1-12), есе (Тема 1-2), ситуаційні кейси (Тема 4,6,8,10,12), індивідуальна робота здобувача (Тема 7), творчі роботи здобувачів (Тема 1-12).

ФОРМИ ТА МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ

Університет використовує 100 бальну накопичувальну систему оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти.

Поточний контроль здійснюється під час проведення практичних занять і має на меті перевірку рівня підготовленості здобувача вищої до виконання конкретної роботи і оцінюється сумою набраних балів:

– для дисциплін з формою семестрового контролю екзамен (іспит): максимальна сума – 60 балів; мінімальна сума, що дозволяє здобувачу вищої освіти скласти екзамен (іспит) – 35 балів.

Підсумковий контроль включає семестровий контроль та атестацію здобувача вищої освіти.

Семестровий контроль проводиться у формах семестрового екзамену (іспиту). Складання семестрового екзамену (іспиту) здійснюється під час екзаменаційної сесії.

Максимальна сума балів, яку може отримати здобувач вищої освіти під час екзамену (іспиту) – 40 балів. Мінімальна сума, за якою екзамен (іспит) вважається складеним – 25 балів.

Підсумкова оцінка за навчальною дисципліною визначається:

для дисциплін з формою семестрового контролю екзамен (іспит) – сумуванням балів за поточний та підсумковий контроль.

Під час викладання навчальної дисципліни використовуються наступні контрольні заходи:

Поточний контроль: виконання практичних завдань (30 балів), письмові

контрольні роботи (12 балів), індивідуальне завдання (8), творчі завдання (10).

Семестровий контроль: **Екзамен (40 балів).**

Більш детальну інформацію щодо системи оцінювання наведено в робочому плані (технологічній карті) з навчальної дисципліни.

**Приклад екзаменаційного білета та критерії оцінювання
для навчальної дисципліни**

Навчальна дисципліна “Трудове право”

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Освітній рівень: перший (бакалаврський)

Спеціальність 081 “Право”

Освітня програма “Правове регулювання економіки”

ЕКЗАМЕНАЦІЙНИЙ БІЛЕТ № 1.

1. ВІДКРИТЕ ПИТАННЯ – максимальна кількість балів за виконання цього завдання - 5.

Види трудових договорів.

2. ТЕСТИ - максимальна кількість балів за виконання цього завдання - 20.

Оберіть одну правильну відповідь:

1. Предмет трудового права складають:

- 1) суспільні відносини із зайнятості населення;
- 2) трудові та інші, тісно пов’язані з ними, суспільні відносини;
- 3) правовідносини у сфері праці та соціального забезпечення;
- 4) правовідносини із використання робочої сили.

2. У трудовому праві найбільшого поширення набули способи правового регулювання:

- 1) імперативні й договірні;
- 2) централізовані й локальні;
- 3) примусу і заохочення;
- 4) рекомендації, дозволи і заборони.

3. Конституція України містить такі основні трудові права:

1) право на зайнятість; право на гарантоване надання роботи; право на участь в управлінні підприємством, установою, організацією;

2) право на гідність у трудових відносинах; право на вільне укладення трудового договору; право на мітинги і страйки з метою захисту прав та законних інтересів у сфері праці;

3) право на участь у профспілках; право на працю, право на страйк; право на відпочинок; право на достатній життєвий рівень;

4) право на вільний вибір виду діяльності; право на гарантоване надання

роботи; право на отримання соціальної допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності або інвалідності.

4. До локальних нормативних актів про працю відносяться:

- 1) акти органів місцевої влади з питань праці;
- 2) нормативні рішення органів місцевого самоврядування з питань праці;
- 3) колективні договори, правила внутрішнього трудового розпорядку, акти роботодавця;
- 4) акти органів місцевої влади і органів місцевого самоврядування з організації праці.

5. Суб'єктами трудового правовідношення є:

- 1) трудовий колектив і роботодавець;
- 2) працівники, роботодавці, профспілковий орган;
- 3) працівник і роботодавець;
- 4) роботодавець і профспілковий орган.

6. В якому нормативно-правовому акті міститься визначення поняття «працівник»:

- 1) КЗпП України;
- 2) Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- 3) Закон України «Про охорону праці»;
- 4) Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

7. Які особи не включаються до складу трудового колективу підприємства:

- 1) особи, які уклали трудовий договір на визначений строк;
- 2) особи, які є сумісниками;
- 3) особи, які працюють за трудовим договором у фізичних осіб;
- 4) особи, які для підприємства виконують роботи за договорами доручення.

8. Факультативними умовами трудового договору, є:

- 1) розмір заробітної плати;
- 2) місце роботи;
- 3) трудова функція;
- 4) випробування при прийнятті на роботу.

9. Обов'язковими при прийнятті на роботу, якщо інше не передбачено чинним законодавством, є:

- 1) довідка про склад сім'ї;
- 2) трудова книжка;
- 3) характеристика з попереднього місця роботи;

4) медична довідка.

10. Строк випробування не повинен перевищувати:

- 1) одного року;
- 2) двох тижнів;
- 3) шести місяців;
- 4) одного тижня;

11. Строк письмового попередження при розірванні трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника:

- 1) два тижні;
- 2) за бажанням роботодавця;
- 3) не встановлений;
- 4) встановлюється за угодою сторін.

12. Трудовий договір може бути розірвано власником або уповноваженим ним органом у випадках:

- 1) досягнення працівником пенсійного віку;
- 2) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- 3) невиконання працівником норм виробітку;
- 4) вчинення адміністративного проступку.

13. Власник або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи тільки у випадках:

- 1) за домовленістю з працівником;
- 2) проведення робіт, необхідних для оборони країни;
- 3) на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації;
- 4) у разі термінової заміни відсутнього працівника.

14. Мінімальна тривалість щорічної основної відпустки складає:

- 1) 18 робочих днів;
- 2) 18 календарних днів;
- 3) 24 календарних днів;
- 4) 24 робочих днів.

15. Правові методи регулювання оплати праці:

- 1) державне і договірне регулювання;
- 2) локальне і адміністративно-господарське регулювання;
- 3) державне і нормативно-колективне регулювання;
- 4) локальне і договірне регулювання;
- 5) державне, галузеве та міжгалузеве.

16. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях

регулюється:

- 1) наказами та розпорядженнями власника або уповноваженого ним органу;
- 2) графіками відпусток;
- 3) правилами внутрішнього трудового розпорядку;
- 4) цивільним законодавством.

17. Види дисциплінарної відповідальності:

- 1) догана та звільнення;
- 2) загальна та спеціальна;
- 3) повна та обмежена;
- 4) індивідуальна та колективна.

18. Відсторонення від роботи – це:

- 1) захід громадського впливу;
- 2) дисциплінарне стягнення;
- 3) засіб правового впливу;
- 4) тимчасове усунення працівника від роботи.

19. За кожне порушення трудової дисципліни можуть застосовуватися:

- 1) тільки одна дисциплінарне стягнення;
- 2) дисциплінарне стягнення та заходи дисциплінарного впливу;
- 3) будь-які види дисциплінарного чи громадського впливу;
- 4) два дисциплінарних стягнення.

20. Випадки повної матеріальної відповідальності:

- 1) шкоду заподіяно діями працівника, які мають ознаки діянь, переслідуваних у кримінальному порядку;
- 2) шкоду заподіяно зіпсуттям або знищенням матеріалів, виробів через недбалість;
- 3) шкоду заподіяно керівником підприємства зайвими грошовими виплатами, неправильною постановкою обліку і зберігання матеріальних цінностей;
- 4) шкоду завдано при нормальному виробничо-господарському ризику.

3. ПРАКТИЧНЕ ЗАВДАННЯ - максимальна кількість балів за виконання цього завдання - 15.

Вирішіть ситуацію.

1. При укладенні колективного договору у ТОВ «Добро» роботодавець запропонував профспілковій організації внести до нього такі положення:

- 1) усі працівники при прийнятті на роботу мають проходити попередній медичний огляд;
- 2) заробітна плата буде виплачуватися один раз на місяць 16-го числа кожного місяця;

3) робоча зміна триватиме 8 годин, а переробки компенсуватимуться премією або додатковою відпусткою;

4) працівники, які порушили трудову дисципліну, будуть притягатися до відповідальності у вигляді штрафу;

5) за прогул без поважних причин працівникам буде скорочуватися щорічна відпустка на кількість днів прогулу.

Голова профспілкового комітету звернувся до юрисконсульта з проханням пояснити, наскільки ці пропозиції відповідають вимогам чинного законодавства України.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЕКЗАМЕНАЦІЙНИХ РОБІТ

Відповідно до компетентнісного підходу екзаменаційні білети мають три рівні:

- 1) стереотипний (складається з одного теоретичного відкритого питання);
- 2) діагностичний (складається з двадцяти тестів);
- 3) евристичний (складається з одного практичного завдання – ситуаційне завдання (кейс)).

Кожне з завдань оцінюється певною кількістю балів, відповідно до рівня їх складності. Сумарна кількість балів складає 40 балів.

1) Теоретичне відкрите питання.

Максимальна оцінка завдання - 5 балів, із них:

5 балів передбачає високий рівень знань і навичок: відповідь повна, логічна з елементами самостійності; вдало використовується вивчений матеріал при наведенні прикладів; відповідь підкріплюється посиланнями на додаткову літературу.

4 бали передбачає досить високий рівень знань і навичок: відповідь логічна, містить деякі неточності при формулюванні узагальнень, наведенні прикладів; наявні труднощі при формулюванні узагальнюючих висновків, слабе знання додаткової літератури.

3 бали передбачає наявність знань лише основної літератури, здобувач відповідає по суті на питання і в загальній формі розбирається в матеріалі, але відповідь неповна і містить неточності, порушується послідовність викладання матеріалу, виникають труднощі, застосовуючи знання при наведенні прикладів.

2 бали передбачає неповні знання здобувача основної літератури; здобувач лише в загальній формі розбирається в матеріалі, відповідь неповна і неглибока; недосить правильні формулювання, порушується послідовність викладення матеріалу, виникають труднощі при наведенні прикладів.

1 бал ставиться, коли здобувач не знає значної частини програмного матеріалу, допускає суттєві помилки при формулюванні та висвітленні понять, на зазначене питання відповідає не по суті, робить велику кількість помилок при відповіді.

0 балів ставиться, коли здобувач не розкрив поставлене питання, не засвоїв матеріал в обсязі, достатньому для подальшого навчання.

2) Тести.

Вірна відповідь на тестове питання оцінюється в **1 бал**. Максимальна

кількість балів – 20.

3) Практичне завдання - ситуаційне завдання (кейс) 1 шт.

Здобувачу надається життєва ситуація, а йому слід вирішити яку норму права і як саме слід застосовувати у цій ситуації.

Максимальна оцінка за виконання практичних завдань становить **15 балів**, із них:

15 - здобувач повністю володіє системними знаннями навчального матеріалу, дає абсолютно правильну аргументовану відповідь з посиланням на відповідні статті законодавства, вказуючи при цьому правильний нормативний акт/акти. Відповідь повна, логічна, містить аналіз і систематизацію. В кінці дає проаналізований та обґрунтований висновок ситуаційного завдання.

14 - здобувач повністю володіє системними знаннями навчального матеріалу, дає абсолютно правильну аргументовану відповідь з посиланням на відповідні статті законодавства, вказуючи при цьому правильний нормативний акт/акти. При вирішенні ситуаційного завдання припускається окремих незначних нечіткостей.

13 - здобувач вирішує ситуацію повністю, з посиланням на відповідні статті законодавства, вказуючи при цьому правильний нормативний акт/акти. Його відповіді в цілому правильні, логічні і достатньо обґрунтовані з незначними помилками.

12 - здобувач вирішує ситуацію неповно, з суттєвими помилками. Посилання на відповідні статті законодавства та/або вказівки на правильний нормативний акт/акти не застосовує. Висловлює у висновках лише свою думку чи своє бачення вирішення ситуаційного завдання, припускається значної кількості помилок.

10-11 - здобувач ситуацію розкриває неповно або зовсім не розкриває. Посилання на відповідні статті законодавства та/або вказівки на правильний нормативний акт/акти відсутні. Володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу, викладає його уривчастими реченнями, без відтворювання окремих норм, припускається досить великої кількості грубих помилок, стикається із значними труднощами при аналізі та порівнянні різних явищ та процесів, виявляє здатність до викладення думки на елементарному рівні.

8-9 - здобувач вирішує ситуацію з посиланням на відповідні статті законодавства, вказуючи при цьому правильний нормативний акт/акти. Але висновок суперечить зазначеним нормативним актам.

6-7 - здобувач ситуацію розкриває неповно або зовсім не розкриває. Посилання на відповідні статті законодавства та/або вказівки на правильний нормативний акт/акти зазначає, але висновок робить зовсім інший, що суперечить зазначеному законодавству.

4-5 - здобувач правильно вирішити ситуацію не може. Володіє матеріалом на рівні елементарного розпізнавання і відтворювання окремих фактів, стикається із значними труднощами при аналізі та порівнянні різних явищ та процесів.

2-3 - здобувач зазначає лише статті законодавства та/або вказівки на

нормативний акт/акти, обґрунтування та визначення відповіді відсутні.

1 - здобувач не володіє навчальним матеріалом, виконати завдання не може. Висловлює свою думку без посилань на законодавство.

0 - здобувач не володіє навчальним матеріалом, виконати завдання не може.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Основна

1. Остапенко, О. Г. Конституційне право України [Електронний ресурс] : навч. посіб. / О. Г. Остапенко, В. В. Сергієнко; Харківський національний економічний університет ім. С. Кузнеця. - Електрон. текстові дан. (2,56 МБ). - Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2020. - 259 с. Режим доступу: <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/25176>

2. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

3. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 р. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text

4. Міжнародний Пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

6. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. №3356-XII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

8. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

9. Про охорону праці; Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>

10. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

11. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>

Додаткова

12. Рішення Конституційного Суду України, правові позиції та висновки Верховного Суду України та Великої Палати Верховного Суду щодо вирішення трудових спорів: навчальний посібник / О.М. Ярошенко, І.П. Жигалкін, О.Є. Луценко. Харків: Юрайт, 2020. 264 с.

13. History of the origin and development of the trade union movement in Ukraine / R. Kovalenko, M. Inshyn, Y. Hryshyna, O. Hubska, V. Yurovska // Cogent Arts and Humanities. – 2023. – Vol. 10, Iss. 1. – СТ. 2173553. – Р. [1-25] Режим доступу:

https://www.researchgate.net/publication/368551231_History_of_the_origin_and_development_of_the_trade_union_movement_in_Ukraine

14. Юровська В.В. Новели правового регулювання отримання статусу безробітного в Україні / Науковий вісник публічного та приватного права – 2019. – № 6. – С. 116-120. Режим доступу: <http://www.nvppp.in.ua/vip/2019/6/21.pdf>

15. Юровська В.В. Реформування трудового законодавства України: запроваджені й заплановані зміни. Юридичний науковий електронний журнал №10, 2022. С. 324-327. Режим доступу: http://www.lsej.org.ua/10_2022/78.pdf

16. Єрофєєнко Л. В. Правовий аналіз щодо недоліків у проєкті нового Трудового кодексу України / Л. В. Єрофєєнко // «Праві новели» : наук. юрид. журн. – Херсон: Приватний вищий навчальний заклад «Міжнародний університет бізнесу і права», 2020. – Вип. № 10. – С. 129–135. Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/23801>

17. Юровська В.В. (Острогляд Д.А., Чернявська Д.С., Целиковська О.А.) Дистанційна зайнятість: сучасний стан та перспективи розвитку / Юридичний науковий електронний журнал № 4/2021 р.. Розділ 5. Трудове право, право соціального забезпечення С.346-349. Режим доступу: http://www.lsej.org.ua/4_2021/87.pdf

18. Ваганова І. М. Управлінські аспекти організації праці / І. М. Ваганова // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». – 2021. – № 49. – С. 117-120. Режим доступу: <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/25403>

Інтернет-ресурси

19. Навчальної дисципліни «Трудове право» на сайті Персональних навчальних систем ХНЕУ ім. С. Кузнеця [Електронний ресурс]. <https://pns.hneu.edu.ua/course/view.php?id=10139>

20. Офіційний веб-портал Верховної Ради України. URL: <http://rada.gov.ua/>

21. Офіційний веб-портал Президента України. Режим доступу: <http://www.president.gov.ua>

22. Офіційний веб-портал Кабінету Міністрів України. Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua>

23. Офіційний веб-портал Конституційного Суду України. Режим доступу: <https://ccu.gov.ua/>

24. Офіційний веб-портал Міністерства соціальної політики України. Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/>