

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»
(ФГБОУ ВО «ЛГУ им. В. Даля»)

Институт Гражданской защиты
Кафедра Прокурорско-следственной деятельности

Директор



УТВЕРЖДАЮ:
Малкин В.Ю.

20 20 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (модуля)

По дисциплине Трудовое право
(название дисциплины по учебному плану)

По направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция
(код, название без кавычек)

Профиль подготовки судебно-прокурорская деятельность

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Трудовое право» по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, профиль судебно-прокурорская деятельность (код и наименование)
программа «Трудовое право» – __ с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Трудовое право» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 августа 2020 г. № 1011.

СОСТАВИТЕЛЬ (СОСТАВИТЕЛИ):

К.Ю.Н., доцент, доцент кафедры Прокурорско-следственной деятельности Машуков Р.А.
(ученая степень, ученое звание, должность фамилия, инициалы)

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры
Прокурорско-следственной деятельности «06» апреля 2023 г., протокол № 10
(название кафедры)

Заведующий кафедрой Машуков Р.А.

СОГЛАСОВАНО (для потоковых дисциплин):

Директор Малкин В.Ю.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института
«20» 04 20 23 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической
комиссии института Михайлов Д.В.

1. Цели и задачи дисциплины освоения дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины – получение и углубление студентами научно-практических знаний по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями: осуществления занятости и трудоустройства, заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, дисциплинарной и материальной ответственности и др.;

Задачи: правоприменительная (обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм, составление юридических документов, необходимых для реализации прав граждан, а также деятельности органов государственной власти, местного самоуправления и организаций);

Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Трудовое право» входит в обязательную часть, формируемую участниками образовательных отношений дисциплин учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются: знания нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения; - содержание российского трудового права, умения - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; навыки толкования норм трудового законодательства.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин гражданское право и служит основой для освоения дисциплин финансовое право, предпринимательское право, основы адвокатуры и нотариата .

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ОПК-2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК 2.1 Определяет субъектов, уполномоченных на применение конкретных норм права	знать: - нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения; - содержание российского трудового права; - трудовые права и обязанности граждан; - права и обязанности работодателей; - виды трудовых договоров; - содержание трудовой дисциплины; - порядок разрешения трудовых споров; уметь: - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации; владеть: - толкования норм трудового законодательства; - организации деятельности

		работодателя; - решения конкретных ситуаций и задач, возникающих в сфере трудовых отношений
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)		
	Очная форма	Очно-заочная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	288	-	288
Обязательная контактная работа (всего)	88	-	20
в том числе:			
Лекции	40	-	8
Семинарские занятия	-	-	-
Практические занятия	48	-	12
Лабораторные работы	-	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	190	-	255
Форма аттестации	Зачет, экзамен	-	Зачет, экзамен

4.2. Содержание разделов дисциплины

В разделе приводится полный перечень дидактических единиц, подлежащих усвоению при изучении данной дисциплины, структурированный по разделам дисциплины. Рекомендуются нумеровать каждую дидактическую единицу.

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

Понятие труда и его роль в жизни общества. Трудовое право как отрасль права, как наука, как учебная дисциплина. Понятие трудового права и его место в общей системе права. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения). Предмет трудового права. Трудовые отношения. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Метод правового регулирования трудовых отношений. Роль и функции трудового права. Система трудового права как отрасли права. Предмет и система науки трудового права. Соотношение системы отрасли трудового права и системы законодательства о труде.

Тема 2. Источники трудового права

Понятие и особенности источников трудового права. Система источников трудового права. Основные источники трудового права Российской Федерации. Конституция Российской Федерации как источник трудового права. Международные документы в сфере труда. Конвенции МОТ. Федеральные законы. Трудовой кодекс Российской Федерации. Действие Трудового кодекса. Подзаконные федеральные нормативные правовые акты. Указы Президента РФ. Постановления Правительства РФ. Ведомственные нормативные правовые акты. Законы субъектов РФ. Подзаконные нормативные правовые акты субъектов РФ. Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов РФ. Общее и

специальное законодательство о труде. Виды специальных норм. Нормативные договоры. Локальные акты, содержащие нормы трудового права. Значение постановлений высших судебных органов в применении норм трудового права.

Тема 3. Принципы трудового права

Значение принципов трудового права. Виды принципов трудового права. Содержание принципов трудового права. Межотраслевые и отраслевые принципы правового регулирования трудовых отношений. Свобода труда. Запрещение принудительного труда. Запрещение дискриминации в сфере труда. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Равенство прав и возможностей работников. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда. Обеспечение права каждого на защиту своих трудовых прав. 10

Тема 4. Субъекты трудового права

Понятие субъектов трудового права, их классификация. Правовой статус субъектов и его содержание. Трудовая правоспособность. Субъективные права и обязанности. Отличие трудовой правосубъектности от гражданской. Работодатели как субъекты трудового права. Юридические лица. Индивидуальные предприниматели. Физические лица - работодатели. Работники как субъекты трудового права. Органы управления юридического лица и уполномоченные ими лица как субъекты трудового права. Руководитель организации. Понятие трудового коллектива. Полномочия трудового коллектива. Выборные профсоюзные органы как субъекты трудового права.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений

Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих интересов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности. Организационная структура профсоюзов. Основные функции профсоюзов. Защитная функция профсоюзов. Право профсоюзов на участие в правовом регулировании социально-трудовых отношений. Право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. Право на содействие занятости. Гарантии прав профсоюзов, гарантии членов профсоюзов. Дополнительные гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы

Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права

Понятие и виды правоотношений по трудовому праву. Субъекты трудового правоотношения. Отличие трудового правоотношения от смежных правоотношений, связанных с применением труда. Юридические факты, влекущие возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений. Содержание трудового правоотношения. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений с лицами, принимаемыми на работу по конкурсу; направленным службой занятости; работников, избранных, утвержденных или назначенных на должность. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми: организационно-управленческие правоотношения; правоотношения работодателей с профсоюзами; правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству; правоотношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации; правоотношения по социальному партнерству; правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; правоотношения по материальной ответственности; правоотношения по разрешению трудовых споров.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда

Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров. Понятие, стороны и значение социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Уровни социального партнерства. Формы социального партнерства. Представители сторон социального партнерства, их правовой статус. Органы социального партнерства. Коллективные договоры и соглашения: понятие, содержание, структура, порядок заключения и их действие. Регистрация коллективного

договора, социально-партнерского соглашения и контроль за их выполнением. Право работников на участие в управлении организацией. Основные формы участия работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства.

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Общая характеристика законодательства о занятости населения. Понятие и виды занятости. Понятие безработного. Правовой статус безработного, его права и обязанности. Понятие подходящей работы, ее критерии. Основные направления государственной политики в области занятости населения. Государственные органы занятости и их полномочия. Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости. Частные агентства занятости. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Квотирование рабочих мест. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации граждан, зарегистрированных в органах занятости населения. Общественные оплачиваемые работы. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность. Особенности трудоустройства иностранных граждан на территории Российской Федерации.

Тема 9. Трудовой договор

Трудовой договор как основная форма реализации конституционного принципа свободы труда. Понятие трудового договора и его отграничение от иных договоров в сфере действия трудового права, смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и т.п.) и служебного контракта. Роль и значение трудового договора в современных условиях. 5 Содержание трудового договора: а) условия трудового договора, определяемые соглашением сторон; б) условия трудового договора, вытекающие из Трудового кодекса РФ, федеральных законов и иных актов, содержащих нормы трудового права. Заключение трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка. Форма трудового договора. Оформление приема на работу. Испытание при приеме на работу. Виды трудовых договоров по срокам. Срочный трудовой договор, случаи его заключения. Отдельные виды трудовых договоров. Аттестация работников: понятие, ее значение и порядок ее проведения. Гарантии для работников при аттестации. Правовые последствия аттестации. Изменение трудового договора. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения. Виды переводов на другую работу. Основания и условия перевода на другую работу. внутри организации. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе работника. Временный перевод на другую работу. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Изменение, определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Отстранение от работы. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Прекращение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора. Гарантии и компенсации работникам, связанные с прекращением трудового договора. Дополнительные гарантии при увольнении для некоторых категорий работников (женщин и лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и др.). Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.

Тема 10. Защита персональных данных работника

Понятие персональных данных работника и их обработка. Общие требования при

обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Хранение, использование и передача персональных данных работника. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

Тема 11. Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Понятие квалификации работника, профессионального стандарта. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников 6 Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников. Ученический договор: его содержание, срок, форма и действие. Организационные формы ученичества. Время ученичества. Оплата ученичества. Недействительность условий ученического договора. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания прекращения ученического договора.

Тема 12. Рабочее время

Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное. Продолжительность ежедневной работы (смены). Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа: понятие и случаи привлечения к ней. Режим рабочего времени, порядок его установления. Ненормированный рабочий день, гибкое рабочее время, сменная работа, вахтовый метод организации работ. Учет рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени. Разделение рабочего дня на части.

Тема 13. Время отдыха

Понятие и виды времени отдыха. Перерывы для отдыха и питания; специальные перерывы для обогрева и отдыха; ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни, отпуска. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника. Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением. Отпуск без сохранения заработной платы.

Тема 14. Оплата и нормирование труда

Понятие заработной платы (оплаты труда работника). Отличия заработной платы от вознаграждений, выплачиваемых по гражданско-правовым договорам, связанным с трудом и служебным контрактам. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Критерии оплаты по труду. Установление минимальной заработной платы. Установление заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы и их размера. 7 Исчисление средней заработной платы. Тарифные системы оплаты труда. Основные системы оплаты труда: тарифная, бестарифная. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Системы заработной платы по способам исчисления: сдельная, повременная и их разновидности. Стимулирующие выплаты. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров; оплата труда в особых условиях; оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями; оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных; оплата труда при выполнении работ различной

квалификации; оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; оплата сверхурочной работы; оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда в ночное время, оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей); оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком; оплата времени простоя; оплата труда при освоении новых производств (продукции). Правовая охрана заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы не полученной ко дню смерти работника. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Нормирование труда. Нормы труда. Разработка и утверждение типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

Тема 15. Гарантии и компенсации

Понятие гарантий и компенсаций. Гарантийные выплаты, гарантийные доплаты. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Другие гарантии и компенсации.

Тема 16. Трудовой распорядок.

Дисциплина труда Понятие и значение трудовой дисциплины, методы ее обеспечения. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка и порядок их утверждения. Уставы и положения о дисциплине. Поощрения за труд и их значение. Виды, основания и порядок применения поощрений. Дисциплинарные взыскания. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей по требованию представительного органа работников.

Тема 17. Охрана труда

Понятие и значение охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Организация охраны труда: государственное управление охраной труда; государственная экспертиза условий труда; служба охраны труда в организации; комитеты \комиссии \ по охране труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Обеспечение прав работников на охрану труда. Расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, их регистрация и учёт.

Тема 18. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работодателя перед работником: в результате незаконного лишения работника возможности трудиться; за ущерб, причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Виды материальной ответственности работников и ее пределы.

Ограниченная материальная ответственность работника. Полная материальная ответственность работника. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников, индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба. Определение размера причиненного ущерба. Порядок взыскания ущерба. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

Тема 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: общие положения. Особенности правового регулирования труда: женщин, лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до восемнадцати лет; руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций; лиц, работающих по совместительству; работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев; работников, занятых на сезонных работах; лиц, работающих вахтовым методом; 9 лиц, работающих у работодателей – физических лиц; надомников; лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; работников транспорта; работников, занятых на подземных работах; педагогических работников; работников религиозных организаций; других категорий работников.

Тема 20. Защита трудовых прав и свобод

Самозащита работниками трудовых прав. Формы самозащиты. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Федеральная инспекция труда, ее задачи и функции, права и обязанности. Специализированные федеральные надзорные органы. Судебная защита.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	2	-	2
2.	Тема 2. Источники трудового права	2	-	2
3.	Тема 3. Принципы трудового права	2	-	2
4.	Тема 4. Субъекты трудового права	2	-	2
5.	Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	2	-	-
6.	Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права	2	-	-
7.	Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда	2	-	-
8.	Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	2	-	-
9.	Тема 9. Трудовой договор	2	-	-
10.	Тема 10. Защита персональных данных работника	2	-	-
11.	Тема 11. Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	2	-	-
12.	Тема 12. Рабочее время	2	-	-
13.	Тема 13. Время отдыха	2	-	-
14.	Тема 14. Оплата и нормирование труда	2	-	-

15.	Тема 15. Гарантии и компенсации	2	-	-
16.	Тема 16. Трудовой распорядок	2	-	-
17.	Тема 17. Охрана труда	2	-	-
18.	Тема 18. Материальная ответственность сторон трудового договора	2	-	-
19.	Тема 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	2	-	-
20.	Тема 20. Защита трудовых прав и свобод	2	-	-
Итого:		40	-	8

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов		
		Очная форма	Очно- заочная форма	Заочная форма
1.	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	2	-	2
2.	Тема 2. Источники трудового права	2	-	2
3.	Тема 3. Принципы трудового права	2	-	2
4.	Тема 4. Субъекты трудового права	2	-	2
5.	Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	4	-	2
6.	Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права	4	-	2
7.	Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда	2	-	-
8.	Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	2	-	-
9.	Тема 9. Трудовой договор	2	-	-
10.	Тема 10. Защита персональных данных работника	2	-	-
11.	Тема 11. Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	2	-	-
12.	Тема 12. Рабочее время	2	-	-
13.	Тема 13. Время отдыха	2	-	-
14.	Тема 14. Оплата и нормирование труда	2	-	-
15.	Тема 15. Гарантии и компенсации	2	-	-
16.	Тема 16. Трудовой распорядок	2	-	-
17.	Тема 17. Охрана труда	2	-	-
18.	Тема 18. Материальная ответственность сторон трудового договора	2	-	-
19.	Тема 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	2	-	-
20.	Тема 20. Защита трудовых прав и свобод	2	-	-
Итого:		48	-	12

4.5 Лабораторные работы не предусмотрены учебным планом

4.6. Самостоятельная работа студентов

№	Название темы	Форма/вид СРС	Объем часов
---	---------------	---------------	-------------

п/п			Очная форма	Очно- заочная фор-ма	Заочная Форма
1.	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	14
2.	Тема 2. Источник трудового права	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	12
3.	Тема 3. Принципы трудового права	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	14
4.	Тема 4. Субъекты трудового права	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	12
5.	Тема 5. Прав профсоюзов в сфере трудовых отношений	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	12
6.	Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	12
7.	Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	12
8.	Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	12
9.	Тема 9. Трудовой договор	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	8	-	14
10.	Тема 10. Защита персональных данных работника	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	8	-	14

11.	Тема 11. Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	8	-	14
12.	Тема 12. Рабочее время	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	8	-	14
13.	Тема 13. Время отдыха	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	8	-	14
14.	Тема 14. Оплата и нормирование труда	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	12
15.	Тема 15. Гарантии и компенсации	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	12
16.	Тема 16. Трудовой распорядок	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	12
17.	Тема 17. Охрана труда	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	12
18.	Тема 18. Материальная ответственность сторон трудового договора	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	12
19.	Тема 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	12
20.	Тема 20. Защита трудовых прав и свобод	Изучение учебной литературы, подготовка по теме реферата, доклада, эссе.	10	-	14
Итого:			190	-	255

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине «Трудовое право» не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся, необходимо использовать инновационные образовательные технологии при реализации различных видов аудиторной работы в сочетании с внеаудиторной. Используемые образовательные технологии и методы должны быть направлены на повышение качества подготовки путем развития у обучающихся способностей к самообразованию и нацелены на активизацию и реализацию личностного потенциала.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

Информационные технологии: использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект, размещенный во внутренней сети, или т.п.) при подготовке к лекциям, практическим занятиям.

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;
- технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);
- технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;
- технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);
- технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

В рамках перечисленных технологий основными методами обучения являются: работа в команде; опережающая самостоятельная работа; междисциплинарное обучение; проблемное обучение; исследовательский метод

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература;

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.01.2024) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

Афанасьев М. А., Голубева Т. Ю. Трудовое право. Учебно-методическое пособие. — М.: Проспект, 2022. 160 с.

Батусова Е. С., Базыкин А. Е., Казаков С. О. Международное и зарубежное трудовое право. — М.: Юрайт, 2023. 173 с.

Буянова М. О., Казаков С. О., Панарина М. М. Трудовое право. Общая часть. — М.: Юрайт, 2023. 199 с.

Демидов Н. В. Трудовое право. — М.: Юрайт, 2023. 186 с.

Зарипова З. Н., Клепоносова М. В., Шавин В. А. Трудовое право. Практикум. — М.: Юрайт, 2023. 198 с.

Зарипова З. Н., Шавин В. А. Трудовое право. — М.: Юрайт, 2023. 321 с.

Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект / под ред. М. О. Буяновой. — М.: Юрайт, 2023. 140 с.

Защита трудовых прав / под ред. М. О. Буяновой. — М.: Юрайт, 2023. 142 с.

Клишин А. А., Шугаев А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия. — М.: Юрайт, 2023. 189 с.

Лушников А.М., Лушникова М.В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. N 1. С. 2 — 5.

Люттов Н. Л., Бондаренко Э. Н., Акатнова М. И. Актуальные проблемы трудового права. — М.: Проспект, 2023. 688 с.

Петров А. Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика. — М.: Юрайт, 2023. 377 с.

Петров А. Я. Трудовой договор. — М.: Юрайт, 2023. 368 с.

Петров А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда. — М.: Юрайт, 2023. 538 с.

Прожерина К.В. Искусственный интеллект как вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. N 4. С. 18 — 20.

Соколенко Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан. — М.: Юрайт, 2023. 273 с.

Трудовое право / под ред. В. Л. Гейхмана. — М.: Юрайт, 2023. 433 с.

Трудовое право / под ред. Р. А. Курбанова. — М.: Юрайт, 2023. 333 с.

Трудовое право России в 2 томах. Том 1. Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — М.: Юрайт, 2023. 234 с.

Трудовое право России в 2 томах. Том 2. Особенная часть / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — М.: Юрайт, 2023. 476 с.

Трудовое право России. Практикум / под ред. В. А. Сафонова. — М.: Юрайт, 2023. 219 с.

Трудовое право. Практикум / под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — М.: Юрайт, 2023. 230 с.

Хильчук Е. Л., Чикирева И. П. Трудовые споры. — М.: Юрайт, 2023. 245 с.

Чаннов С. Е., Пресняков М. В. Трудовое право. — М.: Юрайт, 2023. 475 с.

Шаронов С. А., Рыженков А. Я. Трудовое право России. — М.: Юрайт, 2023. 449 с.

б) дополнительная литература;

Айман Т. О. Трудовое право. Учебное пособие. — М.: РИОР, Инфра-М, 2016. 176 с.

Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Люттов. М.: Проспект, 2017. 688 с.

Анищенко А.В. Охрана труда: обязанности работодателя. М.: Редакция "Российской газеты", 2018. Вып. 17. 176 с.

Афанасьев М.А., Голубева Т.Ю. Трудовое право. Учебно-методическое пособие. — М.: Проспект, 2019. 160 с.

Буянова А. В., Мацкевич О. В., Приженникова А. Н. Трудовое право России. Общая часть. Учебник. — М.: Прометей, 2018. 142 с.

- Буянова М. О., Зайцева О. Б. Трудовое право России. Учебник. — М.: Феникс, 2017. 576 с.
- Воробьев В. В. Трудовое право. Курс лекций. Учебное пособие. М.: Форум, Инфра-М, 2015. 368 с.
- Гладков Н. Г., Бриллиантова Н. А., Волкова О. Н. Трудовое право. Учебник. — М.: Проспект, 2020. 536 с.
- Гольцо В. Б., Озеров В. С., Платонов Е. В. Трудовое право. Учебник. — М.: КноРус, 2018. 456 с.
- Городилина И. А. Трудовое право России. Учебное пособие. — М.: Инфра-М, РИОР, 2016. 256 с.
- Гусов К. Н., Андреев А. А., Бондаренко Э. Н. Трудовое право России. Учебник для бакалавров. — М.: Проспект, 2020. 592 с.
- Дзгоева-Сулейманова Ф. О. Трудовое право. Краткий курс. Учебное пособие. М.: Проспект, 2016. 176 с.
- Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовое право в вопросах и ответах. Учебное пособие. — М.: Проспект, 2018. 264 с.
- Евразийское трудовое право. Учебник / под ред. Лушников М. В., Раманкулова К. С., Томашевский К. Л. — М.: Проспект, 2018. 496 с.
- Зарипова З. Н., Шавин В. А. Трудовое право. Учебник и практикум для СПО. М.: Юрайт, 2017. 288 с.
- Зарипова З. Н., Шавин В. А. Трудовое право. Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2016. 286 с.
- Захарова Н. А., Резенова В. Е. Трудовое право. Учебное пособие. — М.: Омега-Л, 2014. 256 с.
- Иванчак А. И. Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие. М.: МГИМО-Университет, 2019. 376 с.
- Колобова С. В., Сергеенко Ю. С. Трудовое право России. Учебник. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.
- Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.
- Коломоец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография. Москва: Проспект, 2019. 128 с.
- Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / И.Я. Белицкая, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, 2017. 608 с.
- Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. X, 1254 с.
- Краткий курс по трудовому праву России. Учебное пособие. М.: Окей-книга, 2019. 128 с.
- Куренной А. М., Бондаренко К. А., Бережнов А. А. Трудовое право России. Учебник. — М.: Проспект, 2019. 624 с.
- Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.
- Лютков Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник для магистров. — М.: Проспект, 2020. 688 с.
- Лютков Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник. М.: Проспект, 2018. 688 с.
- Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н., Викторова Н. Г. Трудовое право. Учебное пособие. — М.: Инфра-М, 2016. 320 с.

Маркин Н. С., Надвикова В. В., Шкатулла В. И. Трудовое право. Учебник. — М.: Прометей, 2017. 584 с.

в) интернет-ресурсы;

Сайт Верховного Суда Российской Федерации - www.vsrfl.ru

Сайт Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации - www.arbitr.ru

Сайт "Государственная Дума Российской Федерации" - www.duma.gov.ru

Сайт Министерства труда и социальной защиты - www.rosmintrud.ru

Справочная правовая система - www.cons-plus.ru

Справочная правовая система - www.garant.ru

г) программное обеспечение;

Для успешного освоения дисциплины, обучающейся использует следующие программные средства:

1. операционная система Windows или Linux;
2. пакет офисных программ MicrosoftOffice или LibreOffice;
3. программа видеоконференцсвязи.

д) методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

При изучении дисциплины «Трудовое право» студенты часть материала должны проработать самостоятельно. Роль самостоятельной работы велика.

В начале изучения данной дисциплины студент должен ознакомиться с рабочей учебной программой дисциплины и ее основными разделами такими, как цели и задачи дисциплины, перечень знаний, умений и владений (компетенций), приобретаемых при ее изучении, содержание и структура дисциплины, система оценивания по дисциплине, рекомендуемая литература, и др.

Важное значение для освоения данной дисциплины имеет ознакомление с календарным графиком прохождения дисциплины, который включает перечень необходимых для выполнения аудиторных практических заданий, домашних заданий, контрольных опросов. В процессе

изучения дисциплины студент должен соблюдать сроки выполнения всех учебных заданий,

предусмотренных этим графиком.

Особое внимание следует обратить на рейтинговую систему оценивания по дисциплине, которая включает оценку выполнения всех учебных заданий в рейтинговых баллах.

На лекциях студенту рекомендуется внимательно слушать учебный материал, записывать основные моменты, идеи, пытаться сразу понять главные положения темы, а если что неясно - делать соответствующие пометки. После лекции во внеурочное время целесообразно

прочитать записанный материал с целью его усвоения и выяснения непонятных вопросов..

Студент должен тщательно готовиться к практическим занятиям путем проработки теоретических положений по теме занятия из конспекта лекций, рекомендуемых учебников,

учебных пособий, дополнительной литературы, интернет-источников, сделать необходимые записи. При этом обязательно следует изучить соответствующий раздел методических рекомендаций преподавателя к практическим занятиям и самостоятельной работе, проработать алгоритм и содержание его выполнения.

При изучении дисциплины студент должен в первую очередь освоить основные термины, понятия и положения данной дисциплины, чтобы опираясь на них разобраться в учебном материале и освоить необходимые знания, умения и владения (компетенции).

Студенту следует тщательно готовиться к модульному тестированию, контрольным опросам, решению задач и кейсов прорабатывая конспект лекций и рекомендуемую литературу, а также подготовке реферата.

На практических занятиях необходимо выполнять все указания преподавателя по выполнению практических заданий (задач, этапов работы), активно участвовать в обсуждении теоретических аспектов занятия и обсуждении хода его выполнения.

Таким образом, студент может освоить данную дисциплину и приобрести необходимые знания, умения и владения (компетенции), своевременно и правильно выполняя все предусмотренные учебные задания.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины (модуля)

Используется: специально оборудованные кабинеты и аудитории: компьютерные классы, аудитории, оборудованные мультимедийными средствами обучения, которые используются при изучении данной дисциплины. Вуз располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, которые предусмотрены учебным планом вуза и соответствующей действующим санитарным и противопожарным нормам и правилам.

При изучении дисциплины используются: а) учебный зал судебных заседаний; б) компьютерный класс для проведения тестирования. Вуз обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения. Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в помещениях, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно - образовательную среду университета.

8. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

1. Запрещение дискриминации в сфере труда.
2. Запрещение принудительного труда.
3. Содержание и структура коллективного договора.
4. Стороны трудовых отношений.
5. Содержание трудового договора.
6. Отстранение от работы.
7. Сверхурочная работа.
8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни: запреты и ограничения.
9. Отпуск без сохранения заработной платы.
10. Формы оплаты труда.
11. Правовые последствия несвоевременной или не в полном размере выплаты заработной платы.
12. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки.
13. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
14. Правила внутреннего трудового распорядка.
15. Дисциплинарные взыскания.
16. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.
17. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету.
- 13
18. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.

19. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.
20. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников.
21. Порядок взыскания материального ущерба.
22. Самозащита работниками трудовых прав.
23. Основные полномочия федеральной инспекции труда.
24. Незаконные забастовки.
25. Влияние норм МОТ на российское трудовое законодательство.

**Паспорт
оценочных средств по учебной дисциплине
«Трудовое право»**

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на
этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ОПК-2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	Пороговый	знать: - нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения; - содержание российского трудового права; - трудовые права и обязанности граждан;
Основной		Базовый	уметь: - применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации
Заключительный		Высокий	владеть: - толкования норм трудового законодательства; - организации деятельности работодателя; - решения конкретных ситуаций и задач, возникающих в сфере трудовых отношений

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения
учебной дисциплины

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)

1	ОПК-2.	Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК 2.1 Определяет субъектов, уполномоченных на применение конкретных норм права	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права Тема 2. Источники трудового права Тема 3. Принципы трудового права Тема 4. Субъекты трудового права Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства Тема 9. Трудовой договор Тема 10. Защита персональных данных работника Тема 11. Профессиональный	Начальный Тема 1 Тема 2 Тема 3 Тема 4 Тема 5 Основной Тема 6 Тема 7 Тема 8 Тема 9 Тема 10 Заключительный Тема 11 Тема 12 Тема 13 Тема 14 Тема 15 Тема 16 Тема 17 Тема 18 Тема 19 Тема 20
---	--------	--	---	--	--

				стандарт, подготовка и дополнитель ное профессиона льное образование работников Тема 12. Рабочее время Тема 13. Время отдыха Тема 14. Оплата и нормирован ие труда Тема 15. Гарантии и компенсаци и Тема 16. Трудовой распорядок Тема 17. Охрана труда Тема 18. Материальн ая ответственн ость сторон трудового договора Тема 19. Особенност и правового регулирован ия труда отдельных категорий работников Тема 20. Защита трудовых прав и свобод	
--	--	--	--	--	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ОПК-2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК 2.1 Определяет субъектов, уполномоченных на применение конкретных норм права	знать: - нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения; - содержание российского трудового права; - трудовые права и обязанности граждан; - права и обязанности работодателей; - виды трудовых договоров; - содержание трудовой дисциплины; - порядок разрешения трудовых споров; уметь: применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации владеть: - толкования норм трудового законодательства; - организации деятельности работодателя; - решения конкретных ситуаций и задач, возникающих в	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права Тема 2. Источники трудового права Тема 3. Принципы трудового права Тема 4. Субъекты трудового права Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства Тема 9. Трудовой договор Тема 10. Защита персональных данных работника Тема 11. Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников Тема 12. Рабочее время Тема 13. Время отдыха Тема 14. Оплата	доклад, сообщение, тестовые задания, кейс-задание, реферат

			сфере трудовых отношений	и нормирование труда Тема 15. Гарантии и компенсации Тема 16. Трудовой распорядок Тема 17. Охрана труда Тема 18. Материальная ответственность сторон трудового договора Тема 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников Тема 20. Защита трудовых прав и свобод	
--	--	--	--------------------------	--	--

(примерный перечень оценочных средств)

1. Тестовые задания

(пороговый уровень)

1. Предмет трудового права составляют:
 - а) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
 - б) социальные отношения;
 - в) трудовые и тесно связанные с ними отношения.
2. Система трудового права – это:
 - а) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
 - б) совокупность нормативных правовых актов;
 - в) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.
3. Трудовое законодательство не регулирует:
 - а) отношения по занятости и трудоустройству;
 - б) отношения по организации труда и управлению трудом;
 - в) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда.
4. Принцип трудового права:
 - а) конкретизирует нормы трудового права;
 - б) выступает основным регулятором трудовых отношений;
 - в) принципы трудового права не указаны, поскольку это догматическая категория права.
5. В Трудовом кодексе Российской Федерации:
 - а) указаны все принципы трудового права;
 - б) перечислены некоторые принципы трудового права;
 - в) принципы трудового права не указаны, поскольку это догматическая категория права.
6. Источник трудового права – это:

- а) правовой обычай;
- б) коллективный трудовой договор;
- в) трудовой договор.

7. Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

- а) Трудовому кодексу Российской Федерации;
- б) законам субъекта Федерации;
- в) конституциям (уставам) субъектов Федерации.

8. Законы субъектов Федерации, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:

- а) указам Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового права;
- б) актам органов местного самоуправления;
- в) постановлениям Правительства Российской Федерации.

9. Стороной трудового отношения является:

- а) филиал юридического лица;
- б) индивидуальный предприниматель;
- в) представитель юридического лица.

10. Трудовые правоотношения могут возникать на основе:

- а) правомерных действий;
- б) неправомερных действий;
- в) событий.

11. Изменение трудового правоотношения может возникнуть на основе:

- а) событий;
- б) правомерных действий;
- в) неправомερных действий.

12. Гражданин Российской Федерации имеет право заключить трудовой договор по общему правилу:

- а) с 16 лет;
- б) с 17 лет;
- в) с 18 лет.

13. Минимальный возраст работника для заключения трудового договора, установленный в Трудовом кодексе:

- а) 10 лет;
- б) 5 лет;
- в) не установлен.

14. Основным принципом социального партнерства является:

- а) принцип свободы труда;
- б) принцип полномочности представителей сторон;
- в) принцип равенства прав и возможностей работников.

15. Социальное партнерство осуществляется в форме:

- а) совместной работы в комиссии по трудовым спорам;
- б) организации и проведения забастовки;
- в) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров,

соглашений и

их заключения.

Методические рекомендации:

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 – 100% правильных ответов
4	71 – 85% правильных ответов

3	61 – 70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)
(пороговый уровень)

1. Понятие и предмет трудового права, как отрасли российского права
2. Цели, задачи и функции трудового права
3. Особенности и основные признаки метода современного трудового права
4. Соотношение публичных и частных начал в трудовом праве
5. Основные принципы трудового права
6. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.
7. Недопущение дискриминации в сфере труда
8. Запрещение принудительного труда
9. Понятие, классификация и особенности источников трудового права
10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права
11. Понятие и классификация субъектов трудового права
12. Работник как субъект трудового права, его права и обязанности
13. Работодатель как субъект трудового права, его права и обязанности
14. Основные формы участия работников в управлении организацией
15. Особенности правового статуса иностранных работников
16. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права
17. Понятие, содержание и основания возникновения трудового правоотношения
18. Социальное партнерство: понятие, принципы, уровни и основные формы
19. Стороны социального партнерства и их представители
20. Понятие и стороны коллективного договора, порядок его заключения
21. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
22. Права профсоюзов в сфере труда
23. Объединения работодателей: понятие, виды, права и обязанности
24. Понятие занятости и ее виды
25. Понятие безработного. Правовой статус безработного.
26. Понятие общественных работ и порядок их проведения
27. Понятие трудового договора и его отличие от иных договоров о труде
28. Стороны и содержание трудового договора
29. Виды трудовых договоров. Особенности трудовых договоров, заключаемых с отдельными категориями работников.
30. Работа по совместительству и совмещение профессий (должностей)

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным

	категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Реферат (базовый уровень)

1. Предмет и метод трудового права.
2. Соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми (принципами права) и межотраслевыми принципами.
3. Общая характеристика основных принципов трудового права.
4. Система отрасли трудового права.
5. Понятие, классификация и общая характеристика источников трудового права.
6. Закрепление и содержание основных трудовых прав и свободы человека.
7. Понятие и особенности трудового правоотношения.
8. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
9. Понятие социального партнерства и его система.
10. Общая характеристика основных принципов социального партнерства.
11. Понятие и основные формы трудовой занятости, направленной на получение заработка (трудового дохода).
12. Правовой статус безработного.
13. Понятие и значение трудового договора, его отличия от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.
14. Общая характеристика юридических гарантий при заключении, изменении и расторжении трудового договора.
15. Виды трудовых договоров.
16. Сокращенное рабочее время, случаи его предоставления.
17. Неполное рабочее время, случаи его предоставления.
18. Понятие и виды режимов рабочего времени.
19. Понятие, значение и виды времени отдыха.
20. Понятие заработной платы, её ограничение от вознаграждения по гражданско-правовым договорам.
21. Общая характеристика принципов правовой организации и методов регулирования оплаты труда (зарплаты).
22. Гарантийные выплаты, гарантийные доплаты, их отличие от компенсационных выплат.
23. Порядок реализации работниками права на подготовку и дополнительное профессиональное образование.
24. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
25. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора, отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «реферат»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с

	требованиями, предъявляемыми к данному виду работ
4	Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ
3	Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данному виду работ
2	Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

4. Кейс задание (высокий уровень)

1. Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, это определение:

ОК-7

- охраны труда
- условий труда
- производственной деятельности
- социального страхования

2. Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, это определение:

- охраны труда
- условий труда
- производственной деятельности
- социального страхования

3. Совокупность действий работника с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, это определение:

- охраны труда
- условий труда
- производственной деятельности
- социального страхования

4. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию:

- вредный производственный фактор
- опасный производственный фактор
- безопасный производственный фактор
- корренгентный производственный фактор

5. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме:

- вредный производственный фактор
- опасный производственный фактор
- безопасный производственный фактор
- корренгентный производственный фактор

6. Условия труда, при которых воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, это

определение:

- не вредных условий труда
- не опасных условий труда
- безопасных условий труда
- корренгентных условий труда

7. Расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда:

- не несет работник
- не несет работодатель
- не несет как работник, так и работодатель
- не несет организация

7. Ограничивается применение труда женщин на подземных работах, за исключением:

- вредных, но нетяжелых работ
- тяжелых, но не вредных работ

70

- работ по санитарному и бытовому обслуживанию
- работ по производственной добыче

8. Расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, проводится в течение:

- 3 дней
- 10 дней
- 15 дней
- 1 месяца

9. Расследование несчастного случая, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, проводится в течение:

- 3 дней
- 10 дней
- 15 дней
- 1 месяца

10. При расследовании каждого несчастного случая, материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ о создании комиссии по расследованию несчастного случая
- приказ о приеме на работу
- документы, характеризующие состояние рабочего места, наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «кейс-задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками, применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями

4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками, применения их при решении задач в рамках освоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками, применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

5. Разноуровневые задачи и задания (пороговый уровень)

Задача 1

Семнадцатилетний ученик ПТУ Романов намеревался устроиться на работу в период

летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство.

Правомерный ли отказ? С какого возраста и при каких условиях граждане могут быть

субъектом трудового права?

Задача 2

Работник завода «Аргон» Потапов обратился к председателю профсоюзного комитета

завода с просьбой осуществить представительство и защиту его интересов в районном суде по поводу трудового спора.

Но председатель профсоюзного комитета отказал ему в этом, ссылаясь на то, что Потапов не является членом профсоюзной организации.

Правомерный ли такой отказ? Каким нормативным актом регулируются эти вопросы?

Задача 3

В службу занятости обратился студент высшего учебного заведения дневной формы

обучения за содействием в трудоустройстве в свободное от обучения время. Но ему было отказано, ссылаясь на то, что он принадлежит к занятому населению.

Правомерный ли такой отказ? Имеет ли право такой студент приобрести статус безработного?

Задача 4

На государственном предприятии «Спецсвязь» в связи с изменениями в организации

производств и труда подлежало увольнению пять работников. Четыре из них по их согласию

были переведены на другую работу. Таким образом фактически был уволен один работник. О факте увольнения государственная служба занятости поставлена в известность не была, в связи с чем с предприятия был взыскан штраф в размере годовой заработной платы пяти работников, которые подлежали увольнению. Но директор предприятия с этим не согласился, считая, что штраф должен быть в размере годовой заработной платы лишь одного работника, который фактически был уволен.

В какой орган следует обращаться для решения этого спора и как этот спор должен

быть решен?

Задача 5

Слесарь-сантехник ЖЭКа Соколов, находясь в нетрезвом состоянии на танцевальной

площадке совершил хулиганские действия, за что был осужден по ст. 296 УК Украины к

условной мере наказания. Приказом начальника ЖЭКа Соколов был уволен с работы по п. 7 ст. 36 КЗоТ Украины. Соколов обратился в суд с иском о восстановлении его на работе.

Какое решение должно принять суд?

Задача 6

30 сентября начальник инструментального цеха Шевчук был предупрежден, что с 1 декабря в связи с изменениями в организации производства его должность будет называться

«заведующий мастерской», а должностной оклад будет уменьшен на 10 %. С этим Шевчук не

согласился и в этот же день подал заявление об увольнении, в связи с чем он был уволен 14

октября по ст. 38 КЗоТ Украины. Но Шевчук не согласился с такой формулировкой оснований

увольнения и потребовал, чтобы его уволили по п. 6 ст. 36 и выплатили выходное пособие.

Правомерны ли требования Шевчука?

Задача 7

Водитель автотранспортного предприятия Цимбал был задержан работником ГАИ в

свободное от работы время за управление собственным автомобилем в нетрезвом состоянии,

за что был лишен права управления транспортными средствами сроком на 1 год.

Может ли этот факт быть основанием для расторжения с Цимбалом трудового договора? Если да, то при каких условиях?

Задача 8

Коллективным договором на заводе «Харчпромаш» установлена 36-часовая рабочая

неделя.

На заводе «Химволокно» работникам покрасочного цеха, где вредные условия труда,

установлена 36-часовая рабочая неделя.

На заводе «Электрон» по соглашению между директором и группой работников, последним установлена 36-часовая рабочая неделя.

Какие виды рабочего времени установлены на этих предприятиях?

Задача 9

Приказом директора шинного комбината по согласованию с профсоюзным комитетом с

целью выполнения плановых заданий были привлечены к сверхурочным работам работники

резинового цеха.

Правомерно ли такое привлечение к сверхурочным работам? Какая длительность сверхурочных работ допускается законодательством? Какая категория работников не может

привлекаться к сверхурочным работам?

Задача 10

Группа слесарей-ремонтников была вовлечена в сверхурочные работы на 4 часа. В связи с отсутствием на предприятии средств для дополнительных выплат, по распоряжению директора

эти работы были компенсированы путем предоставления одного отгула.

Правомерно ли это?

11. В приведённом ниже списке найдите характеристики, указывающие на правовой статус безработного, и запишите цифры, под которыми они даны.

- 1) отсутствие работы и заработка
- 2) обучение на дневном отделении высшего учебного заведения
- 3) занятие предпринимательской деятельностью
- 4) регистрация в службе занятости
- 5) получение пособия по безработице

12. Найдите в приведенном ниже списке ситуации, которые связаны с трудовыми правоотношениями, и запишите цифры, под которыми они указаны.

- 1) слесарь опоздал на работу
- 2) учитель опоздал на урок
- 3) директор театра опоздал на юбилей
- 4) начальник опоздал на совещание
- 5) пассажир опоздал на пароход
- 6) секретарь опоздал на пикник

13. Установите соответствие между действиями и элементами правового статуса работника в РФ: к каждой позиции, данной в первом столбце, подберите соответствующую позицию из второго столбца.

ДЕЙСТВИЯ

А) добросовестно исполнять свои трудовые функции, возложенные на него трудовым договором

Б) своевременно и в полном объёме получать заработную плату

В) выполнять установленные нормы труда

Г) соблюдать трудовую дисциплину

Д) получать полную достоверную информацию об условиях труда

ЭЛЕМЕНТЫ ПРАВОВОГО СТАТУСА РАБОТНИКА В РФ

1) права

2) обязанности

14. Четырнадцатилетний подросток решил подработать, с этой целью попытался устроиться в ночной клуб, так как он слышал, что там очень хорошие заработки. Однако, поговорив с администрацией клуба, он узнал, что существует ряд ограничений при трудоустройстве несовершеннолетних. Какие из перечисленных ограничений не позволили администрации ночного клуба заключить трудовой договор с подростком?

1) работа должна осуществляться в свободное от учебы время

2) запрещено работать в фирмах, могущих нанести ущерб нравственному развитию несовершеннолетних

3) подросток должен получить основное общее образование

4) труд в ночном клубе является наемным

5) труд в ночном клубе является самостоятельным

6) подростков запрещено принимать на работу с вредными условиями труда

15. Гражданка Д. решила устроиться на работу в частную фирму. При заключении трудового договора владелец фирмы предупредил ее, чтобы она внимательно прочитала трудовой договор, поскольку Трудовой кодекс РФ предоставляет частной фирме ряд возможностей, которые могут не устроить гражданку Д. Какие из перечисленных частных положений предприниматели могут определять самостоятельно? Запишите цифры, под которыми они указаны.

- 1) минимальный размер заработной платы
- 2) размеры поощрительных выплат
- 3) количество рабочих часов в неделю
- 4) систему оплаты труда
- 5) минимальную продолжительность ежегодного оплачиваемого основного отпуска
- 6) размеры должностных окладов

16. Автомеханик Роман нашёл новую работу. Для заключения трудового договора он принёс документы воинского учёта и трудовую книжку. Что ещё, согласно Трудовому Кодексу РФ, Роман должен предъявить работодателю? Запишите цифры, под которыми указаны соответствующие документы.

- 1) свидетельство о регистрации права собственности на жилое помещение
- 2) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования
- 3) паспорт гражданина РФ
- 4) налоговое уведомление
- 5) диплом о среднем профессиональном образовании
- 6) выписку из финансово-лицевого счёта

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«разноуровневые задания и задачи»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками, применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками, применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками, применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

6. Практическое (прикладное) задание

(высокий уровень)

Задача 2. Генеральный директор акционерного общества, руководствуясь решениями общего собрания акционеров и совета директоров о необходимости преобразований, направленных на повышение эффективности деятельности акционерного общества, принял решение об оптимизации внутренней структуры организации и переходе на новый режим работы. В связи с этим были внесены изменения в штатное расписание, а также подготовлены изменения в Правила внутреннего трудового распорядка.

Проект изменений в Правила внутреннего трудового распорядка был направлен для предварительного обсуждения в профсоюзный комитет организации.

Группа работников, узнав от членов профкома о предстоящих изменениях, выразила свое несогласие с новым режимом труда, о чем поставила в известность профком. Однако профком согласился с предлагаемыми работодателем изменениями. После этого работники в знак протеста перестали выходить на работу. На этом основании они были уволены по пп. «а» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ. Работники обратились в суд с иском о восстановлении на работе.

Вопрос: Какое решение должен вынести суд?

Задание 3. Определите порядок оформления увольнения

Задание 5.1. Дайте ответы на следующие вопросы:

1. Порядок увольнения работника при истечении срока действия срочного трудового договора
2. Порядок увольнения работника по собственному желанию
3. Выходное пособие и порядок его выплаты

Задание 5.2. Решите задачи.

1. Инженер-механик ООО «Рондо» Борцов подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Директор ООО «Рондо» заявил Борцову, что он уволит его по собственному желанию при условии, что Борцов найдет себе замену. С таким решением Борцов не согласился.

Через месяц после подачи заявления администрация ООО «Рондо» уволила Борцова по собственному желанию. Считая свое увольнение неправильным, Борцов обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, объясняя это тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу на другом предприятии и решил остаться на прежней работе.

Какое решение вынесет суд?

2. Работник Никонов без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что работник Никонов в течение рабочего дня отсутствовал на работе более четырех часов, администрация уволила его за прогул.

Правомерно ли решение об увольнении?

Что такое прогул?

Задание 6. Выполните тестовое задание.

1. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:

- A. за 10 дней
- B. за две недели
- C. за один месяц

2. Если по истечении срока предупреждения работником об увольнении по собственному желанию трудовой договор с ним не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении:

- А. действие трудового договора прекращается
- В. трудовой договор считается продлённым на один год
- С. действие трудового договора продолжается
- 3. Предупреждать работника о расторжении срочного трудового договора по истечении срока его действия, работодатель:
 - А. не должен
 - В. должен в письменной форме не менее чем за три дня
 - С. должен в письменной форме не менее чем за две недели
- 4. Если работник не приступил к работе в назначенный срок, работодатель вправе:
 - А. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ
 - В. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке
 - С. аннулировать трудовой договор
- 5. Срочный трудовой договор заключается на срок:
 - А. не более 5 лет
 - В. не более 3 лет
 - С. не более 1 года
- 6. Временной считается работа:
 - А. до 6 месяцев
 - В. до 1 месяца
 - С. до 2 месяцев
- 7. Сезонной считается работа:
 - А. до 6 месяцев
 - В. до 1 месяца
 - С. до 2 месяцев
- 8. Прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц - это:
 - А. ликвидация организации, сокращение численности или штата работников +
 - В. призыв или поступление на военную службу
 - С. вступление в законную силу приговора суда
 - Д. истечение срока трудового договора

1. Критерии и шкала оценивания по оценочному средству

«практическое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90 – 100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75 – 89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50 – 74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

7. Комплект заданий для контрольной работы

(базовый уровень)

Вопросы первого уровня сложности:

Задача 1

Поясните, о каких правоотношениях идет речь в перечисленных случаях? Есть ли среди них трудовые отношения?

- 1) сварщик акционерного общества получил на работе травму и обратился к директору с заявлением о компенсации вреда, причиненного здоровью;

- 2) работники автотранспортного предприятия провели в коллективе сбор подписей о проведении забастовки в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- 3) акционерное общество «Рассвет» приняло решение о вступлении в областное объединение работодателей;
- 4) инженер обувной фабрики обратился в службу занятости с просьбой подыскать ему работу с более высоким заработком и был поставлен на учет.

Задача 2

Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у председателя городского суда, генерального директора акционер-

Тема 4. Трудовое правоотношение

33

ного общества, доцента кафедры университета, молодого специалиста, направленного на работу после окончания вуза, иностранного гражданина, федерального государственного служащего?

Задача 3

Трофимов отказался подписывать трудовой договор с филиалом ЗАО «Прогресс» и потребовал, чтобы в качестве работодателя был указан не филиал, а акционерное общество в целом, поскольку, по его мнению, только в этом случае ему будут предоставлены все социально-бытовые условия и льготы, предусмотренные в трудовом договоре. Руководитель филиала пояснил Трофимову, что филиал обладает правом заключения договоров.

Проанализируйте сложившуюся ситуацию и правовой статус филиала с точки зрения трудовой и гражданской правосубъектности.

Задача 4

Организация заключила трудовое соглашение с Андреевым и Соколовым о ремонте трех офисных помещений. Стоимость работ, включая премию в сумме 20 тыс. руб. за досрочную сдачу объекта, была определена в 100 тыс. руб. Через 3 месяца им была произведена оплата выполненных работ в сумме, указанной в договоре, но без выплаты премии. Андреев и Соколов потребовали, чтобы им оплатили премию, а также работу в выходные дни в двойном размере и компенсацию за неиспользованный отпуск за 3 месяца работы в соответствии с требованиями трудового законодательства.

Руководитель организации отказал им в выплате премии, поскольку 2 раза они появлялись на работе в нетрезвом состоянии, а на компенсации за работу в выходные дни и неиспользованный отпуск они не имеют права, так как трудовое законодательство на них не распространяется.

В каких правоотношениях с организацией находились Андреев и Соколов? Подлежат ли их требования удовлетворению?

Задача 5

Алферова работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установлен-

Трудовое право

34

ные часы: часть помещений по указанию коменданта убирала до начала, а остальные – по окончании рабочего дня организации. Через год Алферова обратилась с заявлением о предоставлении ей ежегодного отпуска. Директор организации отказал ей

в предоставлении отпуска, ссылаясь на то, что она работает по

договору подряда; трудовой договор с ней не заключался и приказ о приеме на работу не издавался. Следовательно, у нее нет права на отпуск.

В каком правоотношении состоит Алферова с данной организацией?
(высокий уровень)

Вопросы второго уровня сложности:

Задача 1

Лядов в возрасте 17,5 лет был принят на работу в ночной клуб без оформления трудового договора; в приказе было указано: принят барменом. По инициативе работодателя он был уволен спустя три месяца со дня трудоустройства. В клубе не было профсоюза, и Лядов, несогласный с увольнением, в тот же день обратился с просьбой помочь в прокуратуру.

1. Соответствует ли законодательству трудоустройство Лядова?
2. Может ли Лядов быть восстановлен на работе прокурором или федеральной инспекцией труда?

Трудовое право

28

3. С учетом норм ст. 269 ТК РФ поясните, является ли субъектом трудового права комиссия по делам несовершеннолетних?

Задача 2

12-летний Исаев, ученик музыкальной школы, самостоятельно от своего имени заключил трудовой договор с театрально-зрелищным учреждением, в соответствии с которым обязался выступать на сцене, исполняя в ходе театральных постановок эпизодические роли с использованием музыкальных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяца и затем попросил оплатить ему работу. Директор театрально-зрелищного учреждения отказался оплатить работу, не отрицая при этом факта выступлений.

1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения?
2. Какие требования предъявляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетних граждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение?
3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?

Задача 3

Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурами-отделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.

1. Может ли Айкин быть признан работодателем?
2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы и кто должен ее выплатить?
3. Какое решение должен принять суд?

Задача 4

К Белякову и Моос было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за невыполнение плана буровых работ. Инициатив-

Тема 3. Субъекты трудового права

29

ная группа работников ООО «Нефтегаз» предложила директору отменить приказ. Директор не согласился с требованиями инициативной группы, заявив, что оспорить его приказ могут только Беляков и

Моос, заявлений от которых до настоящего времени не поступало.

1. Вправе ли указанное в задаче объединение работников по собственной инициативе выступить в защиту других работников, права которых нарушены?

2. Предусмотрена ли такая форма представительства (защиты) интересов работников в действующем законодательстве?

Задача 5

Обладают ли работодательской правосубъектностью:

1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды;

2) филиалы и представительства организаций;

3) садоводческие товарищества;

4) духовные семинарии, монастыри;

5) нотариусы;

6) профсоюзный комитет учащихся колледжа;

7) крестьянские (фермерские) хозяйства.

Задача 6

Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»?

1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета,

юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников;

2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда;

3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка;

4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда;

5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «контрольная работа»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90 – 100% вопросов/задач)
4	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 75 – 89% вопросов/задач)
3	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 50 – 74% вопросов/задач)
2	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

8. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Понятие и содержание предмета трудового права.

2. Понятие и особенности метода правового регулирования трудовых отношений.

3. Система трудового права и трудового законодательства, тенденции их развития.

4. Функции трудового права и их реализация.

5. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права.

6. Понятие и виды источников трудового права.
7. Классификация источников трудового права по юридической силе.
8. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
9. Понятие принципов права и их значение в регулировании отношений.
10. Классификация принципов трудового права.
11. Понятие и виды субъектов трудового права.
12. Правовой статус субъекта трудовых отношений, его значение и элементы.
13. Работник как субъект трудового права.
14. Работодатель как субъект трудового права.
15. Понятие и классификация правоотношений в трудовом праве.
16. Характеристика трудового правоотношения.
17. Профсоюзы как субъект трудового права.
18. Порядок заключения и значение коллективного договора.
19. Порядок заключения, виды и значение социально-партнерских соглашений.
20. Значение занятости населения. Государственная политика в сфере занятости населения.
21. Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан в РФ.
22. Понятие и виды занятого и незанятого населения в РФ.
23. Правовая организация трудоустройства. Организация общественных работ.
24. Порядок признания гражданина безработным. Социальные гарантии безработным.
25. Порядок высвобождения работников. Льготы и компенсации при высвобождении.
26. Понятие, значение и виды трудового договора.
27. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о выполнении работ.
28. Понятие, содержание и порядок заключения трудового договора.
29. Испытательный срок при приеме на работу.
30. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличие от перемещения.
31. Виды и порядок постоянных переводов.
32. Виды и порядок временных переводов.
33. Трудовые договоры о временной и сезонной работе.
34. Трудовые договоры о работе по совместительству и о работе на дому.
35. Совмещение и совместительство: понятия, виды и разграничения.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации

«зачет»

Характеристика знания предмета и ответов	Зачеты
Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач	зачтено
Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач	
Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах	

Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено
--	------------

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации
«экзамен»

Шкала оценивания	Характеристика знания предмета и ответов
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы

9. Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

При необходимости рабочая программа учебной дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК). В случае необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося), а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников, например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения – аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной (модулем), за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
 - продолжительность сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, – не более чем на 90 минут;
 - продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, – не более чем на 20 минут;
 - продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 минут.

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений с указанием страниц	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)
1.			
2.			
3.			
4.			

Приложение 2

Лист дополнений к рабочей программе

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой _____

_____ И.О. Фамилия

«_____» _____ 202__ г.

Список литературы к рабочей программе дисциплины
_____ направление подготовки/специальность
_____ по состоянию на «_____» _____ 20__ г.

Основная литература:

- 1.
- 2.
- 3.

Дополнительная литература:

- 1.
- 2.
- 3.

Преподаватель _____
(подпись) (И.О.Ф.)

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью на документах Копия листах
начальник отдела
организации документооборота
Т.И. Коняева



