



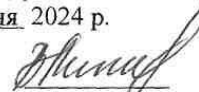
Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Чернігівська політехніка»
Навчально-науковий інститут права і соціальних технологій
Кафедра публічного та приватного права

СИЛАБУС
Трудове право

ЗАТВЕРДЖУЮ
Заст. зав. кафедри


(підпис) Чічкань М.В.
(прізвище та ініціали)
«30» серпня 2024 р.

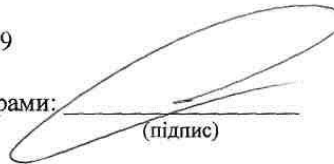
Розробник (-и): Литвиненко В.М., зав. кафедри, к.ю.н., доцент
(прізвище та ініціали, посада, науковий ступінь і вчене звання)


(підпис)

Силабус навчальної дисципліни обговорено на засіданні кафедри публічного та приватного права

Протокол від «30» серпня 2024 р. № 9

Узгоджено з гарантом освітньої програми:


(підпис)

Селецький О.В.
(прізвище та ініціали)

Тип дисципліни	Обов'язкова
Мова викладання	Українська
Рік навчання та семестр	I рік, II семестр. ОП «Право»
Викладач (-и)	Литвиненко В.М., завідувачка кафедри публічного та приватного права, к.ю.н., доцент.
Профайл викладача (-ів)	https://civil.stu.cn.ua
Контакти викладача	litvinenko.valia@stu.cn.ua

1. Анотація курсу. Трудове право це важлива профільна галузь права у системі права України, яка потребує вивчення і дослідження в межах відповідної навчальної дисципліни.

Вивчення навчальної дисципліни «Трудове право» дає можливість набути знання про систему норм права, яка регулює відносини, що виникають на основі укладення трудового договору, особливостей його дії та припинення, зокрема знання про укладення та припинення трудового договору, діяльність профспілкових органів, колективні договори, заробітну плату, робочий час, час відпочинку, охорону праці, забезпечення трудової дисципліни, професійне навчання, трудові конфлікти тощо, а також сформувати практичні навички щодо захисту трудових прав людини.

Програма навчальної дисципліни складається з шести змістових модулів:

1. Загальні положення про трудове право як самостійну галузь права.
2. Колективні договори й угоди. Трудовий договір.
3. Припинення трудового договору.
4. Робочий час і час відпочинку.
5. Поняття оплати праці. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність у трудовому праві.
6. Поняття охорони праці. Порядок вирішення трудових спорів.

Навчальна дисципліна «Трудове право» викладається протягом одного семестру за допомогою лекційних занять, практичних (семінарських) занять, самостійної роботи, в тому числі науково-дослідної роботи і завершується складанням екзамену.

2. Мета та цілі курсу.

Мета навчальної дисципліни - формування системи знань про сукупність норм, яка регулює відносини, що виникають на основі укладення трудового договору, особливостей його дії та припинення, а також формування практичних навичок щодо захисту трудових прав людини.

Завданнями вивчення дисципліни «Трудове право» є:

- 1) характеристика трудового права як самостійної галузі права;
- 2) визначення правовідносин, які виникають у сфері трудового права;
- 3) розкрити зміст колективного і трудового договорів;
- 3) з'ясувати правове регулювання оплати праці та охорони праці;
- 4) розмежувати дисциплінарну та матеріальну відповідальність у трудовому праві;
- 5) розкрити порядок вирішення трудових спорів.

Під час вивчення дисципліни здобувач вищої освіти має набути та/ або розширити наступні загальні та спеціальні компетентності, передбачені освітньою програмою:

ЗК 12. Здатність усвідомлювати рівні можливості та гендерні проблеми.

СК 7. 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.

СК 8. Здатність застосовувати правові принципи та доктрини.

3. Результати навчання. Під час вивчення дисципліни ЗВО має досягти або вдосконалити наступні програмні результати навчання (РН), передбачені освітньою програмою:

РН 13. Знати та розуміти особливості реалізації та застосування норм матеріального і процесуального права.

РН 18. Застосовувати в професійній діяльності основні сучасні правові доктрини, цінності та принципи функціонування національної правової системи.

РН 19. Пояснювати природу та зміст основних правових явищ і процесів.

РН 20. Виокремлювати і аналізувати юридично значущі факти і робити обґрунтовані правові висновки.

4. Пререквізити. Успішне засвоєння «Трудового права» ґрунтується на знаннях, отриманих здобувачами вищої освіти під час опанування положень навчальних курсів «Конституційне право України», «Теорія держави і права», «Інформаційні та комунікаційні технології».

5. Обсяг курсу.

Вид заняття	Загальна кількість годин
Лекції	20
Практичні заняття	20
Самостійна робота	80
Індивідуальне завдання	контрольна робота
Всього кредитів	4

Формами проведення занять є лекційні та практичні заняття, самостійна робота, виконання контрольної роботи. Проведення занять відбувається на парах згідно розкладу та за допомогою платформи дистанційного навчання «MOODLE».

6. Тематика курсу.

Тематика лекційних занять

Тема 1. Теоретичні засади трудового права

Право людини на працю, його зміст та значення в системі прав людини. Поняття трудового права як галузі права. Місце трудового права в системі права. Суспільні відносини, що становлять предмет регулювання трудового права. Функції трудового права. Метод правового регулювання трудових відносин. Державно-нормативний метод регулювання трудових відносин. Локальний метод регулювання трудових відносин. Відмежування трудового права від суміжних галузей права. Система трудового права як галузі права.

Поняття джерел трудового права України, форми їх вираження. Класифікація джерел трудового права. Конституція України як основне джерело трудового права. Кодекс законів про працю України: загальна характеристика. Закони та підзаконні нормативно-правові акти як джерела трудового права. Акти соціального партнерства: генеральна, галузева та територіальні угоди, колективні договори підприємств, установ та організацій. Локальні нормативно-правові акти: поняття, види, особливості. Значення судової практики в регулюванні трудових правовідносин.

Міжнародно-правові акти про працю як джерела трудового права. Поняття, види і значення основних принципів трудового права. Значення основних принципів трудового права.

Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Індивідуальні трудові правовідносини та їх склад: правовідносини щодо укладання, зміни та припинення трудового договору; щодо професійної орієнтації і професійного добору кадрів; щодо нормування та оплати праці; щодо робочого часу; щодо часу відпочинку; щодо охорони праці та здоров'я на виробництві; щодо забезпечення дисципліни праці; щодо оцінки результатів праці та атестації працівників; щодо професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації

працівників; щодо притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників; щодо матеріальної відповідальності сторін трудового договору.

Колективні трудові правовідносини: щодо утворення й діяльності профспілок або інших осіб у якості представників інтересів трудових колективів найманих працівників у соціально-трудових відносинах; щодо утворення та діяльності організацій роботодавців у якості представників інтересів роботодавців у соціально-трудових відносинах; щодо укладання й виконання колективних договорів, колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях; щодо колективних переговорів; щодо діяльності профспілок по застосуванню трудового законодавства; щодо участі трудових колективів в управлінні організаціями; щодо досудового розв'язання індивідуальних і колективних трудових спорів.

Поняття та види суб'єктів трудового права. Правовий статус працівника. Правовий статус роботодавця. Трудові колективи. Професійні спілки. Державні органи - суб'єкти трудового права.

Тема 2. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування

Законодавство про зайнятість населення. Поняття зайнятості. Право громадян на зайнятість і його гарантії. Категорії громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню

Принципи та мета, основні напрями державної політики у сфері зайнятості населення. Реалізація державної політики у сфері зайнятості населення. Органи, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення. Територіальні та місцеві програми зайнятості населення. Органи соціального діалогу у сфері зайнятості.

Заходи щодо сприяння зайнятості населення. Заходи сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб.

Професійна орієнтація населення. Професійна орієнтація осіб, які звернулися до територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції. Система професійного навчання. Професійне навчання зареєстрованих безробітних. Послуги з посередництва у працевлаштуванні. Застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні.

Статус безробітного. Права та обов'язки зареєстрованих безробітних. Припинення реєстрації безробітного. Підходяща робота для безробітного.

Тема 3. Колективні договори й угоди

Поняття колективного договору як угоди про реалізацію конституційного права трудових колективів брати участь у вирішенні питань виробництва, організації та покращення умов праці і побуту. Види колективних договорів і угод. Правове регулювання колективних договорів (угод). Порядок ведення переговорів і укладення колективних договорів в Україні. Сторони колективного договору. Підготовка проекту колективного договору. Форма колективного договору.

Зміст колективного договору (угоди). Класифікація колективно-договірних умов. Нормативні і зобов'язальні умови колективного договору. Основні розділи колективних договорів, їх характеристика. Сфера поширення колективного договору (угоди). Розв'язання розбіжностей, що виникають при укладенні, зміні колективного договору. Перевірка виконання колективних договорів. Звіти про виконання колективних договорів. Види відповідальності за порушення колективних договорів.

Тема 4. Поняття та види трудового договору

Поняття трудового договору. Види трудових договорів. Відмінності трудових договорів від цивільно-правових угод про працю. Сторони трудового договору. Форма трудового договору. Зміст трудового договору. Порядок укладення трудового договору. Загальне законодавство, яке регулює трудові відносини на умовах трудового договору. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану.

Контракт – особлива форма трудового договору. Види трудових договорів. Трудовий договір про сумісництво. Суміщення професій і посад. Трудовий договір про сезонну роботу. Трудовий договір про тимчасову роботу. Трудовий договір про надомну роботу. Трудовий договір про дистанційну роботу. Новітні види трудових договорів.

Переведення на іншу роботу як один з видів зміни умов трудового договору. Переміщення на інше робоче місце як один з видів зміни умов трудового договору. Зміна істотних умов праці. Особливості тимчасового переведення працівників на іншу роботу. Співвідношення понять переведення та переміщення на іншу роботу.

Тема 5. Підстави та порядок припинення трудового договору

Загальні підстави припинення трудового договору. Угода сторін як підстава припинення трудового договору. Припинення трудового договору в результаті закінчення строку його дії. Призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу як підстава припинення трудового договору. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи власника або уповноваженого ним органу або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу.

Переведення працівника на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду як підстава припинення трудового договору. Розірвання трудового договору внаслідок відмови працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмови від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці. Припинення трудового договору внаслідок набрання законної сили вирокom суду. Припинення трудового договору за п. 7-1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України: укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення. Припинення трудового договору з підстав, передбачених Законом України "Про очищення влади". Підстави, передбачені контрактом як підстава припинення трудового договору. Новітні підстави припинення трудового договору.

Порядок припинення трудового договору. Загальні гарантії при звільненні працівників. Оформлення звільнення і проведення розрахунку.

Відсторонення від роботи і його відмінність від припинення трудового договору. Спеціальні підстави для відсторонення працівників від роботи. Призупинення трудового договору.

Тема 6. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника, третіх осіб та з ініціативи роботодавця

Припинення трудового договору, укладеного на невизначений строк з ініціативи працівника. Умови припинення трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника з поважних причин. Поважні причини, які можуть бути враховані при розірванні трудового договору з ініціативи працівника. Припинення строкового трудового договору з ініціативи працівника.

Розірвання трудового договору з ініціативи суду як третьої особи. Призов або вступ працівника або власника - фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну

(невійськову) службу як підстава розірвання трудового договору. Розірвання трудового договору на вимогу профспілкового органу. Розірвання трудового договору з неповнолітнім на вимогу його батьків або інших осіб.

Загальні та додаткові підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Порядок розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Звільнення працівника у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці. Розірвання трудового договору при встановленні невідповідності працівника посаді, яку він займає, або роботі яку виконує, із-за недостатньої кваліфікації чи за станом здоров'я. Розірвання трудового договору за систематичне невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Розірвання трудового договору за вчинений працівником прогул. Нез'явлення працівника на роботу протягом більше як чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Розірвання трудового договору внаслідок поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу. Розірвання трудового договору за появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння. Розірвання трудового договору внаслідок вчинення працівником за місцем роботи розкрадання майна власника незалежно від кількості і вартості викраденого. Новітні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Тема 7. Поняття робочого часу та часу відпочинку

Поняття робочого часу і його нормальна тривалість. П'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи. Скорочена тривалість робочого часу. Неповний робочий час.

Тривалість роботи напередодні неробочих, святкових і вихідних днів. Тривалість роботи в нічний час. Заборона роботи в нічний час. Робота поза межами нормальної тривалості робочого часу. Поняття та сутність надурочних робіт. Обмеження надурочних робіт. Заборона залучення до надурочних робіт. Необхідність одержання дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації для проведення надурочних робіт. Граничні норми застосування надурочних робіт

Режими робочого часу. Ненормований робочий день. Робота в режимі гнучкого робочого часу. Змінна робота. Підсумований облік робочого часу. Поділ робочого дня на частини. Режим з вахтовим методом організації робіт.

Облік робочого часу та його види. Чергування на підприємствах, в установах, організаціях. Робочий час в умовах воєнного стану.

Поняття часу відпочинку. Види часу відпочинку.

Перерви протягом робочого дня (зміни). Щоденний відпочинок (міжзмінна перерва). Вихідні дні (щотижневий відпочинок). Святкові і неробочі дні. Відпустки як різновид часу відпочинку.

Право працівника на відпустку за законодавством України. Щорічні відпустки відповідно до трудового законодавства України. Види щорічних відпусток. Правове регулювання основної та додаткових щорічних відпусток. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Характеристика творчих відпусток. Соціальні відпустки та їх види. Відпустки без збереження заробітної плати. Порядок надання, використання і оплати відпусток. Особливості часу відпочинку в умовах воєнного стану.

Тема 8. Поняття оплати праці і її правове регулювання

Поняття оплати праці та заробітної плати. Структура і функції заробітної плати. Сфери регулювання оплати праці. Соціально-економічні аспекти оплати праці та її реформа в Україні. Організація оплати праці на підприємствах. Нормування праці.

Тарифна система та її елементи. Тарифні ставки та тарифні сітки. Схеми посадових окладів та тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники). Системи оплати праці. Почасова система оплати праці. Відрядна система оплати праці.

Права працівника на оплату праці. Гарантії дотримання прав щодо оплати праці. Заборона обмежень працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою. Обмеження розміру відрахувань із заробітної плати.

Поняття гарантійних і компенсаційних виплат. Гарантійні виплати та їхні види (під час виконання державних або громадських обов'язків; пов'язані з реалізацією права на освіту, безкоштовну професійну підготовку; пов'язані з реалізацією права на відпочинок і охорону здоров'я та ін.). Гарантійні доплати, їхні види.

Компенсаційні виплати та їхні види: компенсаційні виплати при службових відрядженнях, при переїзді в іншу місцевість, за невиданий спеціальний одяг і спеціальне взуття, компенсаційні надбавки, амортизаційні виплати та ін.

Тема 9. Дисципліна праці. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність

Поняття трудової дисципліни та методи її забезпечення. Правова основа регулювання питань трудової дисципліни. Трудовий розпорядок на підприємствах, в установах і організаціях та його правове регулювання. Правила внутрішнього трудового розпорядку — основний акт локального характеру, покликаний забезпечити трудову дисципліну. Порядок прийняття Правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, установі, організації.

Заохочення за успіхи в роботі як метод забезпечення дисципліни праці. Порядок застосування заохочень. Юридична відповідальність за порушення трудової дисципліни.

Поняття дисциплінарної відповідальності. Види дисциплінарної відповідальності. Види дисциплінарних стягнень та порядок їх застосування. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності. Склад дисциплінарного проступку.

Загальна дисциплінарна відповідальність. Види стягнень при загальній дисциплінарній відповідальності. Спеціальна дисциплінарна відповідальність. Особливості спеціальної дисциплінарної відповідальності.

Поняття, загальна характеристика, підстави та умови матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Відмінність матеріальної відповідальності від цивільно-правової. Обов'язок сторони трудового договору відшкодовувати шкоду, заподіяну нею іншій стороні цього договору.

Підстави та умови матеріальної відповідальності працівників за шкоду, заподіяну майну роботодавця. Види матеріальної відповідальності працівників. Обмежена матеріальна відповідальність працівників. Повна матеріальна відповідальність працівників. Категорії осіб, з якими укладається договір про повну матеріальну відповідальність. Правове регулювання колективної (бригадної) матеріальної відповідальності.

Загальні положення та особливості матеріальної відповідальності роботодавця. Матеріальна відповідальність роботодавця при порушенні права на працю та за шкоду, завдану майну працівника. Відшкодування моральної шкоди.

Визначення розміру заподіяної шкоди. Обов'язок роботодавця встановлювати розмір заподіяної йому шкоди і причину її виникнення.

Тема 10. Охорона праці та нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю

Конституційне право працівників на належні, безпечні і здорові умови праці. Законодавство про охорону праці. Державна політика в галузі охорони праці.

Поняття охорони праці. Зміст інституту охорони праці за трудовим правом. Принципи правової охорони праці працівників. Гарантії прав працівників на охорону праці. Забезпечення

працівників спецодягом, іншими засобами індивідуального захисту, мийними та знешкочувальними засобами. Відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я працівників або у разі їх смерті. Охорона праці жінок, неповнолітніх та інвалідів. Організація охорони праці працівників на підприємстві. Державне управління охороною праці працівників. Участь трудових колективів і профспілок у регулюванні охорони праці на підприємстві.

Організаційно-правові форми забезпечення охорони праці на підприємстві: фінансування охорони праці; медичні огляди працівників; інструктаж і навчання працівників правилам техніки безпеки і виробничої санітарії; забезпечення працівників засобами індивідуального захисту. Спеціальні правила охорони праці на важких, небезпечних і шкідливих роботах (скорочення робочого часу, надання додаткових відпусток, перерв у роботі, видача спеціального одягу, мила та ін.). Правовий статус служби охорони праці на підприємстві. Комісія з питань охорони праці підприємства. Регулювання охорони праці у колективному договорі, угоді.. Стимулювання охорони праці. Відповідальність за порушення вимог щодо охорони праці.

Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на підприємствах, в установах і організаціях. Відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків. Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці.

Поняття нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Основні види нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Система органів нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. Правовий статус державної служби з питань праці.

Державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю. Громадський контроль за додержанням законодавства про працю. Захист професійними спілками трудових прав працівників. Самозахист працівниками своїх трудових прав.

Тема 11. Трудові спори

Поняття індивідуального трудового спору. Причини виникнення індивідуальних трудових спорів. Комісії по трудових спорах. Строки звернення в комісію по трудових спорах і порядок розгляду трудових спорів в цих комісіях. Виконання рішень комісії по трудових спорах і їх оскарження.

Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів у судах. Строки звернення до суду за вирішенням індивідуального трудового спору. Поновлення на роботі працівника за рішенням суду.

Поняття і предмет колективного трудового спору (конфлікту.) Сторони колективного трудового спору. Порядок утворення і вирішення колективного трудового спору примирною комісією. Причини виникнення колективних трудових спорів в Чернігівській області. Незалежний посередник. Трудовий арбітраж. Порядок вирішення колективного трудового спору трудовим арбітражем. Національна служба посередництва і примирення та її взаємодія із сторонами колективного трудового спору.

Конституційне право на страйк працівників для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Рішення про оголошення страйку. Визнання страйку незаконним. Наслідки участі працівників у страйку. Відповідальність за організацію страйку, визнаного судом незаконним.

Тематика практичних занять

1. Теоретичні засади трудового права
2. Правове регулювання зайнятості та працевлаштування
3. Колективні договори й угоди
4. Поняття та види трудового договору
5. Підстави та порядок припинення трудового договору

6. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника, третіх осіб та з ініціативи роботодавця
7. Поняття робочого часу та часу відпочинку
8. Поняття оплати праці і її правове регулювання
9. Дисципліна праці. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність
10. Охорона праці та нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю
11. Трудові спори

Тематика самостійної роботи

Здійснюється самостійне опрацювання окремих питань в межах таких тем: Теоретичні засади трудового права, Правове регулювання зайнятості та працевлаштування, Колективні договори й угоди, Поняття та види трудового договору, Підстави та порядок припинення трудового договору, Розірвання трудового договору з ініціативи працівника, третіх осіб та з ініціативи роботодавця, Поняття робочого часу та часу відпочинку, Поняття оплати праці і її правове регулювання, Дисципліна праці. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність, Охорона праці та нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, Трудові спори.

7. Система оцінювання та вимоги.

Загальна система оцінювання курсу	Загальними критеріями, за якими здійснюється оцінювання результатів навчання студентів, є: глибина і міцність знань, рівень мислення, вміння систематизувати знання за окремими темами, вміння робити обґрунтовані висновки, володіння категорійним апаратом, навички і прийоми виконання практичних завдань, вміння знаходити необхідну інформацію, здійснювати її систематизацію та обробку, самореалізація на семінарських заняттях, а також самостійність та своєчасність здачі виконаних індивідуальних та самостійних завдань викладачу згідно з графіком навчального процесу.		
	Максимально можливий бал за конкретним завданням ставиться за умови відповідності виду індивідуальної та самостійної роботи, усної або/та письмової відповіді всім зазначеним критеріям. Відсутність тієї або іншої складової знижує кількість балів.		
	Контрольний захід	Бали за один вид роботи	Всього балів за семестр
	Поточний контроль знань студентів		
	Обов'язкові види робіт		
	Присутність на занятті	0–0,5	0–10
	Усна відповідь	0–2	0–20
	Юридичний диктант	0–1	0–10
	Реферування наукової статті / вирішення задачі	0–1	0–10
	Виконання модульної контрольної роботи	0–10	0–10
	<i>разом:</i>		60
	Вибіркові види робіт		
	Виконання вибіркового виду самостійної роботи (презентації PowerPoint, доповідь на наукову студентську конференцію, підготовка наукових публікацій тощо)	до 10 балів	0–10
	Підсумковий контроль знань студентів		

	Екзамен		40
	Загальна кількість балів за семестр		100
Вимоги до КР, реферування, індивідуальної роботи тощо.	Критерії оцінки контрольної роботи, виходячи з максимальної кількості балів, передбачених за її виконання:		
	10-8 балів - відповідь правильна, повна, послідовна, логічна; здобувач вищої освіти впевнено володіє фактичним матеріалом з усього курсу, вміє застосовувати його щодо конкретно поставлених завдань, чітко орієнтується в матеріалі, аналізує причинно-наслідкові зв'язки; здобувач вищої освіти має навички користування нормативним матеріалом і вміло застосовує його при відповідях; відповідь на теоретичні запитання дає з використанням відповідної термінології, допускаючи при цьому 1-2 незначні помилки з фактичного матеріалу.		
	7-6 балів - відповідь правильна, послідовна, логічна, але здобувач вищої освіти допускає у викладі окремі незначні пропуски фактичного матеріалу, вміє застосовувати його щодо конкретно поставлених завдань, у деяких випадках нечітко формулює загалом правильні відповіді; орієнтується в матеріалі; здобувач вищої освіти має навички користування нормативним матеріалом.		
	5-4 бали - здобувач вищої освіти володіє більшою частиною фактичного матеріалу, але викладає його не досить послідовно і логічно, допускає істотні пропуски у відповіді, не досить впевнено орієнтується у нормативній базі, не завжди вміє інтегровано застосовувати набуті знання для аналізу конкретних ситуацій, нечітко, а інколи й невірно формулює основні теоретичні положення та причинно-наслідкові зв'язки.		
	3-2 бали - здобувач вищої освіти виявляє незнання більшої частини фактичного матеріалу; відповідь не розкриває поставлених запитань чи завдань; допускає грубі помилки.		
	1-0 балів - ставиться коли здобувач вищої освіти не виконав відповідного завдання або виконав його повністю неправильно.		
	Після перевірки контрольної роботи та оголошення її результатів здобувачам вищої освіти надається можливість, при необхідності, оспорити результати контрольної роботи.		
	Критеріями оцінки змісту реферату/індивідуальної роботи є повнота висвітлення питання. Зрозумілість, уміння аналізувати, зіставляти та узагальнювати різні підходи, працювати з нормативними актами, наявність власної думки, оформлення роботи.		
	Оцінювання виконання реферату/індивідуальної роботи здійснюється на основі наступних критеріїв:		
	- 1 бал – матеріал викладений логічно і повно, результати дослідження мають практичну і теоретичну цінність, висновки аргументовані і обґрунтовані, реферат містить вступ, основну частину, висновки і список літератури, оформлення реферату/індивідуальної роботи відповідає вимогам; - 0,5 бали - матеріал викладений недостатньо повно, реферат/індивідуальна робота не містить вступу, висновки не достатньо аргументовані, обґрунтовані та/або не стосуються усіх поставлених завдань, список літератури є недостатнім, оформлення не відповідає вимогам; - 0 балів – викладений матеріал неповний, реферат/індивідуальна		

	робота не містить вступу, основна частина не є структурованою, висновки поверхневі або відсутні, список літератури є недостатнім, оформлення не відповідає вимогам.	
Семінарські заняття	Усне опитування - включає в себе опитування за будь-яким питанням, винесеним на семінарське заняття (за вибором викладача), відповідь на питання інших студентів, запитання студентів до інших студентів, відповіді інших студентів, відповідь на питання для повторення (з тем, що було вивчено раніше), відповіді на контрольні питання з теми семінарського заняття. Максимальна кількість балів може бути виставлена студентам, підготовленим до відповідей на усі питання теми. Письмове опитування на семінарі може проводитися на занятті у вигляді юридичного диктанту протягом 10-15 хвилин.	
	Рівень знань	Критерії оцінювання
	4 бали Відмінний	Здобувач вищої освіти виявляє вміння самостійно отримувати інформацію, вміє використовувати набуті знання і вміння для прийняття рішень у нестандартних ситуаціях, переконливо аргументує відповіді, вирішує практичні ситуації
	3 бали Добрий	Здобувач вищої освіти вміє зіставляти, узагальнювати, систематизувати інформацію під керівництвом викладача; в цілому самостійно застосовувати її на практиці; контролювати власну діяльність; виправляти помилки, серед яких є суттєві, добирати аргументи для підтвердження думок
	2 бали Задовільний-мінімальний	Здобувач вищої освіти відтворює значну частину теоретичного матеріалу, виявляє знання і розуміння основних положень; з допомогою викладача може аналізувати навчальний матеріал, виправляти помилки, серед яких є значна кількість суттєвих
	1-0 балів Незадовільний	Здобувач вищої освіти володіє матеріалом на рівні окремих фрагментів, що становлять незначну частину навчального матеріалу.
Умови допуску до підсумкового контролю	Підсумковий контроль знань студентів з навчальної дисципліни здійснюється на підставі проведення семестрового екзамену. Умовою допуску до екзамену є виконання всіх обов'язкових видів навчальної роботи передбачених силабусом. У випадку, якщо здобувач вищої освіти протягом семестру не виконав у повному обсязі передбачених силабусом навчальної дисципліни всіх видів навчальної роботи, має невідпрацьовані практичні, лабораторні роботи, має більше 30% пропусків навчальних занять (без поважних причин) від загального обсягу аудиторних годин відповідної навчальної дисципліни або не набрав мінімально необхідну кількість балів (20, тобто кількість балів, яка сумарно з максимально можливою кількістю балів, які здобувач вищої освіти може отримати під час семестрового контролю не дозволить отримати підсумкову оцінку «задовільно – Е, 60 балів»), то він не допускається до складання екзамену (диференційованого екзамену) під	

	час семестрового контролю, але має право ліквідувати академічну заборгованість у порядку, передбаченому «Положенням про поточне та підсумкове оцінювання знань ЗВО НУ «Чернігівська політехніка» (https://stu.cn.ua/wp-content/stu-media/normobaza/normdoc/norm-osvitproces/polozhennya-pro-potochne-ta-pidsumkove-oczinuyannya-znan-zdobuvachiv-vo.pdf). Семестровий контроль у вигляді екзамену проводиться під час сесії з трьома питаннями: (по 20, 10, 10 балів максимум за відповідне питання). Оцінка за результатами вивчення дисципліни формується шляхом додавання результатів поточного контролю до підсумкової оцінки. У випадку повторного складання екзамену (за результатами нездачі) всі набрані протягом семестру бали анулюються, а повторний екзамен складається з трьома питаннями (40, 30, 30). Білети на екзамен знаходяться у пакеті документів на дисципліну.
--	---

Розподіл балів, які отримують здобувачі вищої освіти
Поточний контроль за модулями

Модуль за тематичним планом дисципліни та форма контролю	Кількість балів
Змістовий модуль 1. Загальні положення про трудове право як самостійну галузь права	0... 4,5
1 Присутність на занятті	0... 0,5
2 Усна відповідь	0... 2
3 Юридичний диктант	0... 1
4 Реферування / вирішення задач	0... 1
Змістовий модуль 2. Колективні договори й угоди. Трудовий договір	0... 9
1 Присутність на занятті	0... 1
2 Усна відповідь	0... 4
3 Юридичний диктант	0... 2
4 Реферування / вирішення задач	0... 2
Змістовий модуль 3 Припинення трудового договору	0... 9
1 Присутність на занятті	0... 1
2 Усна відповідь	0... 4
3 Юридичний диктант	0... 2
4 Реферування / вирішення задач	0... 2
Змістовий модуль 4. Робочий час і час відпочинку	0... 4,5
1 Присутність на занятті	0... 0,5
2 Усна відповідь	0... 2
3 Юридичний диктант	0... 1
4 Реферування / вирішення задач	0... 1
Змістовий модуль 5. Поняття оплати праці. Дисциплінарна та матеріальна відповідальність у трудовому праві	0... 9
1 Присутність на занятті	0... 1
2 Усна відповідь	0... 4
3 Юридичний диктант	0... 2
4 Реферування / вирішення задач	0... 2
Змістовий модуль 6. Поняття охорони праці. Порядок вирішення трудових	0... 9

спорів.	
1 Присутність на занятті	0... 1
2 Усна відповідь	0... 4
3 Юридичний диктант	0... 2
4 Реферування / вирішення задачі	0... 2
Присутність на лекціях	0... 5
Контрольна робота	0... 10
Разом	0... 60

Підсумковий контроль

Модуль за тематичним планом дисципліни та вид контролю		Кількість балів
Результат поточного контролю		0... 60
Екзамен:		0... 40
1	Теоретичне питання	0... 20
2	Теоретичне питання	0... 10
3	Теоретичне питання	0... 10
Зважена семестрова оцінка		0... 100

Шкала оцінювання результатів навчання

Оцінка в балах	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену (диференційованого заліку), курсового проекту (роботи), практики, атестації	
90 – 100	A (відмінно)	відмінно	90 – 100
82-89	B (дуже добре)	добре	82-89
75-81	C (добре)		75-81
66-74	D (задовільно)	задовільно	66-74
60-65	E (достатньо)		60-65
0-59	FX (незадовільно)	незадовільно з можливістю повторного складання	0-59

8. Політики курсу.

До загальної політики курсу відноситься дотримання принципів відвідування занять у відповідності до затвердженого розкладу, а також вільного відвідування лекційних занять для осіб, які отримали на це дозвіл відповідно до Порядку надання дозволу на вільне відвідування занять здобувачам вищої освіти Національного університету «Чернігівська політехніка», Порядку надання дозволу на вільне відвідування занять здобувачам вищої освіти Національного університету «Чернігівська політехніка».

Загальні засади освітнього процесу в НУ «Чернігівська політехніка» закріплені Положенням про організацію освітнього процесу в Національному університеті «Чернігівська політехніка», затв. Вченою радою від 31.08.2020 <https://stu.cn.ua/wp-content/stu-media/normobaza/normdoc/norm-osvitproces/plozhennya-pro-organizacziyu-osvitnogo-proczesu.pdf> та Положенням про дистанційне навчання в Національному університеті «Чернігівська політехніка», затв. Вченою радою 31.08.2020 <https://stu.cn.ua/wp-content/stu-media/normobaza/normdoc/norm-osvitproces/plozhennya-pro-dystancijne-navchannya.pdf>.

Запорукою успішного вивчення дисципліни є активність під час проведення

практичних та лекційних занять.

Політика користування ноутбуками / смартфонами

Прохання до здобувачів тримати смартфони переведеними у беззвучний режим протягом лекційних та практичних занять, так як дзвінки, переписки та спілкування у соціальних мережах відволікають від проведення занять як викладача, так й інших здобувачів. Ноутбуки, планшети та смартфони не можуть використовуватися в аудиторіях під час занять та під час проведення підсумкового контролю (за виключенням проходження тестового контролю в системі Moodle).

Політика заохочень та стягнень

За результатами навчальної, наукової або організаційної діяльності здобувачів вищої освіти, можуть нараховуватися додаткові бали – до 10 балів, у залежності від вагомості досягнень.

Політика академічної доброчесності

Академічна доброчесність повинна бути забезпечена під час проходження даного курсу, зокрема при виконанні курсових робіт (принципи описані у Кодексі академічної доброчесності Національного університету «Чернігівська політехніка» <https://stu.cn.ua/wp-content/stu-media/normobaza/normdoc/norm-yakist/kodeks-akademichnoyi-dobrochesnosti.pdf>). Списування під час підсумкового контролю, виконання практичних завдань на замовлення, підказки вважаються проявами академічної недоброчесності. Від усіх слухачів курсу очікується дотримання академічної доброчесності у зазначених вище моментах. До здобувачів вищої освіти, у яких було виявлено порушення академічної доброчесності, застосовуються різноманітні дисциплінарні заходи (включаючи повторне проходження певних етапів).

Правила перезарахування кредитів

Кредити, отримані в інших закладах вищої освіти, а також результати навчання у неформальній та/або інформальній освіті, можуть бути перезараховані викладачем у відповідності до Положення визначення академічної різниці та визнання результатів попереднього навчання в Національному університеті «Чернігівська політехніка», Порядку визначення академічної різниці та визнання результатів попереднього навчання в Національному університеті «Чернігівська політехніка».

9. Рекомендована література

- 1.Трудове право : підручник / [О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін.] ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 544 с.
- 2.Трудове право України : підручник / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ ; [С. М. Бортник, К. Ю. Мельник, Л. В. Могілевський та ін.]. Харків, 2019. 408 с.
- 3.Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид -во 2022. 376 с.
- 4.Трудове право України: Підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.
- 5.Painter R.W., Holmes A., Migdal S. Cases and Materials on Employment Law. London, 2000. 284 p.

Інформаційні ресурси

1. <https://eln.stu.cn.ua/course/view.php?id=2316> (посилання на сторінку дисципліни в системі дистанційного навчання Moodle)
2. Офіційний сайт Верховної Ради України – <http://rada.gov.ua>