МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое право

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки (специальность): **38.03.04 Государственное и муниципальное управление**
Направленность (профиль): **Государственное и муниципальное управление**
Форма обучения: **заочная**
Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**
Кафедра: **АОИ, Кафедра автоматизации обработки информации**
Курс: **4**
Семестр: **7**
Учебный план набора 2016 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	7 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	8	8	часов
2	Практические занятия	10	10	часов
3	Всего аудиторных занятий	18	18	часов
4	Самостоятельная работа	86	86	часов
5	Всего (без экзамена)	104	104	часов
6	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
7	Общая трудоемкость	108	108	часов
		3.0	3.0	З.Е

Зачет: 7 семестр

Томск 2017

Согласована на портале № 15538

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 6 от «30» 1 2017 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного 2014-12-10 года, рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчики:

доцент каф. ГП _____ Назметдинов Р. Р.

Заведующий обеспечивающей каф. ГП _____ Дедкова Т. А.

Рабочая программа согласована с факультетом, профилирующей и выпускающей кафедрами направления подготовки (специальности).

Декан ЗиВФ _____ Осипов И. В.

Заведующий выпускающей каф. АОИ _____ Ехлаков Ю. П.

Эксперты:

методист УМПО ЮФ ТУСУР _____ Звегинцева С. Ю.

Согласована на портале № 15538

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

Учебная дисциплина «Трудовое право» имеет важное значение для формирования научных и практических знаний, правоприменительных навыков в области юриспруденции.

Предметом изучения дисциплины являются трудовые и связанные с ними общественные отношения, складывающиеся в сфере применения труда граждан.

Цель изучения дисциплины - получение систематизированных знаний о правовом регулировании отношений в сфере наемного труда в Российской Федерации, международно-правовых стандартах правового регулирования труда, получение практических навыков деятельности в сфере охраны социально-трудовых прав и интересов, навыков обобщения судебной и иной правоприменительной практики в сфере применения наемного труда.

1.2. Задачи дисциплины

– В результате освоения дисциплины решаются следующие профессиональные задачи в соответствии с видами профессиональной деятельности:

–

– - участие в подготовке нормативно-правовых актов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

–

– - обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм;

–

– - составление юридических документов, их правовая экспертиза;

–

– - обеспечение законности и правопорядка в сфере применения наемного труда;

–

– - экспертно-консультационная деятельность, в т. ч. консультирование по вопросам трудового права.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Трудовое право» (Б1.Б.6) относится к блоку 1 (базовая часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются следующие дисциплины: Административное право, Гражданское право, Конституционное право, Управление персоналом.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ОК-4 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности;

В результате изучения дисциплины студент должен:

– **знать** Основные понятия трудового права, специфику трудовых правоотношений и особенности правового статуса их субъектов; в чем заключается отличие гражданско-правовых и трудовых договоров; основные источники трудового права, особенности заключения, изменения и расторжения трудового договора, правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха, порядок расчета и выплаты заработной платы и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, основания привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности, требования охраны труда и порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, способы защиты трудовых прав работников и порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, а также регулирование трудовых отношений на международном уровне.

– **уметь** оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые отношения; находить,

Согласована на портале № 15538

исследовать, анализировать и давать оценку нормативно-правовым актам, регулирующим трудовые отношения, правильно толковать и применять нормы трудового права; дискутировать, отстаивать и выражать свои мысли, обосновывать свои аргументы на семинарских (практических) занятиях и диспутах; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом; осуществлять правовую экспертизу нормативных актов, содержащих нормы трудового права; давать квалифицированные юридические заключения и консультации; правильно составлять и оформлять юридические документы.

– **владеть** методикой самостоятельного изучения и анализа нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения; юридической терминологией по трудовому праву; навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов в сфере трудовых отношений; навыками анализа правоприменительной и правоохранительной практики, разрешения правовых проблем и коллизий; навыками реализации норм трудового права и принятия необходимых мер защиты прав и законных интересов физических и юридических лиц.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		7 семестр
Аудиторные занятия (всего)	18	18
Лекции	8	8
Практические занятия	10	10
Самостоятельная работа (всего)	86	86
Подготовка к контрольным работам	4	4
Выполнение домашних заданий	8	8
Выполнение индивидуальных заданий	10	10
Проработка лекционного материала	6	6
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	9	9
Написание рефератов	22	22
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	27	27
Всего (без экзамена)	104	104
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость ч	108	108
Зачетные Единицы	3.0	3.0

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
7 семестр					

Согласована на портале № 15538

1 Предмет, метод, система и источники трудового права	0	1	8	9	ОК-4
2 Субъекты трудового права	0	1	8	9	ОК-4
3 Социальное партнерство в сфере труда	1	0	8	9	ОК-4
4 Правовое регулирование занятости и трудоустройства	0	0	5	5	ОК-4
5 Трудовой договор	3	5	12	20	ОК-4
6 Рабочее время	1	1	8	10	ОК-4
7 Время отдыха	1	1	6	8	ОК-4
8 Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве	2	1	9	12	ОК-4
9 Материальная и дисциплинарная ответственность в трудовом праве	0	0	8	8	ОК-4
10 Охрана труда	0	0	5	5	ОК-4
11 Защита трудовых прав и свобод. Разрешение трудовых споров	0	0	9	9	ОК-4
Итого за семестр	8	10	86	104	
Итого	8	10	86	104	

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 - Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины по лекциям	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
3 Социальное партнерство в сфере труда	Понятие, принципы, уровни социального партнерства в сфере труда. Правовая основа социального партнерства в сфере труда Субъекты социального партнерства: представители работников и работодателя(-ей). Органы социального партнерства. Роль государства в механизме социального партнерства. Формы социального партнерства в сфере труда: понятие, характеристика форм. Коллективные переговоры: понятие и порядок ведения. Коллективный договор: понятие, структура, содержание. Соглашение: понятие, виды, структура и содержание. Субъекты соглашений. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок подготовки и заключения соглашений.	1	ОК-4

Согласована на портале № 15538

	Итого	1	
5 Трудовой договор	1. Общая характеристика трудового договора 2. Заключение, изменение, прекращение трудового договора	3	ОК-4
	Итого	3	
6 Рабочее время	Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Режим рабочего времени.	1	ОК-4
	Итого	1	
7 Время отдыха	Понятие времени отдыха и его виды.	1	ОК-4
	Итого	1	
8 Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве	1. Заработная плата 2. Нормирование труда 3. Гарантии и компенсации в трудовом праве.	2	
	Итого	2	
Итого за семестр		8	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 - Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Предшествующие дисциплины											
1 Административное право	+			+						+	+
2 Гражданское право	+	+			+						
3 Конституционное право	+	+	+	+	+					+	+
4 Управление персоналом		+	+		+	+	+	+	+	+	

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций и видов занятий, формируемых при изучении дисциплины

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	

Согласована на портале № 15538

ОК-4	+	+	+	Контрольная работа, Проверка домашнего задания, Проверка контрольных работ, Опрос на занятиях, Отчет по индивидуальному заданию, Зачет, Выступление (доклад) на занятии, Тест, Реферат

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8. 1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
7 семестр			
1 Предмет, метод, система и источники трудового права	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права. Принципы трудового права	1	ОК-4
	Итого	1	
2 Субъекты трудового права	Субъекты трудового права: работник, работодатель. Правовое положение профсоюзов в сфере труда. Объединение работодателей.	1	ОК-4
	Итого	1	
5 Трудовой договор	Общая характеристика трудового договора.Заключение, изменение, прекращение трудового договора.	5	ОК-4
	Итого	5	
6 Рабочее время	Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Учет рабочего времени.	1	ОК-4
	Итого	1	
7 Время отдыха	Понятие времени отдыха и его виды. Отпуска: понятие и виды.	1	ОК-4
	Итого	1	
8 Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве	Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве.	1	ОК-4
	Итого	1	
Итого за семестр		10	

Согласована на портале № 15538

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 - Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
7 семестр				
1 Предмет, метод, система и источники трудового права	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОК-4	Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Опрос на занятиях, Тест
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	4		
	Итого	8		
2 Субъекты трудового права	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	3	ОК-4	Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Опрос на занятиях, Защита реферата, Тест
	Написание рефератов	5		
	Итого	8		
3 Социальное партнерство в сфере труда	Написание рефератов	6	ОК-4	Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Опрос на занятиях, Защита реферата, Тест
	Проработка лекционного материала	2		
	Итого	8		
4 Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5	ОК-4	Зачет, Тест
	Итого	5		
5 Трудовой договор	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	9	ОК-4	Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Опрос на занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	3		
	Итого	12		
6 Рабочее время	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ОК-4	Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Проверка контрольных работ, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	8		
7 Время отдыха	Подготовка к практическим занятиям,	4	ОК-4	Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Опрос на

Согласована на портале № 15538

	семинарам			занятиях, Тест
	Проработка лекционного материала	2		
	Итого	6		
8 Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	3	ОК-4	Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Опрос на занятиях, Защита реферата, Тест
	Написание рефератов	4		
	Проработка лекционного материала	2		
	Итого	9		
9 Материальная и дисциплинарная ответственность в трудовом праве	Написание рефератов	4	ОК-4	Зачет, Защита реферата, Проверка домашнего задания, Тест
	Выполнение домашних заданий	4		
	Итого	8		
10 Охрана труда	Выполнение индивидуальных заданий	5	ОК-4	Отчет по индивидуальному заданию, Зачет, Тест
	Итого	5		
11 Защита трудовых прав и свобод. Разрешение трудовых споров	Выполнение индивидуальных заданий	5	ОК-4	Проверка домашнего задания, Отчет по индивидуальному заданию, Зачет, Тест
	Выполнение домашних заданий	4		
	Итого	9		
Итого за семестр		86		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет
Итого		90		

9.1. Темы рефератов

1. Общая характеристика трудового договора
2. Трудовой договор как одна из форм реализации принципа свободы труда. Роль и значение трудового договора в современных условиях Понятие, стороны, содержание трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров. Классификация трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Особенности отдельных видов трудовых договоров.
3. Содержание трудового договора: а) условия трудового договора, определяемые соглашением сторон и условия трудового договора, вытекающие из нормативных правовых актов; б) обязательные и дополнительные условия трудового договора.
4. Заключение, изменение, прекращение трудового договора
5. Заключение и оформление трудового договора. Документы, представляемые при поступлении на работу. Трудовая книжка. Медицинское освидетельствование. Гарантии при приеме на работу. Ограничения права на заключение трудового договора. Прием на работу несовершеннолетних. Испытание при приеме на работу. Аттестация работников. Изменение трудового договора: понятие и виды. Перевод на другую работу: понятие, отличие от перемещения, виды. Изменение сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда. Отстранение от работы.
6. Прекращение трудового договора: понятие и классификация. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Согласована на портале № 15538

7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: характеристика отдельных оснований. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил при заключении трудового договора. Особенности увольнения отдельных

8. категорий работников. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора. Оформление увольнения, расчет, выдача трудовой книжки.

9. Понятие и общая характеристика заработной платы. Составные части заработной платы: оклады (должностные оклады), базовые оклады, выплаты стимулирующего и поощрительного характера: понятие и общая характеристика.

10. Методы правового регулирования оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда.

11. Системы заработной платы, понятие и виды (общая характеристика), порядок установления и изменения. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.

12. Средний заработок: понятие, способы исчисления. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда и оплата труда в особых условиях.

13. Удержания из заработной платы: основания, ограничение размеров. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника.

14. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

15. Способы самозащиты работниками своих трудовых прав при задержке выплаты заработной платы.

16. Нормирование труда

17. Нормы труда: понятие и виды. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда.

18. Введение, замена и пересмотр норм труда.

19. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

20. Гарантии и компенсации в трудовом праве.

21. Понятие и виды гарантий и гарантийных выплат. Компенсационные выплаты: понятие и виды. Случаи предоставления гарантий и компенсаций:

22. - при направлении в служебные командировки;

23. - при переезде на работу в другую местность;

24. - при исполнении государственных или общественных обязанностей;

25. - при совмещении работы с обучением;

26. - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

27. - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

28. - в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

29. Материальная ответственность сторон трудового договора

30. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Основания для привлечения к материальной ответственности.

31. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности.

32. Материальная ответственность работодателя перед работником: виды, особенности условия привлечения. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

33. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.

34. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

35. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

36. Материальная ответственность работника: дифференциация видов. Пределы материальной ответственности работника.

37. Ограниченная материальная ответственность и ее разновидности. Полная материальная ответственность, условия ее применения. Письменные договоры о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Порядок привлечения работников к материальной ответственности. Ограничения удержаний из заработной платы работников. Порядок определения размера ущерба. Порядок возмещения ущерба.

Согласована на портале № 15538

38. Понятие, принципы, уровни социального партнерства в сфере труда. Правовая основа социального партнерства в сфере труда Субъекты социального партнерства: представители работников и работодателя(-ей). Органы социального партнерства. Роль государства в механизме социального партнерства.

39. Формы социального партнерства в сфере труда: понятие, характеристика форм.

40. Коллективные переговоры: понятие и порядок ведения. Урегулирование разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление необходимой информации.

41. Коллективный договор: понятие, структура, содержание. Нормативные условия. Обязательственные условия. Информационные условия. Организационные условия. Приложения к коллективному договору. Порядок заключения коллективного договора: разработка проекта, разрешение разногласий, утверждение проекта, подписание договора. Уведомительная регистрация коллективного договора. Действие коллективного договора.

42. Ответственность за неисполнение обязательств по коллективному договору и нарушения правил, связанных с его заключением.

43. Соглашение: понятие, виды, структура и содержание. Субъекты соглашений. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок подготовки и заключения соглашений. Соотношение законодательства, коллективного договора, соглашения и трудового договора. Действие соглашений. Присоединение к соглашению. Контроль за их исполнением. Ответственность за нарушение обязательств, предусмотренных соглашениями.

44. Субъекты трудового права

45. Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права, его понятие и содержание: трудовая праводееспособность, субъективные права и обязанности, гарантии прав и обязанностей.

46. Деликтоспособность субъектов трудового права.

47. Работник как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность, их соотношение с трудоспособностью. Возникновение и прекращение трудовой правоспособности и трудовой дееспособности, способы их ограничения. Основные права и обязанности работника. Порядок трудоустройства на территории РФ иностранных граждан.

48. Работодатель как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность. Виды работодателей: физические и юридические лица, основные различия их правового статуса. Основные права и обязанности работодателя.

49. Положение государства в сфере труда.

50. Органы государственной власти и органы местного самоуправления как субъекты трудового права РФ.Правовое положение профсоюзов в сфере

51. труда

52. Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.

53. Профессиональный союз как субъект трудового права. Система профессиональных союзов и структура их органов. Основные функции профсоюзов: представительная и защитная, главные направления их реализации.

54. Основные права выборных профсоюзных органов организации в области установления и применения условий труда. Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

55. Система гарантии прав профессиональных союзов и профсоюзной деятельности. Личные и имущественные гарантии. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

56. Ответственность за нарушение прав профсоюзов.

9.2. Темы для самостоятельного изучения теоретической части курса

57. Понятие, предмет, метод и система трудового права.

58. Источники трудового права. Принципы трудового права

59. Понятие рынка труда и занятости. Правовой статус органов службы занятости. Общая

Согласована на портале № 15538

характеристика законодательства о занятости населения. Направления государственной политики в сфере обеспечения занятости. Граждане, считающиеся занятыми. Правовой статус безработного. Понятие и этапы регистрации граждан в органах службы занятости. Подходящая и неподходящая работа. Право на переобучение по направлению органов службы занятости.

60. Пособие по безработице: основание назначения, определение размера и периоды выплаты пособий по безработице.

61. Понятие и организация общественных работ.

62. Финансирование общественных работ.

63. Понятие трудоустройства. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Квотирование рабочих мест.

9.3. Темы индивидуальных заданий

64. Конституционное право на безопасные условия труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Общая характеристика правовых норм, составляющих институт охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Требования охраны труда. Организация охраны труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты по охране труда. Комиссии по охране труда профсоюзов. Обеспечение прав работников на охрану труда. Инструктаж и обучение безопасным методам ведения работ; обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты; лечебно-профилактическим питанием.

65. Техника безопасности. Средства и методы обеспечения безопасных условий труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

66. Обязанности работника в области охраны труда.

67. Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности охраны труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

68. 1. Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы

69. Понятие защиты трудовых прав и свобод, соотношение с охраной трудовых прав и свобод.

70. Юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты трудовых прав и свобод.

71. Самозащита трудовых прав и свобод работником (работниками) и работодателем: понятие и формы.

72. 2. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

73. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства как способ защиты трудовых прав работников.

74. Органы государственного надзора и контроля.

75. Федеральные надзоры: система органов, компетенция.

76. Федеральная инспекция труда: система, принципы деятельности, основные задачи и полномочия.

77. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда. Порядок инспектирования организаций. Обжалование решений государственных инспекторов труда. Взаимодействие государственных органов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства с другими органами и организациями.

78. 3. Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения.

79. Право на трудовые споры. Понятие трудовых споров. Причины их возникновения. Виды трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Органы, рассматривающие трудовые споры.

80. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров у работодателей. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок создания, компетенция. Порядок рассмотрения споров в КТС. Принудительное исполнение решений КТС. Обжалование решений КТС. Срок обращения в КТС, процессуальные сроки, связанные с ее деятельностью.

81. Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Согласована на портале № 15538

Подведомственность трудовых споров судам. Судебное решение и судебный приказ. Исполнение судебных решений по трудовым спорам. Обжалование судебных решений и определений. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами и должностными лицами.

82. Коллективные трудовые споры: понятие, способы урегулирования. Примирительные процедуры. Рассмотрение коллективных трудовых споров примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже. Порядок создания, деятельности примирительных органов, принятия решений (рекомендаций). Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

83. Забастовки. Порядок признания забастовки незаконной. Порядок организации и проведения забастовки. Запреты и ограничения в проведении забастовок. Ответственность в сфере рассмотрении и разрешения коллективных трудовых споров.

9.4. Темы домашних заданий

84. Забастовки. Порядок признания забастовки незаконной. Порядок организации и проведения забастовки. Запреты и ограничения в проведении забастовок. Ответственность в сфере рассмотрении и разрешения коллективных трудовых споров.

85. Дисциплинарная ответственность и дисциплина труда

86. Понятие и значение дисциплины труда. Методы поддержания и укрепления трудовой дисциплины. Сочетание методов убеждения, поощрения и принуждения в обеспечении дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок: понятие, содержание, правовое регулирование. Правила внутреннего трудового распорядка: содержание, порядок принятия. Иные локальные нормативные акты организаций о дисциплине труда. Дисциплинарные уставы, положения о дисциплине.

87. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе. Сочетание мер морального и материального поощрения. Виды, основания, порядок применения мер поощрения.

88. Понятие дисциплинарной ответственности.

89. Основные черты и виды дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность: основные отличия.

90. Основания для привлечения к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок: понятие, отличие от административного правонарушения и преступления.

91. Дисциплинарные взыскания и другие меры правового воздействия на нарушителей дисциплины труда. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Особенности дисциплинарной ответственности по уставам и положениям о дисциплине. Особенности дисциплинарной ответственности государственных служащих.

9.5. Темы контрольных работ

92. Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени.
93. Правовые нормативы, определяющие режим рабочего времени.
94. Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день.
95. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа.
96. Разделение рабочего дня на части. Учет рабочего времени.

10. Курсовая работа (проект)

Не предусмотрено РУП

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

Не предусмотрено

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Трудовое право : учебник для вузов / В. М. Лебедев [и др.] ; ред. В. М. Лебедев. – М. : Норма, 2011. – 464 с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

2. Трудовое право России : учебник для бакалавров / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; ред. А. Я. Рыженков. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2011. – 544 с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 20 экз.)

3. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К.

Согласована на портале № 15538

Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. [Электронный ресурс]. - http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/geikhman_vl_dmitrieva_ik_matskevich_ov_trudovoe_pravo/ (Система Консультант Плюс, доступно с компьютеров библиотеки).

4.2. Дополнительная литература

1. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. [Электронный ресурс]. - http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/vygovskaia_ig_kolobova_sv_korolkova_os_trudovoe_pravo_rossii/ (Система Консультант Плюс, доступно с компьютеров библиотеки).
2. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. — М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение", 2011. [Электронный ресурс]. - http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/dmitrieva_ik_kurennoi_am_trudovoe_pravo_rossii/ (Система Консультант Плюс, доступно с компьютеров библиотеки).

12.3 Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Трудовое право: Учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной форм обучения специальности 030501.65 – «Юриспруденция» / Назметдинов Р. Р. - 2012. 91 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/3241, дата обращения: 21.02.2017.
2. Юриспруденция: Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим) занятиям / Дедкова Т. А., Мельникова В. Г., Хаминов Д. В., Чаднова И. В. - 2017. 13 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6753, дата обращения: 21.02.2017.
3. Юриспруденция: Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы / Дедкова Т. А., Мельникова В. Г., Хаминов Д. В., Чаднова И. В. - 2017. 28 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6756, дата обращения: 21.02.2017.

12.3.2 Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Базы данных, информационно-справочные, поисковые системы и требуемое программное обеспечение

1. Справочно-правовые системы: «ГАРАНТ», «КонсультантПлюс», «Кодекс».

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины

13.1. Общие требования к материально-техническому обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое обеспечение для лекционных занятий

1. Мультимедийные аудитории; 2. Проектор.

Согласована на портале № 15538

13.1.2. Материально-техническое обеспечение для практических занятий

Для проведения практических занятий необходим доступ к сети интернет, а также правовым информационным системам "Консультант Плюс", "Гарант", Учебно-методический комплекс по дисциплине Трудовое право.

13.1.3. Материально-техническое обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используется учебная аудитория (компьютерный класс), расположенная по адресу 634034, г. Томск, ул. Красноармейская, 146, 2 этаж, ауд. 204. Состав оборудования: учебная мебель; компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Ce1егоп D336 2.8ГГц. - 7 шт.; компьютеры подключены к сети ИНТЕРНЕТ и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При обучении студентов **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями слуха, мобильной системы обучения для студентов с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой обучаются студенты с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При обучении студентов **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для удаленного просмотра.

При обучении студентов **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах для студентов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Фонд оценочных средств

14.1. Основные требования к фонду оценочных средств и методические рекомендации

Фонд оценочных средств и типовые контрольные задания, используемые для оценки сформированности и освоения закрепленных за дисциплиной компетенций при проведении текущей, промежуточной аттестации по дисциплине приведен в приложении к рабочей программе.

14.2 Требования к фонду оценочных средств для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с инвалидностью предусмотрены дополнительные оценочные средства, перечень которых указан в таблице.

Согласована на портале № 15538

Таблица 14 – Дополнительные средства оценивания для студентов с инвалидностью

Категории студентов	Виды дополнительных оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3 Методические рекомендации по оценочным средствам для лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 15538

Приложение 1

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. Е. Троян
«___» _____ 20__ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Трудовое право

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки (специальность): **38.03.04 Государственное и муниципальное управление**
Направленность (профиль): **Государственное и муниципальное управление**
Форма обучения: **заочная**
Факультет: **ЗиВФ, Заочный и вечерний факультет**
Кафедра: **АОИ, Кафедра автоматизации обработки информации**
Курс: **4**
Семестр: **7**

Учебный план набора 2016 года

Разработчики:
- доцент каф. ГП Назметдинов Р. Р.

Зачет: 7 семестр

Томск 2017

Согласована на портале № 15538

1. Введение

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины (практики) и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов (типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.) и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения.

ФОС по дисциплине (практике) используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Перечень закрепленных за дисциплиной (практикой) компетенций приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций

Код	Формулировка компетенции	Этапы формирования компетенций
ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Должен знать Основные понятия трудового права, специфику трудовых правоотношений и особенности правового статуса их субъектов; в чем заключается отличие гражданско-правовых и трудовых договоров; основные источники трудового права, особенности заключения, изменения и расторжения трудового договора, правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха, порядок расчета и выплаты заработной платы и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, основания привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности, требования охраны труда и порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, способы защиты трудовых прав работников и порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, а также регулирование трудовых отношений на международном уровне.; Должен уметь оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые отношения; находить, исследовать, анализировать и давать оценку нормативно-правовым актам, регулирующим трудовые отношения, правильно толковать и применять нормы трудового права; дискутировать, отстаивать и выражать свои мысли, обосновывать свои аргументы на семинарских (практических) занятиях и диспутах; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом;

Согласована на портале № 15538

		осуществлять правовую экспертизу нормативных актов, содержащих нормы трудового права; давать квалифицированные юридические заключения и консультации; правильно составлять и оформлять юридические документы.; Должен владеть методикой самостоятельного изучения и анализа нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения; юридической терминологией по трудовому праву; навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов в сфере трудовых отношений; навыками анализа правоприменительной и правоохранительной практики, разрешения правовых проблем и коллизий; навыками реализации норм трудового права и принятия необходимых мер защиты прав и законных интересов физических и юридических лиц.;

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций на всех этапах приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенций по этапам

Показатели и критерии	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	Обладает фактическими и теоретическими знаниями в пределах изучаемой области с пониманием границ применимости	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем	Контролирует работу, проводит оценку, совершенствует действия работы
Хорошо (базовый уровень)	Знает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах изучаемой области	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования	Берет ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем
Удовлетворительно (пороговый уровень)	Обладает базовыми общими знаниями	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения простых задач	Работает при прямом наблюдении

2 Реализация компетенций

2.1 Компетенция ОК-4

ОК-4: способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования

Согласована на портале № 15538

компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Этапы формирования компетенции и используемые средства оценивания

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Содержание этапов	основные понятия дисциплины; действующее законодательство, регулирующее трудовые правоотношения; механизм и средства правового регулирования, реализации права.	использовать основные понятия, правила и нормы профессиональной этики в своей деятельности; анализировать, толковать и правильно применять нормы права трудового права.	навыками применения приобретенных знаний в будущей профессиональной деятельности; навыками работы с правовыми актами; методами применения норм трудового права.
Виды занятий	• Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа;	• Практические занятия; • Лекции; • Самостоятельная работа;	• Самостоятельная работа;
Используемые средства оценивания	• Контрольная работа; • Домашнее задание; • Опрос на занятиях; • Выступление (доклад) на занятии; • Защита индивидуального задания; • Тест; • Реферат; • Зачет;	• Контрольная работа; • Домашнее задание; • Опрос на занятиях; • Выступление (доклад) на занятии; • Тест; • Защита индивидуального задания • Реферат; • Зачет;	• Домашнее задание; • Выступление (доклад) на занятии; • Реферат; • Защита индивидуального задания • Зачет;

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 4.

Таблица 4 – Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Состав	Знать	Уметь	Владеть
Отлично (высокий уровень)	• знает основные легальные определения в области трудового права и может пояснить их на примере; знает основные выводы из материалов судебной практики, включая Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации.;	• свободно применяет правовые нормы, материалы судебной практики в решении задач; способен аргументированно, со ссылкой на нормы права обосновать свою позицию.;	• может решить поставленную задачу несколькими способами, выявляя недостающие условия; может комплексно использовать нормы трудового права как в публичных выступлениях, так и при решении задач; способен выявить взаимосвязь норм трудового права.;
Хорошо (базовый уровень)	• знает основные легальные определения в области трудового	• умеет анализировать действующее законодательство и	• может решить поставленную задачу одним способом;

Согласована на портале № 15538

	права, но не может привести практических примеров. знает основные выводы судов по вопросам регулирования трудовых отношений;;	использует нормативно-правовые акты с последними изменениями; умеет работать с нормативно-правовыми актами и применять их в решении задач.;	способен использовать нормы трудового права в решении задач.;
Удовлетворительно (пороговый уровень)	• дает поверхностные понятия в области регулирования трудовых отношений; не обладает достаточными знаниями судебной практики, но знает как на практике применяется та или иная норма.;	• Умеет работать со справочной литературой, но не соотносит действующее законодательство и используемыми материалами; Использует при решении задач ссылки на недействующее законодательство.;	• способен найти соответствующие нормы, но не всегда может их применить в решении задачи; владеет общей терминологией в области трудового права.;

3 Типовые контрольные задания

Для реализации вышеперечисленных задач обучения используются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, в следующем составе.

3.1 Тестовые задания

– 1. Установление порядка и условия материальной ответственности сторон трудового договора, видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения относится: а) к исключительному ведению федеральных органов государственной власти; б) совместному ведению федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов; в) к ведению органов государственной власти субъектов; г) к ведению органов местного самоуправления. 2. Может ли работодатель взыскать с виновного работника сумму причиненного ущерба: а) может во всех случаях; б) может взыскать только по решению суда; в) может по решению КТС; г) если сумма ущерба не превышает среднего месячного заработка 3. В случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации: а) коллективный договор прекращается; б) коллективный договор сохраняет свое действие; в)коллективный договор сохраняет свою силу в течение 3 месяцев; г) коллективный договор действует в течение 3 лет. 4. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение: а) десяти календарных дней б) пяти календарных дней; в) семи календарных дней; г) тридцати календарных дней. 5. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор: а) после его подписания сторонами; б) в любое время; в) только, если стороны оформили та-кое условие в виде отдельного соглашения до начала работы; г) путем заключения дополнительного соглашения. 6. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право: а) уволить работника за прогул; б) применить к работнику иное дисциплинарное взыскание; в) аннулировать трудовой договор. 7. Если о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник не предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, такой договор: а) продлевается на тот же срок; б) продлевается на 5 лет; в) считается заключенным на не-определенный срок; г) прекращается с истечением указанного в нем срока. 8. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном пере-воде на другую работу на срок более четырех месяцев и отказывается от перевода на другую работу, то: а) трудовой договор

Согласована на портале № 15538

с таким работником прекращается; б) работник отстраняется от работы на время действия медицинских ограничений; в) переводится на другую нижеоплачиваемую работу. 9. Кто из работников имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников: а) работники, получившие производственную травму у работодателя; б) работники, в семье которых нет других лиц с самостоятельным заработком; в) работники с наибольшей производительностью труда и квалификацией; г). все перечисленные работники. 10. Сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени следующими признаками: а) регулируется Постановлением Правительства РФ; б) является законодательно закрепленным для отдельных категорий лиц и оплачивается как за полное рабочее время; в) при оплате устанавливается система льгот и надбавок; г) оплачивается пропорционально отработанному времени. 11. Максимальная продолжительность сверхурочных работ не может превышать: а) 40 часов в неделю; б) 4 часов в неделю; в) 120 часов в год; г) 160 часов в год. 12. За работу на условиях ненормированного рабочего дня работнику предоставляется: а) дополнительная оплата; б) дополнительный выходной день; в) дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней; г) дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней. 13. Если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему был предоставлен другой день отдыха, то в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается: а) в двойном размере, с оплатой дня отдыха; б) в полуторном размере, с оплатой дня отдыха; в) в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. 14. О предстоящем отпуске работник должен быть уведомлен под роспись не позднее чем за: а) 3 дня; б) 10 дней; в) 14 дней; г) 30 дней 15. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет: а) 20 % б) 30% в) 40% г) 50% 16. При работе в ночное время, в нерабочий праздничный день работник имеет право на: а) только на повышенную оплату за работу в нерабочий праздничный день; б) только выплату компенсации за работу в ночное время; в) устанавливается повышенная оплата как за работу в ночное время, так и за работу в нерабочий праздничный день. 17. Доля заработной платы, выплачиваемая работнику в неденежной форме, не может превышать: а) 10% от заработной платы; б) 20% от заработной платы; в) 25% от заработной платы; г) 30% от заработной платы. 18. Минимальный размер оплаты труда, установленный с 1 июля 2016 г. составляет: а) 4330 руб.; б) 5965 руб.; в) 6204 руб.; г) 7500 руб. 19. Срок исковой давности по спорам, связанным с незаконным увольнением составляет: а) 1 месяц; б) 3 месяца; в) 3 года. 20. За совершение дисциплинарного проступка могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий: а) предупреждение, выговор, увольнение; б) замечание, строгий выговор, увольнение; в) предупреждение о неполном служебном соответствии, выговор, увольнение; г) замечание, выговор, увольнение. 21. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются: а) КТС, суд; б) КТС, примирительная комиссия, суд; в) КТС, посредник, суд; г) КТС, медиатор, суд. 22. При привлечении работника к материальной ответственности с него могут быть взысканы: а) реальный ущерб и упущенная выгода; б) только реальный ущерб; в) только упущенная вы-года; г)размер ущерба рассчитывается из среднего заработка работника. 23. Под индивидуальным трудовым спором понимается: а) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства; б) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров; в) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда). г) верных ответов нет. 24. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам: а) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права; б) в 6-месячный срок; в) в течение 1 года; г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. 25. Органами по рассмотрению коллективного трудового спора являются: а)

Согласована на портале № 15538

примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж; б) примирительная комиссия, посредник; в) примирительная комиссия, трудовой арбитраж. 26. Выберите правильное определение соглашения: а) соглашение – это трудовой договор; б) соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между работниками и работодателем; в) соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции; г) соглашение – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда. 27. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах: а) незаконное увольнение; б) возмещение материального вреда, причиненного работнику; в)обжалование дисциплинарных взысканий; г) коллективные трудовые споры. 28. Допускается ли разделение основного оплачиваемого отпуска на части: а) по инициативе работодателя; б) по соглашению сторон; в) если одна из частей не менее 10 дней; г) если одна из частей не менее 14 дней. 29. Время простоя по вине работодателя подлежит оплате в следующих размерах: а) 1/3 от среднего заработка работника; б) 1/4 от среднего заработка работника; в) 1/2 от среднего заработка работника; г) 2/3 от среднего заработка работника. 30. К прекращению трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, относятся: а) ликвидация организации, сокращение численности или штата работников; б) призыв или поступление на военную службу; в) соглашение сторон; г) истечение срока трудового договора.

3.2 Темы рефератов

– 1. Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы

– Понятие защиты трудовых прав и свобод, соотношение с охраной трудовых прав и свобод.

– Юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты трудовых прав и свобод.

– Самозащита трудовых прав и свобод работником (работниками) и работодателем: понятие и формы.

– 2. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

– Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства как способ защиты трудовых прав работников.

– Органы государственного надзора и контроля.

– Федеральные надзоры: система органов, компетенция.

– Федеральная инспекция труда: система, принципы деятельности, основные задачи и полномочия.

– Основные права и обязанности государственных инспекторов труда. Порядок инспектирования организаций. Обжалование решений государственных инспекторов труда. Взаимодействие государственных органов по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства с другими органами и организациями.

– 3. Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения.

– Право на трудовые споры. Понятие трудовых споров. Причины их возникновения. Виды трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Органы, рассматривающие трудовые споры.

– Рассмотрение индивидуальных трудовых споров у работодателей. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок создания, компетенция. Порядок рассмотрения споров в КТС. Принудительное исполнение решений КТС. Обжалование решений КТС. Срок обращения в КТС, процессуальные сроки, связанные с ее деятельностью.

– Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров судам. Судебное решение и судебный приказ. Исполнение судебных решений по трудовым спорам. Обжалование судебных решений и определений. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров вышестоящими органами и должностными лицами.

– Коллективные трудовые споры: понятие, способы урегулирования. Примирительные

Согласована на портале № 15538

процедуры. Рассмотрение коллективных трудовых споров примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже. Порядок создания, деятельности примирительных органов, принятия решений (рекомендаций). Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

– Забастовки. Порядок признания забастовки незаконной. Порядок организации и проведения забастовки. Запреты и ограничения в проведении забастовок. Ответственность в сфере рассмотрении и разрешения коллективных трудовых споров.

– Понятие и общая характеристика заработной платы. Составные части заработной платы: оклады (должностные оклады), базовые оклады, выплаты стимулирующего и поощрительного характера: понятие и общая характеристика.

– Методы правового регулирования оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда.

– Системы заработной платы, понятие и виды (общая характеристика), порядок установления и изменения. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.

– Средний заработок: понятие, способы исчисления. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда и оплата труда в особых условиях.

– Удержания из заработной платы: основания, ограничение размеров. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника.

– Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

– Способы самозащиты работниками своих трудовых прав при задержке выплаты заработной платы.

– Нормирование труда

– Нормы труда: понятие и виды. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда.

– Введение, замена и пересмотр норм труда.

– Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

– Гарантии и компенсации в трудовом праве.

– Понятие и виды гарантий и гарантийных выплат. Компенсационные выплаты: понятие и виды. Случаи предоставления гарантий и компенсаций:

– - при направлении в служебные командировки;

– - при переезде на работу в другую местность;

– - при исполнении государственных или общественных обязанностей;

– - при совмещении работы с обучением;

– - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

– - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

– - в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

– Материальная ответственность сторон трудового договора

– Понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Основания для привлечения к материальной ответственности.

– Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности.

– Материальная ответственность работодателя перед работником: виды, особенности условия привлечения. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

– Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.

– Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

– Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

– Материальная ответственность работника: дифференциация видов. Пределы материальной ответственности работника.

– Ограниченная материальная ответственность и ее разновидности. Полная материальная ответственность, условия ее применения. Письменные договоры о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Обстоятельства,

Согласована на портале № 15538

исключающие материальную ответственность работника. Порядок привлечения работников к материальной ответственности. Ограничения удержаний из заработной платы работников. Порядок определения размера ущерба. Порядок возмещения ущерба.

– Дисциплинарная ответственность и дисциплина труда

– Понятие и значение дисциплины труда. Методы поддержания и укрепления трудовой дисциплины. Сочетание методов убеждения, поощрения и принуждения в обеспечении дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок: понятие, содержание, правовое регулирование. Правила внутреннего трудового распорядка: содержание, порядок принятия. Иные локальные нормативные акты организаций о дисциплине труда. Дисциплинарные уставы, положения о дисциплине.

– Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе. Сочетание мер морального и материального поощрения. Виды, основания, порядок применения мер поощрения.

– Понятие дисциплинарной ответственности.

– Основные черты и виды дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность: основные отличия.

– Основания для привлечения к дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок: понятие, отличие от административного правонарушения и преступления.

– Дисциплинарные взыскания и другие меры правового воздействия на нарушителей дисциплины труда. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Особенности дисциплинарной ответственности по уставам и положениям о дисциплине. Особенности дисциплинарной ответственности государственных служащих.

– Конституционное право на безопасные условия труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Общая характеристика правовых норм, составляющих институт охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Требования охраны труда. Организация охраны труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты по охране труда. Комиссии по охране труда профсоюзов. Обеспечение прав работников на охрану труда. Инструктаж и обучение безопасным методам ведения работ; обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты; лечебно-профилактическим питанием.

– Техника безопасности. Средства и методы обеспечения безопасных условий труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

– Обязанности работника в области охраны труда.

– Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности охраны труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

– Понятие, принципы, уровни социального партнерства в сфере труда. Правовая основа социального партнерства в сфере труда Субъекты социального партнерства: представители работников и работодателя(-ей). Органы социального партнерства. Роль государства в механизме социального партнерства.

– Формы социального партнерства в сфере труда: понятие, характеристика форм.

– Коллективные переговоры: понятие и порядок ведения. Урегулирование разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление необходимой информации.

– Коллективный договор: понятие, структура, содержание. Нормативные условия. Обязательственные условия. Информационные условия. Организационные условия. Приложения к коллективному договору. Порядок заключения коллективного договора: разработка проекта, разрешение разногласий, утверждение проекта, подписание договора. Уведомительная регистрация коллективного договора. Действие коллективного договора.

– Ответственность за неисполнение обязательств по коллективному договору и нарушения правил, связанных с его заключением.

– Соглашение: понятие, виды, структура и содержание. Субъекты соглашений. Российская

Согласована на портале № 15538

трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок подготовки и заключения соглашений. Соотношение законодательства, коллективного договора, соглашения и трудового договора. Действие соглашений. Присоединение к соглашению. Контроль за их исполнением. Ответственность за нарушение обязательств, предусмотренных соглашениями.

– Субъекты трудового права

– Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права, его понятие и содержание: трудовая праводееспособность, субъективные права и обязанности, гарантии прав и обязанностей.

– Деликтоспособность субъектов трудового права.

– Работник как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность, их соотношение с трудоспособностью. Возникновение и прекращение трудовой правоспособности и трудовой дееспособности, способы их ограничения. Основные права и обязанности работника. Порядок трудоустройства на территории РФ иностранных граждан.

– Работодатель как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность. Виды работодателей: физические и юридические лица, основные различия их правового статуса. Основные права и обязанности работодателя.

– Положение государства в сфере труда.

– Органы государственной власти и органы местного самоуправления как субъекты трудового права РФ.Правовое положение профсоюзов в сфере

– труда

– Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.

– Профессиональный союз как субъект трудового права. Система профессиональных союзов и структура их органов. Основные функции профсоюзов: представительная и защитная, главные направления их реализации.

– Основные права выборных профсоюзных органов организации в области установления и применения условий труда. Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

– Система гарантии прав профессиональных союзов и профсоюзной деятельности. Личные и имущественные гарантии. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

– Ответственность за нарушение прав профсоюзов.

– Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени.

– Правовые нормативы, определяющие режим рабочего времени.

– Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день.

– Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа.

– Разделение рабочего дня на части. Учет рабочего времени.

– Забастовки. Порядок признания забастовки незаконной. Порядок организации и проведения забастовки. Запреты и ограничения в проведении забастовок. Ответственность в сфере рассмотрении и разрешения коллективных трудовых споров.

– Понятие, предмет, метод и система трудового права.

– Источники трудового права. Принципы трудового права

– Общая характеристика трудового договора

– Трудовой договор как одна из форм реализации принципа свободы труда. Роль и значение трудового договора в современных условиях Понятие, стороны, содержание трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров. Классификация трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Особенности отдельных видов трудовых договоров.

– Содержание трудового договора: а) условия трудового договора, определяемые соглашением сторон и условия трудового договора, вытекающие из нормативных правовых актов; б) обязательные и дополнительные условия трудового договора.

Согласована на портале № 15538

– Заключение, изменение, прекращение трудового договора

– Заключение и оформление трудового договора. Документы, представляемые при поступлении на работу. Трудовая книжка. Медицинское освидетельствование. Гарантии при приеме на работу. Ограничения права на заключение трудового договора. Прием на работу несовершеннолетних. Испытание при приеме на работу. Аттестация работников. Изменение трудового договора: понятие и виды. Перевод на другую работу: понятие, отличие от перемещения, виды. Изменение сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда. Отстранение от работы.

– Прекращение трудового договора: понятие и классификация. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

– Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: характеристика отдельных оснований. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил при заключении трудового договора. Особенности увольнения отдельных

– категорий работников. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора. Оформление увольнения, расчет, выдача трудовой книжки.

3.3 Зачёт

– 1. Предмет трудового права. 2. Метод трудового права. 3. Источники трудового права. 4. Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера. 5. Работник как субъект трудового права. 6. Работодатель как субъект трудового права. 7. Трудовое отношение: понятие, признаки, основания возникновения. 8. Порядок проведения коллективных переговоров. 9. Коллективный договор: понятие, порядок заключения. Правила внутреннего трудового распорядка в организации. 10. Содержание и структура коллективного договора, порядок его изменения и прекра-щения. Срок действия коллективного договора. 11. Соглашения. Понятие, содержание, порядок заключения и изменения. 12. Трудовой договор: понятие, содержание. 13. Срочный трудовой договор: виды, основания для заключения, порядок продления и расторжения. 14. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. 15. Гарантии при заключении трудового договора. Совмещение профессий и совмести-тельство. 16. Порядок заключения трудового договора и его форма. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. 17. Испытание при приеме на работу. 18. Перевод на другую постоянную работу и перемещение. 19. Временный перевод. 20. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, свя-занным с изменением организационных или технологических условий труда. 21. Расторжение трудового договора по инициативе работника. 22. Расторжение трудового договора по пп. 1-5 ст.81 ТК РФ. 23. Расторжение трудового договора по пп. 6-14 ст.81 ТК РФ. 24. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. 25. Понятие и виды рабочего времени. 26. Сверхурочные работы. Работы, выполняемые в ночное время. 27. Режим рабочего времени. 28. Ненормированный рабочий день. Сменная работа. 29. Учет рабочего времени. Понятие ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени. 30. Правовое регулирование времени отдыха. 31. Выходные и нерабочие праздничные дни. 32. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления. 33. Заработная плата. Понятие, методы правового регулирования, порядок выплаты. 34. Системы заработной платы (повременная, сдельная, премиальная). 35. Ограничение удержаний из заработной платы. 36. Оплата труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных. 37. Материальная ответственность. Понятие и виды. 38. Материальная ответственность работодателя перед работником. 39. Материальная ответственность работника. 40. Дисциплина труда: понятие, методы обеспечения. 41. Поощрение за успехи в труде: понятие, основания, порядок их применения. 42. Дисциплинарный проступок. Порядок привлечения к дисциплинарной ответствен-ности. 43. Ответственность за нарушение трудового законодательства. 44. Понятие и виды трудовых споров. 45. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. 46. КТС (образование, компетенция, порядок рассмотрения трудовых споров, сроки для обращения). 47. Органы по разрешению коллективных трудовых споров.

Согласована на портале № 15538

3.4 Темы домашних заданий

– Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Ограничение применения труда женщин. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет. Отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком, работникам, усыновившим ребенка. Особенности рабочего времени лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Ограничения приема на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет. Нормы выработки и оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Особенности регулирования труда руководителя и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности материальной ответственности руководителя организации. Дополнительные основания расторжения трудового договора. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству. Дополнительные основания прекращения трудового договора. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности расторжение трудового договора. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. Документы, подтверждающие работу у работодателей - физических лиц. Особенности регулирования труда надомников. Расторжение трудового договора с надомниками. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним. Особенности регулирования труда работников транспорта. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств. Особенности регулирования труда педагогических работников. Право на занятие педагогической деятельностью. Отпуска педагогических работников. Дополнительные основания для прекращения трудового договора с педагогическими работниками. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства, консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих альтернативную гражданскую службу. Особенности регулирования труда медицинских работников. Регулирование труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов.

3.5 Темы опросов на занятиях

– Понятие и общая характеристика заработной платы. Составные части заработной платы: оклады (должностные оклады), базовые оклады, выплаты стимулирующего и поощрительного характера: понятие и общая характеристика.

– Методы правового регулирования оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда.

– Системы заработной платы, понятие и виды (общая характеристика), порядок установления и изменения. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.

– Средний заработок: понятие, способы исчисления. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда и оплата труда в особых условиях.

– Удержания из заработной платы: основания, ограничение размеров. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника.

– Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Согласована на портале № 15538

– Способы самозащиты работниками своих трудовых прав при задержке выплаты заработной платы.

– Нормирование труда

– Нормы труда: понятие и виды. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда.

– Введение, замена и пересмотр норм труда.

– Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

– Гарантии и компенсации в трудовом праве.

– Понятие и виды гарантий и гарантийных выплат. Компенсационные выплаты: понятие и виды. Случаи предоставления гарантий и компенсаций:

– - при направлении в служебные командировки;

– - при переезде на работу в другую местность;

– - при исполнении государственных или общественных обязанностей;

– - при совмещении работы с обучением;

– - при вынужденном прекращении работы не по вине работника;

– - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

– - в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

– Понятие, принципы, уровни социального партнерства в сфере труда. Правовая основа социального партнерства в сфере труда Субъекты социального партнерства: представители работников и работодателя(-ей). Органы социального партнерства. Роль государства в механизме социального партнерства.

– Формы социального партнерства в сфере труда: понятие, характеристика форм.

– Коллективные переговоры: понятие и порядок ведения. Урегулирование разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление необходимой информации.

– Коллективный договор: понятие, структура, содержание. Нормативные условия. Обязательственные условия. Информационные условия. Организационные условия. Приложения к коллективному договору. Порядок заключения коллективного договора: разработка проекта, разрешение разногласий, утверждение проекта, подписание договора. Уведомительная регистрация коллективного договора. Действие коллективного договора.

– Ответственность за неисполнение обязательств по коллективному договору и нарушения правил, связанных с его заключением.

– Соглашение: понятие, виды, структура и содержание. Субъекты соглашений. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок подготовки и заключения соглашений. Соотношение законодательства, коллективного договора, соглашения и трудового договора. Действие соглашений. Присоединение к соглашению. Контроль за их исполнением. Ответственность за нарушение обязательств, предусмотренных соглашениями.

– Субъекты трудового права

– Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права, его понятие и содержание: трудовая праводееспособность, субъективные права и обязанности, гарантии прав и обязанностей.

– Деликтоспособность субъектов трудового права.

– Работник как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность, их соотношение с трудоспособностью. Возникновение и прекращение трудовой правоспособности и трудовой дееспособности, способы их ограничения. Основные права и обязанности работника. Порядок трудоустройства на территории РФ иностранных граждан.

– Работодатель как субъект трудового права: трудовая правоспособность и трудовая дееспособность. Виды работодателей: физические и юридические лица, основные различия их правового статуса. Основные права и обязанности работодателя.

– Положение государства в сфере труда.

– Органы государственной власти и органы местного самоуправления как субъекты трудового права РФ.Правовое положение профсоюзов в сфере

– труда

– Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих

Согласована на портале № 15538

экономических и социальных интересов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.

– Профессиональный союз как субъект трудового права. Система профессиональных союзов и структура их органов. Основные функции профсоюзов: представительная и защитная, главные направления их реализации.

– Основные права выборных профсоюзных органов организации в области установления и применения условий труда. Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

– Система гарантии прав профессиональных союзов и профсоюзной деятельности. Личные и имущественные гарантии. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

– Ответственность за нарушение прав профсоюзов.

– Понятие, предмет, метод и система трудового права.

– Источники трудового права. Принципы трудового права

– Общая характеристика трудового договора

– Трудовой договор как одна из форм реализации принципа свободы труда. Роль и значение трудового договора в современных условиях Понятие, стороны, содержание трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров. Классификация трудовых договоров. Срочный трудовой договор. Особенности отдельных видов трудовых договоров.

– Содержание трудового договора: а) условия трудового договора, определяемые соглашением сторон и условия трудового договора, вытекающие из нормативных правовых актов; б) обязательные и дополнительные условия трудового договора.

– Заключение, изменение, прекращение трудового договора

– Заключение и оформление трудового договора. Документы, представляемые при поступлении на работу. Трудовая книжка. Медицинское освидетельствование. Гарантии при приеме на работу. Ограничения права на заключение трудового договора. Прием на работу несовершеннолетних. Испытание при приеме на работу. Аттестация работников. Изменение трудового договора: понятие и виды. Перевод на другую работу: понятие, отличие от перемещения, виды. Изменение сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда. Отстранение от работы.

– Прекращение трудового договора: понятие и классификация. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

– Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: характеристика отдельных оснований. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил при заключении трудового договора. Особенности увольнения отдельных

– категорий работников. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора. Оформление увольнения, расчет, выдача трудовой книжки.

3.6 Темы контрольных работ

– Вариант №1 1. Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения. 2. Слесарь Рогов принят в цех N 2 ОАО "Машиностроительный завод "Калибр" завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права? 3. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы. Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае? 4. Сотрудник отдела труда и заработной платы муниципального унитарного предприятия "Восход" Полева была уволена за прогул без уважительных причин, совершенный 20 июня. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Полева пояснила, что 20 июня была вынуждена вызвать "Скорую

Согласована на портале № 15538

помощь" больной матери, а затем ждать машину и отвозить мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить об этом своего непосредственного начальника, но на следующий день предоставила ему справки "Скорой помощи" и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы. Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Полева отсутствовала на рабочем месте в течение всего рабочего дня, никого не предупредив. На предприятии в это время проводилась очень важная работа по подготовке к реорганизации и присутствие Полевой в этот день было необходимо. Представленные же ею справки не внушают доверия. Какие варианты решения конфликта Вы видите?

– Вариант №2 1. Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. 2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием "Прогресс" договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие? 3. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела. Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации. 4. Работник бухгалтерии государственного унитарного предприятия "Лидер" Сидорова постоянно нарушала трудовую дисциплину. Так, в феврале она недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что ей был объявлен выговор. В апреле того же года она нарушила трудовую дисциплину и ей опять был объявлен выговор. В июне того же года Сидорова опоздала на работу на 45 минут и была уволена за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Считая увольнение необоснованным, Сидорова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, указав, что действительной причиной ее увольнения послужило неприязненное отношение к ней генерального директора ГУП. Кроме того, она считала, что в ее действиях отсутствует система нарушений, и, следовательно, отсутствует причина для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Сидорова является членом профсоюза. Какой порядок предусмотрен для расторжения трудового договора по данному основанию? Как следует решить данное дело?

– Вариант №3 1. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Техника безопасности. Средства и методы обеспечения безопасных условий труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. 2. Инженер по организации нормирования труда завода "Монолит" Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО). Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган? 3. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу. Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношениях возникли между экспедицией и каждым из рабочих? 4. Электрослесарь Ванин получил травму во время работы в ОАО "Энергия", в результате которой был признан инвалидом III группы. Считая, что Ванин, как инвалид не сможет выполнять свои обязанности на надлежащем качественном уровне, генеральный директор ОАО предложил ему другую, более легкую работу. В связи с отказом Ванина от перевода он был уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья. Ванин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Обосновывая свои исковые требования, он указал, что со своими обязанностями он справляется надлежащим образом, жалоб на его работу не поступало, а о переводе на другую

Согласована на портале № 15538

работу он вопроса не ставил. Ответчик иск не признал, ссылаясь но то, что инвалидность Ванина - III группа - является очевидным препятствием для его работы в качестве электрослесаря, а его отказ от перевода позволяет расторгнуть с ним трудовой договор. Как следует в данном случае поступить суду, рассматривая спор?

– Вариант №4 1. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Понятие и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повы-шения квалификации. Ученический договор: понятие, содержание и форма. 2. Генеральный директор ОАО "Свобода" в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка). Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать? 3. Научный сотрудник Научно-исследовательского института Веселов был уволен за появление на работе 4 января в состоянии алкогольного опьянения. Веселов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, ссылаясь на то, что накануне, 3 января, он чувствовал себя нехорошо (он страдает хроническим заболеванием желудка), но в связи с загрузкой на работе не смог обратиться к врачу. В то же время он указал, что 4 января был на работе в течение всего рабочего дня. Более того, даже в 17 часов к нему обращались сотрудники других отделов, с которыми он ведет совместные исследования. Два сотрудника института в качестве свидетелей подтвердили это в суде. Ответчик не согласился с иском, указывая, что нетрезвое состояние истца доказывается актом от 4 января. Из этого акта следует, что Веселов после обеденного перерыва в 15 часов спал на своем рабочем месте, положив голову на стол, очевидцами чего явились заведующий сектором и представитель профсоюзного комитета, подписавшие указанный акт. На предложение заведующего сектором обратиться в медпункт института и подтвердить, что он не пьян, Веселов ответил отказом. Однако от него пахло спиртным, он был очень возбужден, размахивал руками, лицо у него было красное, он говорил громко и раздраженно. Веселов категорически отказался покинуть рабочее место, а его шумное поведение мешало работе других сотрудников, поэтому заведующий сектором и представитель профкома и составили данный акт, с которым и ознакомили Веселова, но подписать его последний отказался. Дайте оценку обоснованности позиций истца и ответчика. Оцените перспективы рассмотрения данного дела в суде. 4. Сторож Данильченко был уволен по сокращению штата. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд. В исковом заявлении Данильченко указал, что работал в данной организации длительное время, неоднократно поощрялся и премировался. Кроме того, он является единственным кормильцем в семье. Оставленная же на работе Макарова - одинокая и еще не старая женщина. Данильченко также указал, что подлинная причина оставления на работе Макаровой заключается в том, что она согласилась дежурить по 16 часов вместо 12 без дополнительной оплаты. Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что Данильченко по состоянию здоровья не может работать сторожем. поэтому предложение было сделано Макаровой. Правомерны ли действия работодателя? Какое решение, по вашему мнению, был уволен, сле-дует вынести суду?

– Вариант №5 1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. 2. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ. 3. Учительница общеобразовательной школы Кузнецова была уволена за грубое нарушение устава общеобразовательного учреждения, а также в связи с использованием на уроках методов физического и психического насилия (она била учеников линейкой по рукам, называла их болванами). При увольнении в ее трудовой книжке была сделана ссылка на подп. 1 и 2 п. 4 ст. 56 Закона РФ "Об образовании".Кузнецова обратилась в суд с требованием изменить причину формулировки увольнения на формулировку "по собственному желанию". Возможна ли запись причины в трудовой книжке со ссылкой не на статью ТК РФ, а на Закон "Об образовании"? Вправе ли суд удовлетворить требование истицы? Может ли он самостоятель-но изменить причину формулировки увольнения в данном случае? 4. Генералова работала секретарем потребительского кооператива "Луч". В связи с изменением штатного расписания должность секретаря была сокращена и введена новая должность секретаря-

Согласована на портале № 15538

машинистки. Поскольку Генералова не умела печатать на машинке и работать на компьютере, ей предложили в порядке трудоустройства вакантную должность вахтера, от которой та отказалась. После этого она была уволена по сокращению штата. Генералова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Обосновывая свой иск, она пояснила, что просила руководство кооператива направить ее на курсы, на которых за два месяца (срок предупреждения об увольнении) она могла бы научиться печатать на машинке и работать на компьютере. В этом ей было отказано, а на должность секретаря-машинистки была принята Пчелкина, не имеющая документа об окончании таких курсов. Ответчик с иском не согласился и указал, что свои обязанности, связанные с трудоустройством истицы, он выполнил. На должность секретаря-машинистки он действительно принял Пчелкину, которая уже умеет работать на компьютере, имеет длительный стаж такого рода работы и с обязанностями секретаря-машинистки справляется. Таким образом, кооператив не понес затрат, связанных с обучением Генераловой. Можно ли согласиться с доводами руководства кооператива? Какие здесь возможны варианты решения проблемы?

3.7 Темы докладов

– 1. Формирование науки трудового права. 2. Социальное назначение и функции трудового права. 3. Единство и дифференциация правового регулирования труда. 4. Источники международно-правового регулирования труда. 5. Система отраслевых принципов трудового права. 6. Принудительный труд и дискриминация в современной России. 7. Правоотношения в трудовом праве: субъекты и содержание. 8. Трудовые отношения с участием иностранных граждан. 9. Значение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. 10. Профсоюзы как субъекты трудового права. 11. Проблемы обеспечения занятости в трудовых отношениях. 12. Юридические гарантии трудовых прав граждан при приеме на работу. 13. Правовая природа трудового договора. 14. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений. 15. Проблема свободы трудового договора. 16. Испытательный срок при приеме на работу. 17. Сверхурочная работа. 18. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. 19. Право работника на отдых и его реализация. 20. Правовые формы материального стимулирования работников. 21. Правовые методы укрепления дисциплины труда 22. Трудовой распорядок организации и меры его обеспечения. 23. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. 24. Материальная ответственность работодателя перед работником. 25. Моральный вред в трудовом праве. 26. Правовые проблемы охраны труда в РФ. 27. Защита трудовых прав работников. 28. Особенности правового регулирования труда женщин. 29. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних. 30. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений. 31. Особенности регулирования труда дипломатов. 32. Особенности правового регулирования труда государственных служащих. 33. Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения. 34. Досудебные и внесудебные способы рассмотрения индивидуальных трудовых споров. 35. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. 36. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. 37. Особенности правового регулирования труда работников, заключавших договор на срок до двух месяцев и работников, занятых на сезонных работах. 38. Особенности регулирования труда надомников. 39. Особенности трудовых отношений с руководителем организации. 40. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. 41. Правовое регулирование трудовых отношений с иностранными гражданами. 42. Злоупотребление правом в трудовых отношениях. 43. Проблемы ответственности в трудовом праве. 44. Право работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. 45. Защита трудовых прав и интересов работников при банкротстве работодателя. 46. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве. 47. Трудовые сделки. 48. Проблемы создания трудовых судов в России.

4 Методические материалы

Для обеспечения процесса обучения и решения задач обучения используются следующие материалы:

– методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций,

Согласована на портале № 15538

согласно п. 12 рабочей программы.

4.1. Основная литература

1. Трудовое право : учебник для вузов / В. М. Лебедев [и др.] ; ред. В. М. Лебедев. – М. : Норма, 2011. – 464 с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 10 экз.)

2. Трудовое право России : учебник для бакалавров / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; ред. А. Я. Рыженков. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2011. – 544 с. (наличие в библиотеке ТУСУР - 20 экз.)

4. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. [Электронный ресурс]. - http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/geikhman_vl_dmitrieva_ik_matskevich_ov_trudovoe_pravo/ (Система Консультант Плюс, доступно с компьютеров библиотеки).

4.2. Дополнительная литература

3. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. [Электронный ресурс]. - http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/vygovskaia_ig_kolobova_sv_korolkova_os_trudovoe_pravo_rossii/ (Система Консультант Плюс, доступно с компьютеров библиотеки).

4. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. — М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение", 2011. [Электронный ресурс]. - http://www.consultant.ru/edu/student/download_books/book/dmitrieva_ik_kurennoi_am_trudovoe_pravo_rossii/ (Система Консультант Плюс, доступно с компьютеров библиотеки).

4.3. Обязательные учебно-методические пособия

1. Трудовое право: Учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной форм обучения специальности 030501.65 – «Юриспруденция» / Назметдинов Р. Р. - 2012. 91 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/3241, свободный.

2. Юриспруденция: Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим) занятиям / Дедкова Т. А., Мельникова В. Г., Хаминов Д. В., Чаднова И. В. - 2017. 13 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6753, свободный.

3. Юриспруденция: Методические рекомендации по организации и выполнению самостоятельной работы / Дедкова Т. А., Мельникова В. Г., Хаминов Д. В., Чаднова И. В. - 2017. 28 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/6756, свободный.

4.4. Базы данных, информационно справочные и поисковые системы

1. Справочно-правовые системы: «ГАРАНТ», «КонсультантПлюс», «Кодекс».

Согласована на портале № 15538