Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Алтайский филиал
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

Утверждена
решением заседания кафедры
гражданско-правовых
дисциплин
Протокол № 7
от «12» апреля 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.18 Трудовое право

по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция

профиль подготовки: «Гражданско-правовой»

квалификация: бакалавр

форма обучения: заочная

Год набора – 2019

Барнаул, 2018 г.

Документ подписан электронной подписью
Сертификат 029B162200BEACD4804722EAC71033E49F
Владелец: Панарин Игорь Анатольевич
Действителен с 28.01.2021 г. по 28.04.2022 г.

Автор–составитель:
к.ю.н., доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Н.И. Минкина

Заведующий кафедрой гражданско-правовых дисциплин Н.И.Минкина

Оглавление

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5
3. Содержание и структура дисциплины 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 13
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 39
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 44
6.1. Основная литература. 44
6.2. Дополнительная литература. 45
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. 46
6.4. Нормативные правовые документы. 46
6.5. Интернет-ресурсы. 49
6.6. Иные источники. 49
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 50

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.18 «Трудовое право» обеспечивает продолжение овладения следующими компетенциями с учетом этапа:

УК ОС-3.2 способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе;

ПК - 4.2 – способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации;

ПК - 5.1 – способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Трудовые или профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
принимать решения в рамках должностных полномочий и в соответствии с действующим законодательством	УК ОС-3.2	на уровне знаний: – правила поведения и работы с коллегами при осуществлении профессиональной деятельности согласно нормам трудового законодательства РФ.
		на уровне умений: – применять трудовое законодательство РФ при работе в коллективе.
		на уровне навыков: – применять трудовое законодательство РФ при осуществлении совместной деятельности.
принимать решения в рамках должностных полномочий и в соответствии с действующим законодательством	ПК-4.2	на уровне знаний: – основные начала и систему трудового законодательства РФ.
		на уровне умений: – принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством РФ.
		на уровне навыков: – правильно применять трудовое законодательство РФ.
обеспечивать исполнение и контролировать соблюдение законодательства гражданами и организациями	ПК-5.1	на уровне знаний: - правовой статус участников трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.
		на уровне умений: – использовать основы трудового права и трудового законодательства для решения практических ситуаций.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Дисциплина Б1.Б.18 «Трудовое право» изучается на 2 курсе заочной формы обучения, общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц - 216 академических часов, из них контактная работа для заочной формы обучения – 14,3 включающая занятия лекционного типа в объеме 4 а.ч., занятия практического (семинарского) типа 8 а.ч., консультаций – 2 а.ч., самостоятельная работа студента – 193 а.ч., Катт – 0,3. Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина входит в базовую часть учебного плана по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» и реализуется на 2 курсе по заочной форме обучения.

3. Содержание и структура дисциплины

Структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.							Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР	
			Л	ЛР	ПЗ	Катт	К		
Модуль 1	Трудовое право как самостоятельная отрасль права и характеристика субъектов трудового права	44	2		2			40	К, РЗ, Д
Модуль 2	Занятость и трудоустройство. Договоры в трудовом праве: коллективный и трудовой	54	2		2			50	К, РЗ
Модуль 3	Основные институты особенной части трудового права	59			2			57	К, РЗ, Д
Модуль 4	Защита трудовых прав и трудовые споры	24			2			22	К, РЗ, ДИ

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.							Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СР	
			Л	ЛР	ПЗ	Катт	К		
Модуль 5	Специальная часть трудового права	24						24	КР
Промежуточная аттестация		9							Экзамен
Консультация		2					2		
Всего:		**216**	**4**		**8**	**0,3**	**2**	**193**	

Примечание: формы текущего контроля успеваемости: контрольная работа (КР), устный опрос, коллоквиум (К), диспут (Д), решение кейс-задач (РЗ), деловая игра (ДИ).

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем	Содержание тем
Тема 1.	Труд: наемный и заёмный. Понятие, предмет, методы, система и функции трудового права	Определение труда и его роль в жизни человека и общества. Признаки труда, регулируемого трудовым правом. Техническая и общественная (социальная) составляющие труда. Особенности наемного труда. Общие вопросы проблемы заемного труда. Понимание трудового права в трех аспектах (значениях). Отличительные признаки трудового права как самостоятельной отрасли права. Структурная сложность предмета трудового права. Трудовые отношения и иные отношения, непосредственно связанные с ними. Особенности и уникальность методов трудового права. Место трудового права в системе отраслей российского права и научного знания. Цели и задачи трудового права (трудового законодательства), их соотношение. Функции трудового права. Современная система трудового права: части, институты, подинституты и нормы права. Структура трудового законодательства. Соотношение системы трудового права, системы трудового законодательства, системы науки и системы курса трудового права.
Тема 2.	Основные принципы трудового права	Понятие и значение правовых принципов труда. Международные стандарты и ориентиры в сфере труда. Классификация принципов трудового права. Содержание основных принципов правового регулирования труда. Принцип свободы труда. Запрет на принудительный труд. Запрет на дискриминацию в сфере труда: законодательство и практика.

Тема 3.	Источники трудового права. Международно-правовое регулирование труда	Понятие и классификации источников трудового права. Соотношение источников трудового права и трудового законодательства. Структура трудового законодательства. Иерархия источников трудового права. Международно-правовое регулирование труда: понятие, сущность, значение, формы, источники и принципы. Место общепризнанных на территории РФ международно-правовых актов в иерархии источников трудового права. Международные трудовые стандарты. Соотношение источников трудового права и правовых актов, регулирующих применение трудового законодательства. Значение судебных прецедентов, трудоправовых обычаев и трудового договора. Разграничение компетенции федеральных, региональных и местных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов РФ. Действие источников трудового права в трех значениях: во времени, в пространстве и по кругу лиц. Общее и специальное законодательство о труде. Виды специальных норм.
Тема 4.	Трудовое правоотношение. Субъекты трудового права	Определение и основные признаки трудового правоотношения. Отличия трудовых отношений от смежных правовых отношений в сфере труда. Система трудовых правоотношений. Содержание трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений. Юридические факты в трудовом праве. Понятие субъектов трудового права. Работник и работодатель как главные субъекты трудового правоотношения, их основные права и обязанности. Элементы правового статуса указанных субъектов. Трудовая правосубъектность граждан РФ, иностранных граждан и лиц без гражданства. Работники организации (трудовой коллектив) как субъект трудового права: понятие и полномочия. Общее собрание и общая конференция трудового коллектива. Трудоправовой статус профсоюзных организаций. Законодательство о праве граждан на объединения в профессиональные союзы.

Тема 5.	Занятость и трудоустройство	Законодательство о занятости в РФ. Международно-правовые акты в области занятости. Государственная политика и принципы в сфере занятости. Система и компетенция органов государственной службы занятости. Соотношение понятий «занятость» и «трудоустройство». Определение и виды занятости. Виды занятых граждан. Право граждан на трудоустройство и формы его реализации. Понятие, признаки и критерии подходящей работы. Дополнительные гарантии при трудоустройстве отдельных категорий граждан. Понятие безработного гражданина и дефиниция занятого гражданина. Порядок и условия признания граждан безработными. Порядок перерегистрации безработных. Права и гарантии безработного гражданина. Пособие по безработице. Правовые основания и последствия приостановления и прекращения выплаты пособия по безработице.
Тема 6.	Социальное партнерство в сфере труда. Коллективные договоры и соглашения	История развития института социального партнерства в трудовом праве. Законодательство о социальном партнерстве в РФ. Права работников на участие в управлении организацией, ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров. Современное значение коллективно-договорного регулирования труда. Мировые модели социального партнерства. Научные и законодательные определения социального партнерства. Элементы социального партнерства. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора и их представительство. Принципы и порядок заключения коллективных договоров в организации, у индивидуального предпринимателя. Содержание, структура и действие коллективного договора. Его изменения и дополнения. Регистрация коллективных договоров: значение и порядок. Общетеоретические положения о соглашениях социального партнерства. Сроки действия актов социального партнерства. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Ответственность сторон социального партнерства.
Тема 7.	Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение	Понятие и значение трудового договора. Стороны трудового договора, их права и обязанности.

		Отграничение трудового договора от договоров гражданско-правового характера, связанных с трудом. Содержание трудового договора, виды его условий. Обязательные и дополнительные (факультативные) условия трудового договора. Виды трудовых договоров. Срок трудового договора. Порядок заключения трудовых договоров. Гарантии граждан при приеме на работу. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу. Понятие и порядок изменения трудовых договоров. Переводы: определение и виды. Постоянные переводы работников на другую работу (на другую организацию или в другую местность). Виды временных переводов по инициативе работодателя и порядок их осуществления. Соотношение перевода и перемещения. Аннулирование трудового договора. Соотношение понятий: прекращение, расторжение и аннулирование трудового договора; увольнение работника и отстранение от работы. Основания для отстранения работника от работы. Понятие и общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Общие правила по оформлению прекращения трудового договора. Особенности расторжения срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника и работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, (не) связанным с виновным поведением работника. Аттестация работников: понятие, юридическое значение, законодательное регулирование, порядок проведения и правовые последствия. Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Порядок оформления увольнения. Выходное пособие: основания и порядок выплаты. Правовые последствия незаконного увольнения работников.
Тема 8.	Защита персональных данных работников	Законодательство о персональных данных. Понятие персональных данных работников. Значение данного института в трудовом праве. Законодательные порядок и требования по обработке, хранению, передаче и защите персональных данных работников. Локальные нормативные акты по регулированию персональных данных работников. Права работника в целях защиты

		его персональных данных. Ответственность работодателя за нарушение норм, регулирующих защиту персональных данных работников.
Тема 9.	Рабочее время и время отдыха	Понятие и состав рабочего времени. Продолжительность еженедельной и ежедневной работы (смены). Виды продолжительности рабочего времени. Режим рабочего времени: определение, виды и учет. Особенности вахтового метода работы и сменой работы. Сверхурочные работы: понятие, ограничения, запреты. Порядок и случаи привлечения к сверхурочным работам. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Разделение рабочего дня на части. Понятие и характеристика видов времени отдыха. Перерывы. Выходные и нерабочие праздничные дни как виды времени отдыха. Понятие и виды отпусков. Общие правила по порядку их предоставления. Продолжительность отпусков. Отпуск без сохранения заработной платы.
Тема 10.	Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации	Общетеоретические положения оплаты труда. Определение основных понятий в сфере оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда. Минимальный размер оплаты труда. Понятие заработной платы: правовой и экономический аспекты. Соотношение заработной платы с вознаграждением за труд по гражданско-правовым договорам, гарантийными и компенсационными выплатами. Методы правового регулирования заработной платы. Системы и формы заработной платы. Структура заработной платы. Порядок установления и изменения заработной платы в организации. Индексация заработной платы. Порядок расчета средней заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Расчетный листок по заработной плате. Дифференциация оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных. Ограничение размера удержаний из заработной платы. Нормирование труда. Понятие норм труда. Разработка и утверждение типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Понятие, виды гарантий и компенсаций. Отличие гарантий от компенсаций. Правовое регулирование служебной командировки. Отдельные виды гарантий и компенсаций,

		предоставляемых работникам.
Тема 11.	Ученический договор	Понятие, виды и формы ученического договора. Содержание и срок действия ученического договора. Права и обязанности учеников. Недействительность условий ученического договора. Основания для расторжения ученического договора.
Тема 12.	Дисциплина труда	Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Значение и содержание трудовой дисциплины. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их принятия. Поощрения за труд: понятие, виды и порядок их применения. Понятие, виды и основания применения (наложения) дисциплинарных взысканий. Порядок их обжалования и снятия. Понятие и виды дисциплинарной ответственности. Характеристика дисциплинарного проступка.
Тема 13.	Материальная ответственность сторон трудового договора	Понятие, условия применения материальной ответственности сторон трудового отношения. Отличия материальной ответственности от гражданско-правового вида ответственности. Материальная ответственность работника перед работодателем. Ее виды, порядок определения размера и взыскания ущерба. Материальная ответственность работодателя перед работником. Ее основания и порядок исчисления ущерба. Институт возмещения морального вреда в трудовом праве.
Тема 14.	Общая характеристика охраны труда	Значение института охраны труда. Правовое регулирование в области охраны труда: законодательство и государственная политика. Организация охраны труда. Основные правила и нормы по технике безопасности и производственной санитарии на рабочем месте. Права и обязанности работника и работодателя в сфере охраны труда. Службы и комитеты (комиссии) по охране труда в организациях. Основные права и гарантии работников в области охраны труда. Несчастные случаи, подлежащие учету и расследованию. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Виды юридической ответственности работодателя и работника за нарушения законодательства об охране труда.
Тема 15.	Защита и самозащита трудовых прав	Защита трудовых прав работников: понятие, цели и виды. Самозащита работниками трудовых прав. Прокурорский надзор за соблюдением трудового законодательства, в том числе в области охраны труда. Понятие,

		сущность и виды контроля за соблюдением трудового законодательства. Компетенция Федеральной инспекции труда. Порядок инспектирования организаций. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде. Защита трудовых прав и свобод граждан профсоюзными организациями. Юридическая ответственность за несоблюдение норм трудового законодательства. Восстановление нарушенных трудовых прав граждан.
Тема 16.	Трудовые споры: понятие, виды, причины и порядок их разрешения	Понятие, виды, причины и классификация трудовых споров. Внесудебный порядок разрешения трудовых споров, расширение сферы его применения. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам и ее компетенция. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Участие посредника и трудового арбитража в разрешении коллективного трудового спора. Перспективы развития института медиации в трудовом праве. Понятие забастовки. Конституционное право на забастовку. Порядок ее объявления и проведения. Локаут. Последствия признания забастовки незаконной. Практика разрешения трудовых споров международной организацией труда и Европейским судом по правам человека.
Тема 17.	Особенности регулирования труда и отдельных категорий работников	Понятие, значение и общие правила применения единства и дифференциация норм трудового законодательства. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Трудовой договор с временными и сезонными работниками. Трудовой договор по совместительству. Специфика регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Трудоправовой статус руководителя организации. Особенности регулирования труда лиц, работающих в религиозных организациях. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. Специфика регулирования труда иных лиц.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.18 «Трудовое право» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

При проведении занятий лекционного типа используется диалоговая форма, сопровождаемая диспутом, дискуссиями.

При проведении занятий семинарского типа – устный опрос, коллоквиум, решение кейс - задач, деловая игра.

При контроле результатов самостоятельной работы студентов – проверка составления документов.

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

Экзамен проводится в форме устного ответа по билетам (устный опрос и решение задачи).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Вопросы для опроса:

1. Понятие и признаки наемного труда, его отличия от заемного труда.
2. Предмет трудового права.
3. Методы трудового права: понятие и виды.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

Задача №1.

Иванов заключил трудовое соглашение с Сидоровым, по которому он должен был поклеить обои, побелить потолок, а также убирать и охранять квартиру во время нахождения гражданина Сидорова в зарубежной командировке в течение шести месяцев.

Какова правовая природа заключенного договора между Ивановым и Сидоровым?

Задача №2.

В региональном Соглашении, заключенном между Правительством, объединением работодателей и объединением профсоюзов субъекта РФ, предусмотрен размер минимальной оплаты труда, равный 4800 рублей.

Вправе ли субъект РФ принимать подобные решения?

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Вопросы для опроса:

1. Понятие и виды принципов трудового права.
2. Принцип свободы труда.
3. Принцип запрета на принудительный труд.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

Задача №1.

Генеральный директор ООО «Сард» при приеме на работу специалиста 2-й категории Клочкова установил ему повышенный оклад в размере 35 тыс. руб. Между тем такие же специалисты, работающие в этом отделе, имели оклад 30 тыс. руб. В отделе возникла конфликтная ситуация.

Был ли нарушен какой-либо из основных принципов трудового права генеральным директором? К каким последствиям это может привести?

Задача №2.

По мнению студента Петрова, основные принципы трудового права, указанные в ст.2 ТК РФ, - это отраслевые принципы трудового законодательства.

Прав ли студент Петров? К какому виду принципов можно отнести основные принципы трудового права?

Примерные тематики для сообщений:

1. Проблема дискриминации в сфере труда.
2. Явление моббинга, буллинга.
3. Соотношение дискриминации и ограничений в сфере труда.
4. Проблема трудового рабства в мире.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Вопросы для опроса:

1. Понятие источников трудового права.
2. Иерархия источников трудового права.

Примерные тематики для сообщений:

1. Соотношение норм международного и национального трудового права.
2. Место правового обычая в системе источников трудового права. Определение трудоправового обычая.
3. Роль судебных прецедентов и практики в трудовом праве России.

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Вопросы для опроса:

3. Понятие и элементы трудового правоотношения.

4. Субъекты трудового права.
5. Работник: понятие, его права и обязанности.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

Задача №1.

В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изобразительного кружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики в свое рабочее время. Песни и пляски у елки организовал массовик, приглашенный работником клуба за определенную плату.

В каких отношениях с фабрикой по данной работе находились указанные лица?

Задача №2.

Учащийся 9-ого класса Петров в возрасте 15 лет был трудным подростком, часто не посещал школу и учиться не хотел. Мать попросила директора организации, в которой сама работала, принять ее сына на работу. Но тот сказал ей, что в соответствии с трудовым законодательством не имеет права это сделать.

Вправе ли директор отказать в приеме на работу Петрова? Когда физическое лицо приобретает трудовую правосубъектность?

Примерные тематики для сообщений:

1. Место и значение органов местного самоуправления в трудовом праве.
2. Особенности правового статуса иностранных граждан в трудовом праве.

Типовые оценочные материалы по теме 5.

Вопросы для опроса:

1. Занятость и трудоустройство: определения и их соотношение.
2. Понятие безработного, его права.
3. Порядок признания гражданина безработным.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

Задача №1.

Инженер Вдовина была уволена из организации по причине ее ликвидации. Она обратилась в государственный орган занятости для10 регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее места жительства (1 часа езды в один конец на общественном автобусе, проезд на котором для нее удобнее, поскольку у нее имеются льготы) и оплата значительно ниже предыдущего места работы. Можно ли считать предложенную Вдовиной работу подходящей для нее? Какие документы ей необходимо представить

для ее регистрации в качестве безработной? Каков порядок высвобождения работников при ликвидации организации и каковы материальные гарантии для таких работников?

Задача №2.

Городская служба занятости снизила безработному Иванову на 20% пособие по безработице за то, что он отказался от общественных работ. О каких общественных работах идет речь? Правомерно ли поступила служба занятости? В каких случаях снижается, приостанавливается или прекращается выплата пособия по безработице? Куда Иванов может обжаловать решение центра занятости, с которым он не согласен?

Примерные тематики для сообщений:

1. Формы занятости молодежи: вопросы теории и практики.
2. Проблемы трудоустройства инвалидов.

Типовые оценочные материалы по теме 6.

Вопросы для опроса:

1. Понятие социального партнерства.
2. Определение коллективного договора и срок его заключения.
3. Виды соглашений.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

Задача № 1.

В процессе обсуждения проекта коллективного договора, подготовленного совместной комиссией от имени двух профессиональных союзов, существовавших в организации, один из профсоюзов отказался подписывать коллективный договор в связи с тем, что в нем не были учтены специфические интересы представляемых работников, и высказался за ведение отдельных переговоров от имени своих членов. Возник вопрос о порядке урегулирования возникшего разногласия. Предложите возможные варианты его разрешения.

Задача № 2.

В первичную профсоюзную организацию обратились работники – не члены профсоюза с просьбой представлять их интересы при заключении нового коллективного договора. Руководитель профсоюза согласился, но поставил условие о заключении договора, в котором будет оговорена сумма за предоставленные услуги по представлению интересов. Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Типовая самостоятельна работа студента: подготовить проект коллективного договора.

Типовые оценочные материалы по теме 7.

Вопросы для опроса:

1. Трудовой договор: понятие и значение.
2. Виды трудовых договоров.
3. Прием на работу.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

Задача №1.

Учащийся 9-ого класса Петров в возрасте 15 лет был трудным подростком, часто не посещал школу и учиться не хотел. Мать попросила директора организации, в которой сама работала, принять ее сына на работу. Но тот сказал ей, что в соответствии с трудовым законодательством не имеет права это сделать.

Вправе ли директор отказать в приеме на работу Петрова? Когда физическое лицо приобретает трудовуюправосубъектность?

Задача №2.

Иванов заключил трудовое соглашение с Сидоровым, по которому он должен был поклеить обои, побелить потолок, а также убирать и охранять квартиру во время нахождения гражданина Сидорова в зарубежной командировке в течение шести месяцев.

Какова правовая природа заключенного договора между Ивановым и Сидоровым?

Деловая игра «Прием гражданина на работу» не требует отдельной подготовки обучающихся, за исключением изучения материала по теме «Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение». Данная игра организуется преподавателем непосредственно в ходе занятия с выбором 2-ух студентов в качестве гражданина, поступающего на работу, и работодателя, принимающего его. Остальная часть группы в качестве экспертов дают правовую характеристику смоделированной ситуации.

Типовая самостоятельна работа студента: подготовить проект трудового договора.

Типовые оценочные материалы по теме 8.

Вопросы для опроса:

1. Персональные данные работника: определение.
2. Требования к защите персональных данных работника.
3. Требования к хранению персональных данных работника.

Типовая самостоятельна работа студента: подготовить проект согласия на обработку персональных данных от работника

Типовые оценочные материалы по теме 9.

Вопросы для опроса:

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
3. Сверхурочная работа.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

Задача №1.

В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного объекта старший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные работники переработали на объекте сверх установленной ежедневной нормы по 4 часа. Работники поинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что, поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а работники часть времени в течение рабочего дня не работали, то никакой компенсации за дополнительные часы работы им не полагается. Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? В чем ее суть, каковы основания и порядок привлечения к сверхурочной работе?

Типовые оценочные материалы по теме 10.

Вопросы для опроса:

1.Понятие оплаты труда.

2. Оплата отпуска.

3. МРОТ.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

Задача №1.

При увольнении стропальщика Сергиенко возник спор о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения. Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, работодатель предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить ему отгул без оплаты. За работу в праздничные дни работодатель пообещал доплатить еще одну повременную тарифную ставку работника согласно присвоенному квалификационному разряду.

Не согласившись с таким решением работодателя, работник обратился в КТС организации с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании работников в организации.

Дайте оценку правомерности требований работника и разрешите спор по существу.

Задача №2.

По причине необходимости выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории завода группа работников была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним праздничный день 7 января 2002г. Среди них – электросварщик 4 разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы оплачивается сдельно.

В каком порядке должна быть компенсирована работа этим работникам, если в выходной день они начали свою работу в 20.00, проработав до 5.00 утра, а в праздничный день вышли на работу в 16.00 и закончили в 20.00 вечера?

Типовые оценочные материалы по теме 11.

Вопросы для опроса:

1. Понятие, виды и формы ученического договора.

2. Содержание и срок действия ученического договора. Права и обязанности учеников.

3. Недействительность условий ученического договора. Основания для расторжения ученического договора.

Типовая самостоятельна работа студента: подготовить проект ученического договора.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

Задача №1.

Группа стажеров, обучаясь на пятом курсе одного из вузов, пришли на производство для получения практики сроком на 3 месяца.

Какой договор был заключен с этими практикантами?

Каким законодательством будет регулироваться их труд на производстве?

Будет ли их труд оплачиваться и на основании чего?

Типовые оценочные материалы по теме 12.

Вопросы для опроса:

1. Дисциплина труда.
2. Виды дисциплинарных взысканий: общие и специальные.
3. Порядок наложения дисциплинарных взысканий.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

Задача №1.

Решением работодателя и профсоюзного комитета в Правила внутреннего трудового распорядка организации было включено условие, согласно которому работодатель имеет право к лицам, допустившим повторный брак в течение одного месяца, применять наряду с другими мерами, штраф на 200 рублей. Одновременно было предусмотрено, что

работникам мастерских, не допустившим брак в течение трех месяцев должна выдаваться премия в размере 300 рублей. Законны ли указанные дополнения в Правила ВТР? Каков порядок принятия и внесения изменений и дополнений в Правила ВТР?

Задача №2.

На общем собрании трудового коллектива одного из цехов завода, где обсуждался вопрос о состоянии трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трем работникам объявить благодарность, двух работников рекомендовать к награде почетными грамотами за достижения в работе, одного работника премировать и его фотографию поместить на заводской Доске почета. Работодатель совместно с профсоюзным органом все рекомендации выполнил, за исключением последнего. Свое решение они мотивировали тем, что мнение собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит им. Правомерны ли действия работодателя и профкома? Вспомните, каковы полномочия трудового коллектива и профсоюзной организации на предприятии, в частности в сфере применения мер поощрения?

Типовая самостоятельна работа студента: подготовить проект приказа о наложении на работника дисциплинарного взыскания.

Типовые оценочные материалы по теме 13.

Вопросы для опроса:

1. Понятие, условия применения материальной ответственности сторон трудового отношения.

2. Материальная ответственность работника перед работодателем. Ее виды, порядок определения размера и взыскания ущерба.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

В результате неосторожных действий станочника Клочкова была выведена из строя автоматическая линия, на ремонт которой ушла вся рабочая неделя. На данной линии были заняты пять человек, которые остались это время без работы.

Возможно ли возложение материальной ответственности на Клочкова? Если да, то из каких сумм будет складываться его материальная ответственность?

Типовая самостоятельная работа студента: подготовить проект договора о полной материальной ответственности работника.

Типовые оценочные материалы по теме 14.

Вопросы для опроса:

1. Значение института охраны труда. Правовое регулирование в области охраны труда: законодательство и государственная политика.

2. Права и обязанности работника и работодателя в сфере охраны труда.

3. Службы и комитеты (комиссии) по охране труда в организациях.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

Задача №1.

Государственный инспектор в ходе осуществляемой им проверки обнаружил в организации грубые нарушения по охране труда, в результате которых имели место три несчастных случая. В акте проверки инспектор решил:

1) опломбировать ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
2) запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,5 раза выше допустимых пределов;
3) остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;
4) потребовать от работодателя увольнения инженера по технике безопасности как несоответствующего занимаемой должности;
5) наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда?

Что необходимо предпринять работодателю, если в организации произошел несчастный случай на производстве?

Задача №2.

Химик-аналитик Свиридова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившим оборудованием в лабораторию по работе с реактивами. Она без уважительных причин на инструктажи не являлась, за что работодатель объявил ей выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Свиридовой в руках разорвалась колба, в результате чего Свиридова получила тяжелые ожоги.

Несет ли работодатель ответственность за случившееся на рабочем месте со Свиридовой?

Какую ответственность он понесет?

Какие возможности предусматривает законодатель ТК РФ для лиц, не прошедших обязательные инструктажи?

Какие виды инструктажей бывают?

Типовые оценочные материалы по теме 15.

Вопросы для опроса:

1. Понятие и виды защиты трудовых прав.
2. Самозащита трудовых прав.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

Задача №1.

В связи с задержкой выплаты заработной платы более 15 дней работники токарного цеха, известив в письменной форме директора завода, приостановили выполнение своих трудовых обязанностей. Директор обратился в суд с иском о признании забастовки в токарном цехе незаконной, поскольку работники не проводили примирительной процедуры, чем нарушили нормы Трудового кодекса РФ о порядке разрешению коллективного трудового спора.

Какое решение должен вынести суд?

Задача №2.

Профсоюзный комитет ОАО «Стройдеталь» при проверке выполнения коллективного договора за прошедший год установил, что практически ни одно мероприятие по охране, предусмотренное коллективным договором, выполнено не было. За эти мероприятия от работодателя был ответственным главный инженер завода. Профком потребовал освобождения главного инженера от занимаемой должности, но директор сказал, что он хороший специалист, поэтому требования профкома директор не может выполнить.

Каковы полномочия профсоюзов при осуществлении ими контроля за соблюдением ими трудового законодательства РФ, состоянием условий и охраны труда?

Типовые оценочные материалы по теме 16.

Вопросы для опроса:

1. Понятие, виды, причины и классификация трудовых споров.
2. Правила подведомственности и подсудности трудовых споров.
3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Типовые учебные задачи, кейс-задачи:

Задача №1.

Грузчик Хомутов 25 июня обратился в КТС с просьбой рассмотреть его трудовой спор с работодателем, отказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни и, не оплатив труд в двойном размере.

Однако КТС 30 августа Хомутову в иске отказала, вынесла решение в пользу работодателя, указав, что работодатель не может предоставить отгул по причинам производственного характера и что такая возможность, может быть, возникнет у работодателя через месяц.

Все ли требования действующего трудового законодательства соблюдала КТС при вынесении такого решения?

Какое решение она должна была принять по данному делу?

Что в итоге можно посоветовать Хомутову? В какую инстанцию обратится за разрешением дела?

Задача №2.

Водитель Михайлов обратился в КТС в феврале 2016 года с заявлением о снятии с него дисциплинарного взыскания, которое было на него наложено 6 августа 2005 года за срыв пломбы со спидометра его автомобиля.

Секретарь КТС отказалась принять от водителя заявление, поскольку с момента объявления ему взыскания прошло более 3 месяцев. Водитель пояснил, что он не знал о наложенном на него дисциплинарном взыскании. Ему об этом стало известно лишь в конце января 2016 года, когда вышел приказ о выплате всем рабочим вознаграждения по итогам работы за год, а его лишили данного вознаграждения из-за неснятого дисциплинарного взыскания.

Подлежит ли рассмотрению в КТС заявление водителя Михайлова?

Примерная тематика деловой (ролевой) игры по теме: «Индивидуальный трудовой спор и его разрешение КТС организации». Цель: формирование у студентов навыков коллективной работы, подготовки документов юридического характера, а также приобретение навыков по отстаиванию и защиты прав человека в ходе анализа конкретной жизненной ситуации.

Для проведения данной игры аудитория подразделяется на группы. Примерный состав участников деловой игры:

Климов – 1 чел.;

Специалисты по кадровой работе в организации – 3 человека;

Руководитель ГУП «Быттехника» - 1 чел.;

Представители работодателя и представители работников – члены КТС – по 2 и более от каждой стороны (в зависимости от численности группы);

Члены коллектива организации (среди них: работники – слесари, работники – свидетели по жалобе, представители профсоюзного комитета) – оставшиеся студенты;

Эксперты игры (оценивают подготовленность студентов к деловой игре, их активность и компетентность в ходе игры, подводят итоги) – 2-3 чел.

Консультант – преподаватель.

Содержание ситуации для деловой игры: Климов работал в ГУП «Быттехника» слесарем механосборочных работ на участке по ремонту холодильников. 26 февраля 2009г. приказом №4 директором предприятия ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2009г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению данного дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля 2009г. выполнить 2 заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте после обеда. 28 февраля 2009г. приказом директора №5 ему объявлен выговор за самовольный преждевременный уход с работы, имевшей место 26 февраля 2009г.

С наложением на него дисциплинарного взыскания Климов не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля 2009г. он не смог из-за отсутствия на участке запасных частей. 21 февраля до обеда он был занят осмотром неисправных холодильников, а после обеда пошел по магазинам искать нужные части. Пейджер, которым пользовались все слесари

мастерской, он с собой брать отказался, поскольку считает, что администрация обязана обеспечить его мобильным телефоном.

26 февраля он действительно ушел с работы на час раньше, так как ему было необходимо обратиться с жалобой на действия директора в инспекцию труда, и он беспокоился, что не успеет попасть к инспектору до окончания рабочего времени инспекции.

Директор считает свои действия законными. Коллектив настроен против Климова, поскольку у него очень трудный характер, он всегда всем недоволен. В обязанности слесарей не входит закупка запчастей. Они по заявкам выдаются со склада. Климов на склад заявку не подавал. Письменные объяснения по фактам нарушений трудовой дисциплины он дать отказался, о чем был составлен акт.

Климов обратился в КТС.

Предварительное задание участникам деловой игры:

Представители работников и представители работодателя готовят проект положения о КТС.

Специалисты отдела кадров и руководитель организации готовят приказы, в том числе о создании КТС, о наложении дисциплинарного взыскания на Климова и т.д.

Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и подготавливают протокол собрания.

Климов и др. работники, права которых нарушены, оформляют заявления в КТС, основываясь на конфликтной ситуации, данной в сценарии, либо в пределах разумного дополняют указанную конфликтную ситуацию.

Члены КТС распределяют обязанности между собой и составляют протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы.

Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы (выступление свидетелей оформляется письменно).

Эксперты игры подготавливают проект решения КТС по возникшей ситуации.

Все подготовленные документы подготавливаются студентами группы (осуществляется по необходимости обмен документами и их данными), за неделю до деловой игры должен быть подготовлен полный пакет документов для деловой игры с его согласованием с преподавателем.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	**Наименование компетенции**	**Код этапа освоения компетенции**	**Наименование этапа освоения компетенции**

УК ОС-3	Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.2	Способен позиционировать себя перед коллективом и вовлекаться/участвовать в командной деятельности.
ПК-4	способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	ПК-4.2	Способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством
ПК-5	способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	ПК-5.1	Овладение основами материального и процессуального права, формирование навыков использования основ права для решения практических ситуаций

Этап освоения компетенции	**Показатель оценивания**	**Критерий оценивания**

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
УК ОС-3.2. Способен позиционировать себя перед коллективом и вовлекаться/участвовать в командной деятельности	Поведение в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	Знает содержание основных категорий этики, правила юридического этикета, основные нормы поведения, принципы сотрудничества и общения в коллективе Владеет культурой поведения, навыками ведения дискуссии, диалога, обсуждения проблем Анализирует группу с точки зрения социально-психологических характеристик Позиционирует себя в группе. Самостоятельно презентует собственные результаты: идеи/ точку зрения/ проект перед коллективом
ПК-4.2 Способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством	Изучает основы трудового законодательства, практику его применения; решает учебные задачи с применением трудового законодательства	Успешно демонстрирует знания отраслевого (трудового) законодательства, навыки анализа практики его применения в конкретных ситуациях
ПК-5.1 Овладение основами материального и процессуального права, формирование навыков использования основ права для решения практических ситуаций	Изучает основы трудового права и законодательства, использует основы трудового права и законодательства для решения практических ситуаций	Успешно владеет основами трудового права и законодательства. Успешно использует основы трудового права и законодательства для решения практических ситуаций

4.3.2 Типовые оценочные средства

Экзамен проводится в установленной форме по билетам.

Типовые вопросы:

1) Понятие труда. Основные признаки наемного труда и его отличие от заемного труда.
2) Определение трудового права и его место в системе российского права.
3) Понятие и структура предмета трудового права.

4) Методы трудового права: понятие, виды и их характеристика.

5) Система трудового права как отрасли российского права и как науки.

6) Соотношение трудового права и смежных отраслей права.

7) Источники трудового права: понятие и их иерархия.

8) Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.

9) Общая характеристика международно-правового регулирования труда. Международные трудовые стандарты.

10) Понятие, значение и виды локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

11) Основные принципы трудового права: понятие, значение и виды.

12) Принцип свободы труда и запрет на принудительный труд.

13) Понятие и виды субъектов трудового права, их правовой статус.

14) Правовой статус работника в трудовом праве: понятие, права и обязанности. Трудовая правосубъектность работника.

15) Работники организации (трудовой коллектив как субъект трудового права). Основные формы участия работников в управлении организацией.

16) Правовой статус работодателя в трудовом праве: понятие, права и обязанности.

17) Профсоюзные организации как субъекты трудового права (определение, виды и полномочия).

18) Правовая основа деятельности профсоюзных организаций, их основные права. Юридическое значение и порядок государственной регистрации профсоюзных организаций.

19) Трудовые правоотношения (понятие, элементы, основания возникновения, изменения и прекращения). Их соотношение со смежными отношениями.

20) Социальное партнерство в сфере труда: понятие, значение и принципы.

21) Модели, уровни и формы социального партнерства.

22) Понятие и роль коллективного договора. Законодательство о коллективных договорах.

23) Представители работников и работодателей в коллективно-договорных отношениях.

24) Содержание, структура и действие коллективного договора.

25) Порядок заключения коллективного договора. Юридическое значение уведомительной регистрации коллективных договоров.

26) Общая характеристика коллективных переговоров.

27) Понятие соглашения, его виды и участники.

28) Содержание соглашения. Его соотношение с содержанием коллективного договора. Структура и действие соглашения.

29) Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Ответственность сторон.

30) Законодательство о занятости населения в РФ. Понятие занятости и трудоустройства.

31) Определение занятого и безработного гражданина. Виды занятых граждан.

32) Законодательные критерии подходящей работы. Общественные работы.

33) Основные принципы государственной политики в области занятости и трудоустройства.

34) Государственная служба занятости, ее права и обязанности.

35) Правовой статус безработного.

36) Понятие, правовое значение и стороны трудового договора. Соотношение со смежными договорами.

37) Виды и сроки трудовых договоров. Случаи заключения срочных трудовых договоров.

38) Гарантии при заключении трудовых договоров.

39) Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Общий порядок оформления трудовых отношений. Трудовая книжка.

40) Содержание трудового договора: понятие и виды условий. Обязательные условия трудового договора.

41) Форма трудового договора. Испытание при приеме на работу.

42) Понятие, виды и порядок изменения трудового договора.

43) Понятие и виды переводов на другую работу. Отграничение перевода от перемещения.

44) Виды временных переводов по инициативе работодателя и порядок их осуществления.

45) Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменения подведомственности (подчиненности) организации, ее реорганизации.

46) Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда.

47) Соотношение понятий: прекращение, расторжение и аннулирование трудового договора; увольнение работника и отстранение от работы. Основания и последствия отстранения от работы.

48) Понятие и общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Особенности расторжения срочного трудового договора.

49) Расторжение трудового договора по инициативе работника.

50) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным виновным поведением работника.

51) Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновным поведением работника.

52) Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

53) Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Выходное пособие. Правовые последствия незаконного увольнения работника.

54) Общая характеристика ученического договора.

55) Понятие и обработка персональных данных работников. Общие законодательные требования к их защите.

56) Понятие, состав и значение правового регулирования рабочего времени.

57) Виды продолжительности рабочего времени.

58) Режим и учет рабочего времени, виды и порядок их установления.

59) Сверхурочные работы: понятие, основания и порядок их осуществления.

60) Ненормированный рабочий день. Разделение рабочего дня на части.

61) Совместительство: понятие и виды, отграничение со смежными институтами.

62) Понятие и виды времени отдыха.

63) Право граждан на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.

64) Ежегодные оплачиваемые отпуска: продолжительность, порядок и очередность их предоставления. Продление или перенесение отпуска. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией.

65) Ежегодные дополнительно оплачиваемые отпуска. Основания, продолжительность и порядок их предоставления.

66) Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления.

67) Выходные и праздничные дни как виды времени отдыха.

68) Государственные гарантии по оплате труда работников. Минимальный размер заработной платы.

69) Понятие заработной платы. Отличие заработной платы от вознаграждения, выплачиваемого по гражданско-правовым договорам и иных денежных выплат, выплачиваемых работнику.

70) Порядок установления и структура заработной платы. Порядок, место и сроки ее выплаты.

71) Виды систем оплаты труда.

72) Виды и формы заработной платы.

73) Методы правового регулирования заработной платы.

74) Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда.

75) Правовая охрана заработной платы. Ограничение размера удержания из заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение в сфере оплаты труда.

76) Нормирование труда.

77) Гарантии работникам: понятие и случаи их предоставления.

78) Компенсации: понятие и случаи их предоставления.

79) Определение и значение дисциплины труда, методы ее обеспечения. Правила внутреннего трудового распорядка.

80) Поощрения за труд: понятие, виды и порядок их применения.

81) Понятие, виды и основания применения дисциплинарных взысканий.

82) Дисциплинарные взыскания: порядок наложения, обжалования и снятия.

83) Общая характеристика дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка.

84) Понятие, основания, условия и виды материальной ответственности по трудовому праву.

85) Понятие, условия применения и виды материальной ответственности работника.

86) Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.

87) Понятие, содержание и значение охраны труда. Законодательство об охране труда.

88) Основные направления государственной политики в области охраны труда и ее основные принципы.

89) Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Обязанности работника в области охраны труда.

90) Основные обязанности работодателей по обеспечению безопасности условий и охраны труда.

91) Службы и комитеты (комиссии) по охране труда в организациях.

92) Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда: понятие и виды.

93) Основные принципы и полномочия органов федеральной инспекции труда. Правовой статус государственных инспекторов труда. Порядок инспектирования организаций.

94) Защита трудовых прав работников: понятие и виды. Самозащита работниками трудовых прав.

95) Понятие, виды и причины трудовых споров.

96) Принципы рассмотрения и подведомственность трудовых споров.

97) Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам.

98) Коллективный трудовой спор: понятие, предмет, стороны и виды. Порядок их разрешения.

99) Понятие, порядок объявления и проведения забастовки. Незаконные забастовки.

100) Особенности трудового договора по совместительству.

101) Трудовые договоры с временными и сезонными работниками.

102) Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

103) Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.

104) Специфика регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

105) Особенности регулирования труда руководителя организации.

Примерные (типовые) учебные задачи к экзамену:

Задача 1. Ворожейкина письменно предупредила работодателя об увольнении по собственному желанию с должности кладовщика. Однако по истечении двухнедельного срока предупреждения приказ об увольнении не был издан, и трудовая книжка не выдана. Начальник кадровой службы сослался на распоряжение директора не оформлять увольнение до тех пор, пока Ворожейкина не передаст находящиеся у нее на подотчете материальные ценности. Что в возникшей ситуации может предпринять Ворожейкина? Является ли неисполнение обязанности передать материальные ценности основанием для ограничения права работницы на расторжение трудового договора? Каким образом работодателю следовало защитить свои интересы?

Задача 2. Провизор Галкин достиг пенсионного возраста. В этой связи директор аптеки, где он работал, сославшись на ч.2 ст.59 ТК, предложил внести в его трудовой договор условие о сроке (3 года), намекнув, что если он не согласен на внесение такого условия в договор, то они отдадут предпочтение более молодому соискателю. Соответствуют ли трудовому законодательству действия работодателя?

Задача 3. За нарушение дисциплины труда слесарь Петров был переведен сроком на две недели на работу дворником. Юрисконсульт работодателя разъяснил, что хотя в ст. 192 ТК и не указано такого дисциплинарного взыскания, в соответствии с частью второй указанной статьи, к отдельным категориям работников могут применяться взыскания, предусмотренные уставами и положениями о дисциплине труда. Наложенное взыскание соответствует принятому в их организации «Положению о дисциплине труда», и с указанным локальным актом Петрова знакомили под роспись при приеме на работу. Соответствует ли такое разъяснение трудовому законодательству?

Шкала оценивания

Описание шкалы	Оценка (по 5-балльной шкале)

У обучающегося сформированы уверенные знания, умения и навыки, включенные в соответствующий этап освоения компетенций, он глубоко и полно освещает теоретические, методологические и практические аспекты вопроса, проявляет творческий подход к его изложению и демонстрирует дискуссионность проблематики, а также глубоко и полно раскрывает дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Свободное владение материалом. Достаточный уровень знакомства со специальной научной литературой. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы. Обучающийся не затрудняется с ответами при видоизменении заданий, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.	5 «отлично»
Ставится при полных, исчерпывающих, аргументированных ответах на все основные и дополнительные вопросы. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы. Детальное воспроизведение учебного материала. Практические навыки профессиональной деятельности в значительной мере сформированы. Приемлемое умение самостоятельного решения практических задач с отдельными элементами творчества. Обучающийся твердо знает материал дисциплины, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.	4 «хорошо»
Ставится, если этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, сформированы не в полной мере. Наличие минимально допустимого уровня в усвоении учебного материала и в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности сформированы не в полной мере. Обучающийся показывает знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, неправильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач	3 «удовлетворительно»
Ставится, если обучающийся не знает и не понимает сущности вопросов и предлагаемых задач. Этапы компетенций, предусмотренные рабочей программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по программному материалу дисциплины, обучающийся допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки	2 «неудовлетворительно»

профессиональной деятельности сформированы в недостаточном объеме	

Темы контрольных работ:

ВАРИАНТ 1

1) Теоретический вопрос: «Общие положения о трудовых спорах: понятие, причины возникновения, органы по их рассмотрению и порядок разрешения».

2) Задача: Гр. Москвитина в должности главного бухгалтера в ОАО «Класс» проработала более 10 лет. Однако 13.12.2012г. она была уволена, как указано в трудовой книжке, «в связи с сокращением штата согласно п.2 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации».
В организации произошло сокращение только ее должности, поэтому Москвитина убеждена в том, что это явилось результатом ее личных неприязненных отношений с одним из руководящих лиц фирмы.
Москвитина обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. В исковом заявлении она уточнила, что приказ о сокращении ее должности был издан 08.10.2012г., а уведомление в первичную профсоюзную организацию о предстоящем сокращении работника было направлено 10.10.2012г. При этом приказ об утверждении нового штатного расписания в организации отсутствует.
Кроме того, при увольнении ей было предложено лишь одно низкооплачиваемое вакантное место сторожа, хотя Москвитина уверена, что на тот момент в организации были и другие вакансии, на которые она бы согласилась, поскольку до пенсии работать ей осталось лишь 5 лет.

- Оцените, законно ли увольнение Москвитиной? (отразив ответ на поставленный вопрос **в проекте решения суда** по казусу).
- Правильно ли сделана запись об увольнении в трудовую книжку работницы?
- Обязан ли работодатель при сокращении должности или штата предлагать высвобождаемым работникам все имеющиеся у него вакансии?
- Что должен или может предпринять работодатель, если вакансий у него нет по причине ликвидации организации?

ВАРИАНТ 2

1) Теоретический вопрос: «Характеристика способов защиты трудовых прав граждан» (с кратким освещением всех возможных способов).

2) Задача: 01.07.2012г. Иванов был принят на должность юрисконсульта в ООО «ЖилКом» с испытательным сроком три месяца, что нашло свое отражение в трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок.
09.09.2012г. Иванов был ознакомлен с приказом №52 о привлечении его к дисциплинарной ответственности (выговор) за нарушение условия трудового договора, выразившегося в невыполнении обязанности по ведению претензионной работы с должниками ООО «ЖилКом».
26.09.2012г. Иванова уже ознакомили с приказом №54 о расторжении с ним трудового договора «по п.14 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом прохождения испытания по причине нарушения условия трудового договора, указанного в приказе №52 от 09.09.2012г.».
Иванов, считавший, что условия трудового договора выполнялись им в полном объеме, в том числе по ведению претензионной работы, оспорил законность увольнения в суде.

- Какие доказательства стороны могут предоставить суду?
- Какое решение должен вынести суд? (**составить проект решения суда** по казусу).
- Соблюдена ли работодателем процедура и сроки увольнения испытуемого работника?
- Какую запись следует сделать в трудовой книжке при увольнении работника как не прошедшего испытательный срок?

ВАРИАНТ 3

1) Теоретический вопрос: «Правовое регулирование охраны труда» (государственная политика, службы и органы в области охраны труда, обязанности работников и работодателей в сфере охраны труда).

2) Задача: Гр. Петрова с 19.11.2011г. на основании заключенного трудового договора работала в должности гардеробщика в муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Детская юношеская спортивная школа олимпийского резерва «Вымпел».
После перенесенного в октябре 2012г. заболевания Петрова вышла на работу со справкой, выданной врачом МУЗ Больницей скорой медицинской помощи, согласно которой она может продолжать работу в занимаемой ею должности на том же рабочем месте.
Однако позже на основании бессрочно выданной уполномоченным органом справки МСЭ установлено, что «Петрова нетрудоспособна в обычных производственных условиях, может работать только в специально созданных условиях не более 2 часов». Ей присвоена 2 группа инвалидности.
Создание работодателем рабочего места гардеробщицы с 2-х часовым режимом работы не может обеспечить выполнение функций гардероба по сохранности вещей, принятых на хранение. Таким образом, в связи с

невозможностью продолжения трудовой деятельности Петровой на месте гардеробщика и не возможностью предоставления ей другой работы в соответствии с ее индивидуальной программой реабилитации, 20.11.2012г. она была уволена согласно п.8 ст.77 Трудового кодекса Российской Федерации. При увольнении Петрова отказалась от ознакомления с уведомлением об увольнении и с приказом об увольнении, а также от получения трудовой книжки.
21.11.2012г. представитель работодателя направил ей по месту жительства письмо о необходимости получения трудовой книжки или даче согласия на ее отправку по почте. Лишь 15.12.2012г. Петрова получила копию приказа об увольнении и трудовую книжку. Однако, возмущенная незаконным увольнением, она 17.01.2012г. с иском обращается в суд.

- Какие предусмотрены трудовым законодательством Российской Федерации сроки для обращения в суд с исковыми заявлениями о восстановлении на работе? Нарушены ли установленные сроки Петровой? Если да, то, в каком порядке производится его восстановление?
- Какие можно выделить юридически значимые обстоятельства, подлежащие установлению в суде?
- Какие документы в качестве вещественных доказательств вправе представить суду работодатель, доказывая законность и обоснованность увольнения?
- Можно ли признать увольнение Петровой законным? Соблюден ли порядок увольнения в указанном случае? (отразить ответы на вопросы **в проекте решения суда** по казусу).

ВАРИАНТ 4

1) Теоретический вопрос: «Теоретические вопросы дисциплинарных ответственности и взысканий. Меры поощрения работников. Правила внутреннего трудового распорядка».

2) Задача: 01.08.2012г. Яковлев был принят на работу сторожем на автостоянку к индивидуальному предпринимателю (ИП) Березкину. С ним заключилитрудовой договор, также был издан приказ о приеме на работу, но договор о материальной ответственности с ним не заключался.
На основании приказа от 13.12.2013г. он был уволен с работы по п.7 ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение виновных действийработником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя. В этот же день он был ознакомлен с приказом об увольнении и ему выдана трудовая книжка.
Однако в приказе об увольнении Яковлева не указаны следующие обстоятельства: основание увольнения, проводилось ли служебное

расследование, отбиралась ли у виновного работника объяснительная по определенному факту.
Данное увольнение Яковлев обжаловал в судебном порядке, утверждая, что никаких виновных действий не совершал и материально-ответственным лицом не являлся. В этой связи просил суд восстановить его на работе и возместить причиненный ему неправомерными действиями работодателя моральный вред.
Причиненный ущерб выразился в ухудшении состояния здоровья. Поскольку Яковлев постоянно пребывал в состоянии стресса, у него ухудшилось и психологическое состояние, он лишился нормального сна и аппетита, был вынужден обратиться к врачу, который направил его на лечение в больницу. Таким образом, моральный вред Яковлев оценивает в 500000 рублей.

- Дайте юридическую оценку возникшей ситуации.
- О каком виде материальной ответственности идет речь? Обязательно ли в таких случаях заключение соответствующего договора?
- Правомерно ли увольнение Яковлева? (отразить ответ на вопрос **в проекте решения суда** по казусу).
- Какое решение может вынести суд по иску в части возмещения работнику морального вреда? На основании чего, в каком порядке и размере он возмещается? Какие документы в подтверждение может предоставить Яковлев?

ВАРИАНТ 5

1) Теоретический вопрос: «Материальная ответственность сторон трудового договора: понятие, условия применения, виды и их характеристика».

2) Задача: Смирнов, подыскивая себе работу, в газете «Все объявления Иркутска» узнал о том, что индивидуальному предпринимателю (ИП) Горемыкину требуются грузчики. Придя к работодателю, у него только спросили, действительно ли он хочет работать и надолго ли он задержится. После утвердительного ответа с его паспорта сняли копию и сразу провели в подсобное помещение для грузчиков, где еще было 2 сотрудника.
Характер его работы заключался в следующем: после выбора товара покупателями в магазине, принадлежащем ИП Горемыкину, грузчики по накладной укладывали коробки с товаром на складе, а после подписи покупателем на накладной грузили товар.
Смирнов также, как и другие грузчики, трудового договора не заключал. Горемыкин обещал оформить его позже. Но фактически Смирнов приступил к указанной работе и проработал около полугода по режиму: с 9.00 до 17.00 (с обеденным перерывом с 12.00 до 13.00, без выходных).
Вначале у Смирнова был испытательный срок - три недели, поэтому он получал по 1200 руб. в неделю, а потом - по 2400 руб. в неделю. Если от покупателей не было жалоб, то один раз в неделю ему давали премию

размером 250 рублей. За заработную плату и премию Смирнов и другие грузчики нигде не расписывались.
Спустя 6 месяцев работы Смирнов проспал на работу на один час. А когда он позвонил на работу, то Горемыкин сказал ему, что он может не торопиться и подойти к 17.00. Приехав на работу в указанное время, ему объявили об увольнении, выдав заработную плату лишь за два дня.
Смирнов, считая свое увольнение незаконным и необоснованным, обратился с соответствующим иском в суд, где также просил взыскать с работодателя причитающиеся ему денежные средства за неиспользованный им отпуск, сверхурочную работу и причиненный моральный вред.

- Какое решение может вынести суд? (**составить и приложить проект решения суда** по казусу).
- В каких отношениях Смирнов находился с ИП Горемыкиным?
- Какие доказательства Смирнов может предоставить суду?
- Изменится ли судебное решение, если истец не будет являться в судебное заседание, а ответчик заявит о том, что Смирнов у него никогда не работал?

4.4. Методические материалы

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация - экзамен.

Выполнение всех заданий текущего контроля является желательным для всех обучающихся.

Оценка знаний обучающегося носит комплексный характер и определяется:

– ответом на экзамене;

– учебными достижениями в семестровый период.

Оценка проводится по следующим формам и методам контроля: контрольная работа, коллоквиум (устный опрос), самостоятельная работа, решение учебных задач, кейс-задач, выступления и сообщения.

Критерии оценки контрольной работы:

1. Знания и умения на уровне требований стандарта конкретной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих представлений, понятий, идей.
2. Характеристика реализации цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в контрольной работе проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов).
3. Степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, логичность и последовательность изложения материала, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, широта

кругозора автора, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению).

4. Качество полученных результатов (степень завершенности исследования, спорность или однозначность выводов).

5. Использование литературных источников.

6. Культура письменного изложения материала.

7. Культура оформления материалов работы.

Контрольные работы должны быть оформлены в соответствии с требованиями Алтайского филиала РАНХиГС.

Контрольные работы оцениваются преподавателем дисциплины по двухбалльной шкале (зачтено/незачтено) и хранятся на кафедре до промежуточного контроля по дисциплине.

Критерии оценки устного опроса, коллоквиума

Ответ обучающегося оценивается, исходя из следующих критериев:

- полнота, четкость, информационная насыщенность ответа;
- новизна используемой информации;
- знание и исследование научных источников, нормативных актов, юридической практики.

Ответ обучающегося может быть оценен по 5-ти бальной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки устного опроса.

Критерии оценки диспута (дискуссии):

При оценке ответов на вопросы для дискуссии учитывается в первую очередь уровень теоретической подготовки студента (владение категориальным аппаратом, знание нормативно-правовых основ темы и юридической практики), умение применять имеющиеся знания на практике (пояснить то или иное положение на примере), а также умение высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, находить точки соприкосновения разных позиций.

Оценивание работы обучающегося во время дискуссии

Работа обучающегося может быть оценена по 5-ти бальной шкале преподавателем, исходя из критериев оценки работы.

Критериями оценки решения учебных задач, кейс-задач являются:

При оценке ответов на решение задач, прежде всего, учитываются:

– продемонстрирована способность анализировать и обобщать информацию;

– продемонстрирована способность синтезировать на основе данных новую информацию;

– сделаны обоснованные выводы на основе интерпретации информации, разъяснения;

– установлены причинно-следственные связи, выявлены закономерности;

- наличие творческого уровня, позволяющее оценивать и диагностировать умения интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Критериями оценки участия в деловой (ролевой) игре являются:

- организованная и спланированная командная, совместная работа;
- аргументированность и правовая обоснованность при подаче ролевой позиции;
- содержательная наполненность и научность позиции участника команды;
- творческое и оригинальное воплощение идеи;
- находчивость и профессионализм.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Наряду с прослушиванием лекций и участием в обсуждении проблем на практических занятиях, учебный план предусматривает затрату обучающимися, как правило, большего числа часов для самостоятельной работы, особенно по заочной форме обучения. При этом необходима планомерная и систематическая работа студента на всех аудиторных занятиях. Эта работа складывается из изучения нормативных правовых актов, учебной и научной литературы, в том числе в связи с подготовкой к практическим занятиям, выполнения других заданий преподавателя.

Основным элементом этой работы является изучение основных разделов дисциплины, содержащейся в программе по этой дисциплине, с использованием записей лекций преподавателя, ведущего курс, и рекомендуемой программой (а в ряде случаев и дополнительно преподавателем) литературы – учебников и учебных пособий, монографий и статей по отдельным проблемам данной науки. Такая работа должна выполняться в той или иной степени всеми обучающимися при подготовке к практическим занятиям. Но это можно делать и по темам, которые не выносятся на практические занятия – для этого рекомендуется сразу после лекции по теме прочитать рекомендованную по ней литературу. Это поможет закреплению материала.

Приступая к изучению той или иной темы, выделяемой по предметно-систематизированному принципу, нужно отдельно и последовательно рассмотреть каждую из частей, из которых состоит тема.

При изучении курса, обучающиеся должны уметь пользоваться и научной литературой для самостоятельной подготовки к занятиям. Обучающиеся также должны научиться, используя различные научные источники, грамотно сформировать и подготовить свое научно обоснованное и логически непротиворечивое выступление на практическом занятии, анализировать конкретные факты общественной жизни, осуществлять прогноз относительно возможного направления анализа экономических процессов, формулировать и обосновывать свое мнение.

Без ясного понимания основных понятий образовательный процесс усложняется. Для повышения эффективности обучения необходимо использовать существующие терминологические справочники и толковые словари.

Контроль самостоятельной работы обучающегося – неотделимый, безусловно, необходимый, элемент организации и управления СР.

Моделирование самостоятельной работы обучающихся:

1. Повторение пройденного теоретического материала.
2. Установление главных вопросов темы.
3. Определение глубины и содержания знаний по теме, составление тезисов по теме.
4. Упражнения, решение задач.
5. Анализ выполняемой деятельности и ее самооценка.
6. Приобретенные умения и навыки.
7. Составление вопросов по содержанию лекции.

Руководство выполнением самостоятельной работы обучающихся:

1. Текущее собеседование и контроль
2. Консультации
3. Анализ, рецензирование, оценка, коррективы СРС
4. Перекрестное рецензирование
5. Подведение итогов и т. д.

Этапы и приемы СРС:

1. Подбор рекомендуемой литературы
2. Знакомство с вопросами плана семинарского занятия и методической разработки по данной теме
3. Определение вопросов, по которым нужно прочитать или законспектировать литературу
4. Составление схем, таблиц на основе текста лекций, учебника, монографии

Комплекс средств обучения при самостоятельной работе обучающихся

1. Методические разработки для обучающихся с основным содержанием курса
2. Дидактический раздаточный материал
3. обзорный конспект лекций, вопросы лекции
4. сборник задач, тесты (контрольные задания) и др.

5.2 Методы и формы организации самостоятельной работы обучающихся

Контрольная работа

Контрольные работы являются одной из основных форм текущего контроля преподавателем работы обучающегося.

Контрольная работа представляет собой письменный ответ на вопрос (решение задачи или выполнение конкретного задания), который рассматривается в рамках дисциплины.

Содержание ответа на поставленный вопрос включает:

– показ автором знания теории вопроса и понятийного аппарата,
– понимание механизма реально осуществляемой практики,
– выделение ключевых проблем исследуемого вопроса и их решение.

Структура (план) письменной контрольной работы может иметь соответствующую рубрикацию.

Коллоквиум, устный опрос (К), диспут

При самостоятельной работе по подготовке к коллоквиуму обучающемуся необходимо ознакомится с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме, отметь «проблемные» точки. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, так же, можно воспользоваться интернет – ресурсами и справочно-информационными системами. Сформировать тезисный список ответов на вопросы, со своими замечаниями и комментариями. Обучающийся должен быть готов ответить на поставленные вопросы, аргументировать свой вариант ответа, ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Самостоятельная работа

В рамках самостоятельной работы обучающийся, с применением СПС «Гарант» или СПС «КонсультантПлюс», а также анализа норм Трудового кодекса РФ готовит проекты договоров и (или) документов по заданию в зависимости от темы. После подготовки проекты сдаются на проверку преподавателю через систему Moodle.

Решение кейс-задач

При самостоятельной работе по подготовке к решению учебных задач, кейс-задач обучающемуся необходимо ознакомится с темой и списком вопросов по теме. Повторить лекционный материал по теме. Определить необходимую литературу из рекомендованной к курсу, а также статьи и главы Трудового кодекса РФ (в зависимости от темы и условий задачи). Обучающийся должен быть готов ответить на поставленные в задаче вопросы или задания, аргументируя свой вариант ответа, а также при необходимости – решая задачу вариативно по формуле: «если – то –иначе». Кроме того, обучающийся должен быть готов ответить на дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя.

Деловая (ролевая) игра

В ходе деловой (ролевой) игры осуществляется совместная деятельность обучающихся и преподавателя под управлением последнего с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Данное оценочное средство позволяет в ходе обучения оценить умение студентов анализировать и решать поставленные преподавателем профессиональные задачи.

5.3 Методические рекомендации по подготовке к практическим занятиям

Практическое занятие подразумевает решение тестов с обоснованием и устные опросы, коллоквиумы, решение задач, выполнение самостоятельной работы.

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и самостоятельную работу студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий.

Конкретные формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в целом по дисциплине и в разрезе по модулям доводятся преподавателем до сведения обучающихся на первом лекционном занятии.

С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, так как она является важнейшей формой организации учебного процесса.

Для успешного изучения трудового права и соответствующей сдачи экзамена по учебной дисциплине «Трудовое право» немаловажное значение имеет правильная организация студентами самостоятельной работы. В этой связи можно дать ряд ориентирующих студентов общих методических рекомендаций.

Приступая к изучению той или иной темы курса, студентам необходимо возобновить в памяти лекционный материал с целью выявления

круга вопросов, не охваченных ими, и поэтому подлежащих самостоятельному изучению. Их познание должно осуществляться от анализа соответствующих нормативно-правовых актов, прежде всего норм Трудового кодекса Российской Федерации, к изучению современной учебной литературы. Затем для глубокого и полного понимания, а равно усвоения материала можно переходить к исследованию юридической литературы.

При самостоятельной подготовке к практическим занятиям и экзамену по трудовому праву студентам настоятельно рекомендуется не забывать, что трудовое, как и любое другое, законодательство, подвержено периодическим изменениям. Поэтому студенты должны использовать правовые информационно-поисковые системы «КонсультантПлюс», «Гарант», тем самым отслеживая изменения и дополнения в нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права.

При подготовке по вопросам, вынесенным на обсуждение занятий (также как и во время сдачи экзамена) студентам не стоит ограничиваться поверхностным и кратким ответом. Ответ должен быть полным и мотивированным, необходимо обоснование собственного суждения студента при наличии различных точек зрения на ту или иную проблему трудового права.

При решении задач следует принять во внимание, что позиция студента должна быть аргументирована и подкреплена конкретными ссылками на нормативно-правовые акты.

При тестировании студентам следует учесть, что их задача заключается не только в подборе правильного варианта ответа, но и объяснения причин (с указанием собственных доводов), почему другие варианты ответов являются неподходящими. Некоторые тестовые задания допускают несколько правильных вариантов ответов.

Практическое занятие подразумевает решение типовых задач разного уровня сложности, в т.ч. в рамках работы малыми группами. Подготовка к практическому (лабораторному) занятию начинается с тщательного ознакомления с условиями предстоящей работы, определившись с проблемой, привлекающей наибольшее внимание, следует обратиться к рекомендуемой литературе. В занятии участвует вся группа, а поэтому задание к практическому занятию распределяется на каждого студента. Задание должно быть охвачено полностью рекомендованная литература и освоена группой в полном объёме.

Для полноценной подготовки к практическому занятию чтения учебника недостаточно – в учебных пособиях излагаются только принципиальные основы, в то время как в монографиях и статьях на ту или иную тему поднимаемый вопрос рассматривается с разных ракурсов или ракурса одного, но в любом случае достаточно подробно и глубоко. Тем не менее, для того, чтобы должным образом сориентироваться в сути задания, сначала следует ознакомиться с соответствующим текстом учебника – вне зависимости от того, предусмотрена ли лекция в дополнение к данному

занятию или нет. Оценив задание, выбрав тот или иной сюжет, и подобрав соответствующую литературу, можно приступать собственно к подготовке к занятию.

Работа над литературой состоит из трёх этапов – чтения работы, её конспектирования, заключительного обобщения сути изучаемой работы. Прежде, чем браться за конспектирование следует её хотя бы однажды прочитать, чтобы составить о ней предварительное мнение, постараться выделить основную мысль или несколько базовых точек, опираясь на которые можно будет в дальнейшем работать с текстом. Конспектирование в общем виде может быть определено как фиксация основных положений и отличительных черт рассматриваемого труда.

Если программа занятия предусматривает работу с источником, то этой стороне подготовки к занятию следует уделить пристальное внимание. В сущности, разбор источника не отличается от работы с литературой – то же чтение, конспектирование, обобщение. Тщательная подготовка к практическим занятиям, как и к лекциям, имеет определяющее значение: занятие пройдёт так, как аудитория подготовилась к его проведению.

Готовясь к практическим занятиям, следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями, и др. А на лабораторных занятиях рекомендуется использовать примерные образцы документов, в т.ч. разработанные справочно-поисковыми системами.

В случае возникновения неясных вопросов студент может получить индивидуальную консультацию преподавателя согласно графику консультаций, утвержденному на кафедре.

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и практических занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для формирования необходимых компетенций.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

п/п	Автор	Название	Издательство	Год выпуска	Расположение
1	под общ. ред. Р. А. Курбанова	Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата	М. : Юрайт	2017	https://biblio-online.ru/book/9E439102-EDBC-4FCF-BD75-9817D1C49DC5
2	Амаглобели Н.Д.	Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник	М. : Юнити-Дана	2014	http://www.iprbookshop.ru/18167

3	Рыженков А. Я.	Трудовое право [Электронный ресурс] : учебное пособие для прикладного бакалавриата	М. : Юрайт	2017	https://biblio-online.ru/book/DABDF384-A3D6-4543-863F-6870D73BA7CB
4	Головина С. Ю.	Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата	М. : Юрайт	2017	https://biblio-online.ru/book/A3972EC3-7618-4C18-8A57-C4E3C766CE04

6.2. Дополнительная литература.

п/п	Автор	Название	Издательство	Год выпуска	Расположение
1	Егоров В.И.	Трудовой договор [Электронный ресурс] : электронный учебник	М.: КноРус		1 электрон. опт. диск:
2	под ред. И.К. Дмитриевой	Трудовое право России [Электронный ресурс] : практикум и учебное пособие	М. : Юстицинформ	2012	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=10686
3	Амаглобели Н.Д.	Трудовое право: учебник [Электронный ресурс]	М. : Юнити-Дана	2012	http://www.iprbookshop.ru/15479
4	Дзгоева-Сулейманова Ф.О.	Трудовое право. Краткий курс [Электронный ресурс]: учебное пособие	М. : Проспект	2014	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276965
5	Желтов О.Б.	Трудовое право : учебник [Электронный ресурс]	М. : Флинта	2012	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=103497
6	Иванчак А.И.	Трудовое право Российской Федерации [Электронный ресурс]: учебное пособие	М. : МГИМО	2013	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=46265

7	Захарова Н.А.	Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие	С.: Ай Пи Эр Медиа	2014	http://www.iprbookshop.ru/16478

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

п/п	Автор	Название	Издательство	Год выпуска	Расположение
1	Миронова А.Н.	Проведение деловой игры по трудовым спорам [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие	Москва, Саратов: Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), Ай Пи Эр Медиа	2016	http://www.iprbookshop.ru/60008.html
2	Никульченкова Е.В.	Трудовое право [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие	М. ; Берлин : Директ-Медиа	2017	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=472768

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 года (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. – 1993. - № 237; СЗ РФ. – 2009. - № 4. – Ст. 445.
2. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Международное публичное право. Сборник документов. Т. 1.- М.: БЕК, 1996. С. 460 - 464.
3. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме ее реализации» от 18 июня 1998 г. // Российская газета. - 1998. - 16 декабря.
4. Декларация прав и свобод человека и гражданина. Принята Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР. - 1991. - № 52. - Ст. 1865.
5. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. / Сбр. Международные акты о правах человека. Сборник документов. 1998. – 1432 с
6. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. –2002. –№1 (ч.1). –Ст.3.
7. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ // Собрание законодательства РФ. –2002. – №1 (ч.1). – Ст.1. (с посл. изм. и доп.).

8. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 25. – Ст. 2954. (с посл. изм. и доп.).
9. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1994. – № 32. – Ст. 3301. (с посл. изм. и доп.).
10. О коммерческой тайне : Закон Российской Федерации от 29.07.2004 №98–ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2004. – № 32. – Ст. 3283. (с посл. изм. и доп.).
11. О занятости населения в Российской Федерации : закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 // Собрание законодательства РФ. - 1996. - N17. - Ст.1915 (с посл. изм. и доп.).
12. О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности : федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1996. - N 3. - Ст. 148 (с посл. изм. и доп.).
13. Об обществах с ограниченной ответственностью : федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 1998. - N 7. - Ст. 785. (с посл. изм. и доп.).
14. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации : федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1995. - N 48. - Ст. 4563. (с посл. изм. и доп.).
15. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : федеральный закон // Собрание законодательства РФ. - 2015. - N 29. - Ст. 4356.
16. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2004. - N 31. - Ст. 3215. (с посл. изм. и доп.).
17. Об альтернативной процедуре урегулирования споров (процедуре медиации) : федеральный закон № 193-ФЗ от 27.07.2010 г. (// Собрание законодательства РФ. – 2010. - N 31. - Ст. 4162 (с посл. изм. и доп.).
18. О минимальном размере оплаты труда : федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – Режим доступа: http://www.consultant.ru
19. О несостоятельности (банкротстве) : Федеральный закон от 26.10.2002 №127-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2015. – № 29. – Ст. 4341. (с посл. изм. и доп.).
20. О статусе военнослужащих : федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 1998. – № 22. – Ст. 2331. (с посл. изм. и доп.).
21. О статусе судей в Российской Федерации : закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – Режим доступа: http://www.consultant.ru

22. О прокуратуре Российской Федерации: федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – Режим доступа: http://www.consultant.ru
23. О персональных данных : федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ // Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – Режим доступа: http://www.consultant.ru
24. О развитии малого и среднего предпринимательства в РФ : федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ Консультант Плюс : справ.правовая система. – Электронные данные. – Режим доступа: http://www.consultant.ru
25. Об информационно-аналитической системе Общероссийская база вакансий «Работа в России» : Постановление Правительства РФ от 25.08.2015 г. N 885 // Собрание законодательства РФ. - 2015. - N 35. - Ст. 5000.
26. О трудовых книжках (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») : Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 N 225 // Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru
27. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 N 162 //Собрание законодательства РФ. - 2000. - N 10. - Ст. 1130.
28. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы : постановление Правительства РФ от 24.12.2007 №922 // Собрание законодательства РФ. – 2007. – №53. – Ст. 6618. (с посл. изм. и доп.).
29. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек : Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 N 69 // Российская газета. - 2003. - N 235.
30. Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности: Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 №85 // Российская газета. – 2003. – №25.
31. Об утверждении Методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств: приказ Минфина РФ от 13.06.1995 №49 // Финансовая газета. – 1995. – №28. (с посл. изм. и доп.).
32. О социальном партнерстве в Алтайском крае : Закон Алтайского края № 55-ЗС от 14.04.2007 // Режим доступа: http://trud22.ru
33. Об охране труда в Алтайском крае : Закон Алтайского края № 36-ЗС от 07.05.2007 // Режим доступа: http://trud22.ru
34. Об установлении в Алтайском крае квоты приема на работу инвалидов : Закон Алтайского края № 59-ЗС от 06.07.2006 // Режим доступа: http://trud22.ru

6.5. Интернет-ресурсы.

Интернет-ресурсы:
http://alt.ranepa.ru/ официальный сайт Алтайского филиала РАНХиГС

Электронные библиотечные системы и справочно–информационные системы:
http://www.iprbookshop.ru/ Электронно-библиотечная система IPRbooks
http://pravo.ru/ Право
http://www.kodeks.ru/ Кодекс
http://www.consultant.ru/ Консультант Плюс
https://focus.kontur.ru/ Контур фокус (использует данные из Росстата, ЕГРЮЛ и ЕГРИП, предлагает картотеку арбитражных дел, реестр госконтрактов и Статрегистр.)
http://www.integrum.ru/ объединяет в себе не только справочно-информационную систе-му по компаниям, но и большой архив СМИ
www.gramma.ru – электронные материалы по русскому языку и культуре письменной речи (правописание, лексические и грамматические нормы, составление научных текстов и документов), бесплатная справочная служба русского языка
www.gramota.ru - электронные материалы по русскому языку и культуре речи, риторике, бесплатная справочная служба русского языка
www.ruslang.ru – сайт Института русского языка им. В.В.Виноградова РАН
www.elitarium.ru – статьи специалистов в области межличностного и делового общения
www.korunb.nlr.ru – корпорация универсальных научных библиотек (подбор электронных ресурсов и литературы по запросу пользователя), – российская национальная библиотека
http://forum.yurclub.ru/index.php?app=downloads - библиотека конференции ЮрКлуба
http://elibrary.ru - научная электронная библиотека eLIBRARY.RU
https://trudvsem.ru - Работа в России: Общероссийская база вакансий.
http://git22.rostrud.ru - Государственная инспекция труда в Алтайском крае.
http://trud22.ru - Информационный портал Алтайского края по труду и занятости.

6.6. Иные источники.

п/п	Автор	Название	Издательство	Год выпуска	Расположение
1	Зарипова З.Н	Трудовое право: учебник и практикум	М.: Юрайт	2015	-
2	Орловский Ю.П.	Трудовое право в 2 т. том 1. Общая часть: учебник для	М.: Юрайт	2016	-

		бакалавриата и магистратуры			
3	Орловский Ю.П.	Трудовое право в 2 т. том 2. Особенная часть: учебник для бакалавриата и магистратуры	М.: Юрайт	2016	-
4	Головина С.Ю	Трудовое право: учебник для вузов	М.: Юрайт	2016	-

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для обеспечения учебного процесса по дисциплине «Трудовое право» филиал располагает учебными аудиториями для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещениями для самостоятельной работы и помещениями для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Лекционные аудитории оснащены видеопроекционным оборудованием для проведения презентаций, а также средствами звуковоспроизведения; помещения для практических занятий укомплектованы учебной мебелью; библиотека располагает рабочими местами с доступом к электронным библиотечным системам и сети интернет. Все учебные аудитории оснащены компьютерным оборудованием и лицензионным программным обеспечением.