**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): **43.03.01 Сервис**
Направленность (профиль): **Информационный сервис**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **РТФ, Радиотехнический факультет**
Кафедра: **ТУ, Кафедра телевидения и управления**
Курс: **3**
Семестр: **6**
Учебный план набора 2014 года

Распределение рабочего времени

| № | Виды учебной деятельности | 6 семестр | Всего | Единицы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Лекции | 17 | 17 | часов |
| 2 | Практические занятия | 25 | 25 | часов |
| 3 | Всего аудиторных занятий | 42 | 42 | часов |
| 4 | Из них в интерактивной форме | 8 | 8 | часов |
| 5 | Самостоятельная работа | 30 | 30 | часов |
| 6 | Всего (без экзамена) | 72 | 72 | часов |
| 7 | Общая трудоемкость | 72 | 72 | часов |
| | | 2.0 | 2.0 | З.Е |

Зачет: 6 семестр

Томск 2017

Согласована на портале № 15540

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) 43.03.01 Сервис, утвержденного 2015-10-20 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 РТФ _____ Попова К. Ю.

Заведующий выпускающей каф. ТУ _____ Газизов Т. Р.

Эксперты:

методист УМПО ЮФ ТУСУР _____ Звегинцева С. Ю.

Согласована на портале № 15540

## 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.В.ДВ.1.2) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются следующие дисциплины: Менеджмент в управлении, Правоведение, Теория менеджмента.

Последующими дисциплинами являются: Управление персоналом.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ОК-6 способностью использовать общеправовые знания в различных сферах деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства, международного и российского права;

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;

Согласована на портале № 15540

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; 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 2.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры |
|---|---|---|
| | | 6 семестр |
| Аудиторные занятия (всего) | 42 | 42 |
| Лекции | 17 | 17 |
| Практические занятия | 25 | 25 |
| Из них в интерактивной форме | 8 | 8 |
| Самостоятельная работа (всего) | 30 | 30 |
| Подготовка к контрольным работам | 2 | 2 |
| Проработка лекционного материала | 4 | 4 |
| Написание рефератов | 8 | 8 |
| Подготовка к практическим занятиям, семинарам | 16 | 16 |
| Всего (без экзамена) | 72 | 72 |
| Общая трудоемкость ч | 72 | 72 |
| Зачетные Единицы | 2.0 | 2.0 |

## 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 |
|---|---|---|---|---|---|
| 6 семестр | | | | | |

Согласована на портале № 15540

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 Предмет, метод, система и источники трудового права | 1 | 2 | 2 | 5 | ОК-6 |
| 2 Субъекты трудового права | 1 | 1 | 2 | 4 | ОК-6 |
| 3 Социальное партнерство в сфере труда | 1 | 2 | 2 | 5 | ОК-6 |
| 4 Правовое регулирование занятости и трудоустройства | 1 | 0 | 2 | 3 | ОК-6 |
| 5 Трудовой договор | 3 | 6 | 7 | 16 | ОК-6 |
| 6 Рабочее время | 1 | 3 | 3 | 7 | ОК-6 |
| 7 Время отдыха | 1 | 3 | 2 | 6 | ОК-6 |
| 8 Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве | 2 | 4 | 3 | 9 | ОК-6 |
| 9 Материальная и дисциплинарная ответственность в трудовом праве | 2 | 2 | 3 | 7 | ОК-6 |
| 10 Охрана труда | 2 | 0 | 2 | 4 | ОК-6 |
| 11 Защита трудовых прав и свобод. Разрешение трудовых споров | 2 | 2 | 2 | 6 | ОК-6 |
| Итого за семестр | 17 | 25 | 30 | 72 | |
| Итого | 17 | 25 | 30 | 72 | |

**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 |
|---|---|---|---|
| 6 семестр | | | |
| 1 Предмет, метод, система и источники трудового права | 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права 2. Источники трудового права3. Принципы трудового права | 1 | ОК-6 |
| | Итого | 1 | |
| 2 Субъекты трудового права | 1. Работник и работодатель как субъекты трудового права 2. Правовое положение профсоюзов в сфере труда3. Объединения работодателей | 1 | ОК-6 |
| | Итого | 1 | |
| 3 Социальное партнерство в сфере труда | Понятие, принципы, уровни социального партнерства в сфере тру-да. Правовая основа социального партнерства в сфере труда Субъекты социального партнерства: представители работников и работодателя(-ей). Органы социального партнерства. Роль | 1 | ОК-6 |

Согласована на портале № 15540

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 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. | | |
| | Итого | 1 | |
| 4 Правовое регулирование занятости и трудоустройства | Понятие рынка труда и занятости. Правовой статус органов службы занятости. Общая характеристика законодательства о занятости населения. Направления государственной политики в сфере обеспечения занятости. Граждане, считающиеся занятыми. Правовой статус безработного. Пособие по безработице: основание назначения, определение размера и периоды выплаты пособий по безработице. Понятие и организация общественных работ. Финансирование общественных работ. Понятие трудоустройства. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Квотирование рабочих мест. | 1 | ОК-6 |
| | Итого | 1 | |
| 5 Трудовой договор | 1. Общая характеристика трудового договора 2. Заключение, изменение, прекращение трудового договора | 3 | ОК-6 |
| | Итого | 3 | |
| 6 Рабочее время | Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Режим рабочего времени. | 1 | ОК-6 |
| | Итого | 1 | |
| 7 Время отдыха | Понятие времени отдыха и его виды. | 1 | ОК-6 |
| | 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 | ОК-6 |
| | Итого | 2 | |

Согласована на портале № 15540

| | | | |
|---|---|---|---|
| 9 Материальная и дисциплинарная ответственность в трудовом праве | 1. Дисциплинарная ответственность и дисциплина труда 2. Материальная ответственность сторон трудового договора | 2 | ОК-6 |
| | Итого | 2 | |
| 10 Охрана труда | Конституционное право на безопасные условия труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. 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. 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. | 2 | ОК-6 |
| | Итого | 2 | |
| 11 Защита трудовых прав и свобод. Разрешение трудовых споров | 1. Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы 2. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права 3. Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения. | 2 | ОК-6 |
| | Итого | 2 | |
| Итого за семестр | | 17 | |

**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 Менеджмент в управлении | | | | | + | + | + | + | + | + | + |

Согласована на портале № 15540

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 Правоведение | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + | + |
| 3 Теория менеджмента | | | | | + | | | | + | | |
| Последующие дисциплины | | | | | | | | | | | |
| 1 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 | |
| ОК-6 | + | + | + | Контрольная работа, Проверка контрольных работ, Опрос на занятиях, Зачет, Выступление (доклад) на занятии, Тест, Реферат |

## 6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Технологии интерактивного обучения при разных формах занятий в часах приведены в таблице 6.1

Таблица 6.1 – Технологии интерактивного обучения при разных формах занятий в часах

| Методы | Интерактивные практические занятия | Интерактивные лекции | Всего |
|---|---|---|---|
| 6 семестр | | | |
| Мозговой штурм | 2 | 2 | 4 |
| Решение ситуационных задач | 2 | 2 | 4 |
| Итого за семестр: | 4 | 4 | 8 |
| Итого | 4 | 4 | 8 |

## 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 |
|---|---|---|---|

Согласована на портале № 15540

| 6 семестр | | | |
|---|---|---|---|
| 1 Предмет, метод, система и источники трудового права | Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права. Принципы трудового права | 2 | ОК-6 |
| | Итого | 2 | |
| 2 Субъекты трудового права | Субъекты трудового права: работник, работодатель. Правовое положение профсоюзов в сфере труда. Объединение работодателей. | 1 | ОК-6 |
| | Итого | 1 | |
| 3 Социальное партнерство в сфере труда | Понятие, принципы, уровни социального партнерства в сфере труда. Коллективные переговоры: понятие и порядок ведения. Коллективный договор: понятие, структура, содержание. Соглашение: понятие, виды, структура и содержание. Субъекты соглашений. | 2 | ОК-6 |
| | Итого | 2 | |
| 5 Трудовой договор | Общая характеристика трудового договора.Заключение, изменение, прекращение трудового договора. | 6 | ОК-6 |
| | Итого | 6 | |
| 6 Рабочее время | Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Учет рабочего времени. | 3 | ОК-6 |
| | Итого | 3 | |
| 7 Время отдыха | Понятие времени отдыха и его виды. Отпуска: понятие и виды. | 3 | ОК-6 |
| | Итого | 3 | |
| 8 Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве | Понятие времени отдыха и его виды. Отпуска: понятие и виды. | 3 | ОК-6 |
| | Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве. | 1 | |
| | Итого | 4 | |
| 9 Материальная и дисциплинарная ответственность в трудовом праве | Дисциплинарная ответственность и дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора. | 2 | ОК-6 |
| | Итого | 2 | |
| 11 Защита трудовых прав и свобод. Разрешение трудовых споров | Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Трудовые споры: | 2 | ОК-6 |

Согласована на портале № 15540

| | | | |
|---|---|---|---|
| | понятие, виды и порядок их разрешения. | | |
| | Итого | 2 | |
| Итого за семестр | | 25 | |

## 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 |
|---|---|---|---|---|
| 6 семестр | | | | |
| 1 Предмет, метод, система и источники трудового права | Подготовка к практическим занятиям, семинарам | 1 | | Выступление (доклад) на занятии, Домашнее задание, Зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Реферат, Тест |
| | Проработка лекционного материала | 1 | | |
| | Итого | 2 | | |
| 2 Субъекты трудового права | Подготовка к практическим занятиям, семинарам | 1 | | Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Реферат, Тест |
| | Написание рефератов | 1 | | |
| | Итого | 2 | | |
| 3 Социальное партнерство в сфере труда | Подготовка к практическим занятиям, семинарам | 1 | ОК-6 | Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Проверка контрольных работ, Реферат, Тест |
| | Проработка лекционного материала | 1 | | |
| | Итого | 2 | | |
| 4 Правовое регулирование занятости и трудоустройства | Написание рефератов | 2 | | Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Реферат, Тест |
| | Итого | 2 | | |
| 5 Трудовой договор | Подготовка к практическим занятиям, семинарам | 4 | ОК-6 | Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Проверка контрольных работ, Реферат, Тест |
| | Написание рефератов | 3 | | |
| | Итого | 7 | | |
| 6 Рабочее время | Подготовка к практическим занятиям, семинарам | 1 | | Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Проверка контрольных работ, Реферат, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 2 | | |
| | Итого | 3 | | |

Согласована на портале № 15540

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 7 Время отдыха | Подготовка к практическим занятиям, семинарам | 1 | | Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Проверка контрольных работ, Реферат, Тест |
| | Проработка лекционного материала | 1 | | |
| | Итого | 2 | | |
| 8 Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве | Подготовка к практическим занятиям, семинарам | 1 | | Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Проверка контрольных работ, Реферат, Тест |
| | Написание рефератов | 2 | | |
| | Итого | 3 | | |
| 9 Материальная и дисциплинарная ответственность в трудовом праве | Подготовка к практическим занятиям, семинарам | 2 | | Зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Проверка контрольных работ, Реферат, Тест |
| | Проработка лекционного материала | 1 | | |
| | Итого | 3 | | |
| 10 Охрана труда | Подготовка к практическим занятиям, семинарам | 2 | ОК-6 | Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Контрольная работа, Опрос на занятиях, Реферат |
| | Итого | 2 | | |
| 11 Защита трудовых прав и свобод. Разрешение трудовых споров | Подготовка к практическим занятиям, семинарам | 2 | | Выступление (доклад) на занятии, Зачет, Контрольная работа, Проверка контрольных работ, Реферат, Тест |
| | Итого | 2 | | |
| Итого за семестр | | 30 | | |
| Итого | | 30 | | |

**9.1. Темы рефератов**

1. Понятие рынка труда и занятости. Правовой статус органов службы занятости. Общая 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.
2. Пособие по безработице: основание назначения, определение размера и периоды выплаты пособий по безработице.
3. Понятие и организация общественных работ.
4. Финансирование общественных работ.
5. Понятие трудоустройства. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Квотирование рабочих мест.
6. Субъекты трудового права
7. 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.
8. Деликтоспособность субъектов трудового права.
9. 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

Согласована на портале № 15540

обязанности работника. Порядок трудоустройства на территории РФ иностранных граждан.

10. 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.

11. Положение государства в сфере труда.

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

13. труда

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

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

16. 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.

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

18. Ответственность за нарушение прав профсоюзов.

19. Общая характеристика трудового договора

20. 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.

21. 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.

22. Заключение, изменение, прекращение трудового договора

23. 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.

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

25. 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

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

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

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

29. Системы заработной платы, понятие и виды (общая характеристика), порядок

Согласована на портале № 15540

установления и изменения. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.

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

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

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

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

34. Нормирование труда

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

36. Введение, замена и пересмотр норм труда.

37. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

38. Гарантии и компенсации в трудовом праве.

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

40. - при направлении в служебные командировки;

41. - при переезде на работу в другую местность;

42. - при исполнении государственных или общественных обязанностей;

43. - при совмещении работы с обучением;

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

45. - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

46. - в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

### 9.2. Темы контрольных работ

1. Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени.
2. Правовые нормативы, определяющие режим рабочего времени.
3. Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день.
4. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа.
5. Разделение рабочего дня на части. Учет рабочего времени.

## 10. Курсовая работа (проект)

Не предусмотрено РУП

## 11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

### 11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Таблица 11.1 – Балльные оценки для элементов контроля

| Элементы учебной деятельности | Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра | Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ | Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра | Всего за семестр |
|---|---|---|---|---|
| 6 семестр | | | | |
| Выступление (доклад) на занятии | 3 | 3 | 3 | 9 |
| Домашнее задание | 3 | 3 | 3 | 9 |
| Зачет | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Контрольная работа | 5 | 5 | 5 | 15 |
| Опрос на занятиях | 7 | 7 | 7 | 21 |
| Проверка контрольных работ | 2 | 2 | 2 | 6 |
| Реферат | 4 | 3 | 3 | 10 |
| Тест | 5 | 5 | 5 | 15 |

Согласована на портале № 15540

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Итого максимум за период | 34 | 33 | 33 | 100 |
| Нарастающим итогом | 34 | 67 | 100 | 100 |

### 11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

Таблица 11. 2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

| Баллы на дату контрольной точки | Оценка |
|---|---|
| ≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату КТ | 5 |
| От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ | 4 |
| От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ | 3 |
| < 60% от максимальной суммы баллов на дату КТ | 2 |

### 11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

Таблица 11. 3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

| Оценка (ГОС) | Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен | Оценка (ECTS) |
|---|---|---|
| 5 (отлично) (зачтено) | 90 - 100 | A (отлично) |
| 4 (хорошо) (зачтено) | 85 - 89 | B (очень хорошо) |
| | 75 - 84 | C (хорошо) |
| | 70 - 74 | D (удовлетворительно) |
| 3 (удовлетворительно) (зачтено) | 65 - 69 | |
| | 60 - 64 | E (посредственно) |
| 2 (неудовлетворительно) (не зачтено) | Ниже 60 баллов | F (неудовлетворительно) |

## 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. Дмитриева, О.В. Мацкевич и др.; под ред. В.Л. Гейхмана. М.: Юрайт, 2015. [Электронный ресурс]. - https://www.consultant.ru/edu/student/download_books/list/#chr_t

### 12.2. 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]. - https://www.consultant.ru/edu/student/download_books/list/#chr_t

2. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. — М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение", 2011. [Электронный ресурс]. - https://www.consultant.ru/edu/student/download_books/list/#chr_t

Согласована на портале № 15540

### 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: 17.02.2017.

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: 17.02.2017.

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: 17.02.2017.

#### 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.

#### 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

Согласована на портале № 15540

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.

**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;

Согласована на портале № 15540

– 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 № 15540

**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): **43.03.01 Сервис**
Направленность (профиль): **Информационный сервис**
Форма обучения: **очная**
Факультет: **РТФ, Радиотехнический факультет**
Кафедра: **ТУ, Кафедра телевидения и управления**
Курс: **3**
Семестр: **6**

Учебный план набора 2014 года

Разработчики:

- доцент каф. ГП Назметдинов Р. Р.

Зачет: 6 семестр

Томск 2017

Согласована на портале № 15540

## 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-6 | способностью использовать общеправовые знания в различных сферах деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства, международного и российского права | 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 № 15540

| | | |
|---|---|---|
| | | осуществлять правовую экспертизу нормативных актов, содержащих нормы трудового права; давать квалифицированные юридические заключения и консультации; правильно составлять и оформлять юридические документы.;<br>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-6

ОК-6: способностью использовать общеправовые знания в различных сферах деятельности, в том числе с учетом социальной политики государства, международного и российского права.

Для формирования компетенции необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования

Согласована на портале № 15540

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 нор-мы права трудового права. | навыками применения приобретенных знаний в будущей профессиональной деятельности; навыками работы с правовыми актами; методами применения норм трудового права. |
| Виды занятий | • Интерактивные практические занятия;<br>• Интерактивные лекции;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции;<br>• Самостоятельная работа; | • Интерактивные практические занятия;<br>• Интерактивные лекции;<br>• Практические занятия;<br>• Лекции;<br>• Самостоятельная работа; | • Интерактивные практические занятия;<br>• Самостоятельная работа; |
| Используемые средства оценивания | • Контрольная работа;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Выступление (доклад ) на занятии;<br>• Тест;<br>• Реферат;<br>• Зачет; | • Контрольная работа;<br>• Опрос на занятиях;<br>• Выступление (доклад ) на занятии;<br>• Тест;<br>• Реферат;<br>• Зачет; | • Выступление (доклад ) на занятии;<br>• Реферат;<br>• 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 | • умеет анализировать действующее | • может решить поставленную задачу |

Согласована на портале № 15540

| | | | |
|---|---|---|---|
| | в области трудового права, но не может привести практических примеров; знает основные выводы судов по вопросам регулирования трудовых отношений.; | законодательство и использует нормативно-правовые акты с последними изменениями; умеет работать с нормативно-правовыми актами и применять их в решении задач.; | одним способом; 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

Согласована на портале № 15540

срок более четырех месяцев и отказывается от перевода на другую работу, то: а) трудовой договор 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 производи-тельностью труда и квалификацией; г). все перечисленные работники. 10. Сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени следующими при-знаками: 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.

Согласована на портале № 15540

25. Органами по рассмотрению коллективного трудового спора являются: а) 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 сред-него заработка работника; г) 2/3 от среднего заработка работника. 30. К прекращению трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, от-носятся: 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

- 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.
- Понятие рынка труда и занятости. Правовой статус органов службы занятости. Общая 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.
- Пособие по безработице: основание назначения, определение размера и периоды выплаты пособий по безработице.
- Понятие и организация общественных работ.
- Финансирование общественных работ.
- Понятие трудоустройства. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Квотирование рабочих мест.
- 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

Согласована на портале № 15540

– 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.

– 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.

– 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

Согласована на портале № 15540

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.

**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 № 15540

### 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

– 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.

Согласована на портале № 15540

– 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.

– 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.

– 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

Согласована на портале № 15540

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.

### 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 выпла-чена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выде-ленных 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 помощь" больной матери, а затем ждать машину и отвозить мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности пре-дупредить об этом своего непосредственного начальника, но на следующий день предо-ставила ему справки "Скорой помощи" и больницы с указанием времени, которое при-ходилось 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 го-товом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты ра-бочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отрабо-танному 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 со-гласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела. Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель ор-ганизации. 4. Работник бухгалтерии государственного унитарного предприятия "Лидер" Сидорова постоянно нарушала трудовую дисциплину. Так, в феврале она

Согласована на портале № 15540

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 неисполне-ние 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 по-рядок 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 без-опасности. Средства и методы обеспечения безопасных условий труда. Обязанности ра-ботодателя 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 предпри-ятие 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 по-левой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им вы-платили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руково-дитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экс-педицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заклю-чался, 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 меж-ду 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 дирек-тор ОАО предложил ему другую, более легкую работу. В связи с отказом Ванина от пе-ревода он был уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должно-сти вследствие состояния здоровья. Ванин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Обосновывая свои исковые требования, он ука-зал, что со своими обязанностями он справляется надлежащим образом, жалоб на его работу не поступало, а о переводе на другую 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 позво-ляет 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 ква-лификации. 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 сверхуроч-ной работы - часовая тарифная ставка). Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать? 3. Научный сотрудник Научно-исследовательского института Веселов был уволен за по-явление 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 за-болеванием 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 то-го, даже в 17 часов к нему обращались сотрудники других отделов, с которыми он ведет совместные исследования. Два сотрудника института в качестве свидетелей подтверди-ли 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 сво-ем рабочем месте, положив голову на стол, очевидцами чего явились заведующий сектором и представитель профсоюзного комитета, подписавшие указанный акт. На предложение заведующе-го сектором обратиться в медпункт института и подтвердить, что он не пьян, Веселов ответил от-казом. Однако от него пахло

Согласована на портале № 15540

спиртным, он был очень возбужден, размахивал руками, лицо у него было красное, он говорил громко и раздраженно. Веселов категорически отказался покинуть рабо-чее место, а его шумное поведение мешало работе других сотрудников, поэтому заведующий сек-тором 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 неправо-мерным, он обратился в суд. В исковом заявлении Данильченко указал, что работал в данной ор-ганизации длительное время, неоднократно поощрялся и премировался. Кроме того, он является единственным кормильцем в семье. Оставленная же на работе Макарова - одинокая и еще не ста-рая 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 опла-ты. 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 дискрими-нации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они вы-ражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ. 3. Учительница общеобразовательной школы Кузнецова была уволена за грубое наруше-ние 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 изменени-ем штатного расписания должность секретаря была сокращена и введена новая должность секре-таря-машинистки. Поскольку Генералова не умела печатать на машинке и работать на компьюте-ре, ей предложили в порядке трудоустройства вакантную должность вахтера, от которой та отка-залась. 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 Пчел-кина, не имеющая документа об окончании таких курсов. Ответчик с иском не согласился и указал, что свои обязанности, связанные с трудоустрой-ством истицы, он выполнил. На должность секретаря-машинистки он действительно принял Пчел-кину, 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

Согласована на портале № 15540

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.

### 3.8 Темы контрольных работ

– Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права. Принципы трудового права. Субъекты трудового права. Правовое положение профсоюзов 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. Общая характеристика трудового договора. Заключение, изменение, прекращение трудового договора. Понятие персональных данных работника. Требования к обработке персональных данных. Использование и защита персональных данных работника. Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Понятие времени отдыха и его виды. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве. Дисциплинарная ответственность и дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Понятие и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Ученический договор: понятие, содержание и форма. 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. Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения.

## 4 Методические материалы

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

Согласована на портале № 15540

– методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы фор-мирования компетенций, 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.)

3. 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]. - https://www.consultant.ru/edu/student/download_books/list/#chr_t

### 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]. - https://www.consultant.ru/edu/student/download_books/list/#chr_t

2. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. — М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение", 2011. [Электронный ресурс]. - https://www.consultant.ru/edu/student/download_books/list/#chr_t

### 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 № 15540