

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»**

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета управления,
профессор В.Г. Кудряков

«21» 04 2021 г.



Рабочая программа дисциплины

Трудовое право

(Адаптированная рабочая программа для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, обучающихся по адаптированным основным профессиональным образовательным программам высшего образования)

Направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Направленность

«Государственное и муниципальное управление»
(программа прикладного бакалавриата)

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Форма обучения


очная, заочная

**Краснодар
2021**

Рабочая программа дисциплины «Трудовое право» разработана на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 – Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 10 декабря 2014 г. № 1567.

Автор:

к.ю.н, доцент

 Д.В. Звягинцева

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры земельного, трудового и экологического права от «6» апреля 2021 г., протокол № 11.

Заведующий кафедрой
д.ю.н, профессор

 А.А. Сапфирова

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета управления «20» апреля 2021 г., протокол № 5.

Председатель
методической комиссии
канд. экон. наук доцент,

 М. А. Нестеренко

Руководитель
основной профессиональной
образовательной программы
д-р. экон. наук, профессор

 Е.Н. Белкина

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Трудовое право» является получение студентами теоретических знаний, а также приобретение необходимых практических навыков о применении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Задачи:

- изучение действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и практики его применения;
- формирование правового мышления, способности оперировать категориями трудового права;
- развитие умения правильно толковать нормы трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и применять нормы, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения, к отношениям, возникающим на государственной и муниципальной службе.

2 Перечень планируемых результатов по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

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

ОПК-1– владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1);

ПК-20 – способностью свободно ориентироваться в правовой системе России и правильно применять нормы права.

3 Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата

«Трудовое право» относится к дисциплинам вариативной части блока Б1 ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», направленность «Государственное и муниципальное управление» (программа прикладного бакалавриата).

4 Объем дисциплины (108 часов, 3 зачетные единицы)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа	35	11
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	34	10
— лекции	18	4
— практические	16	6
— внеаудиторная	1	1
— зачет	1	1
Самостоятельная работа	73	97
Итого по дисциплине	108	108

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемого курса студенты сдают зачет.

Дисциплина изучается: на очной форме обучения: 3 курс, 5 семестр
в заочной форме 3 курс 6 семестр

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа
1	Понятие, предмет, метод и система трудового права Трудовое право как отрасль права, как наука, как учебная дисциплина. Предмет трудового права: трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Метод трудового права. Система трудового права как отрасли права. Сфера действия трудового права.	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	5	2	2	4

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практиче ские занятия	Самостоят ельная работа

	Система правоотношений в сфере труда.					
2	<p>Социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения</p> <p>Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение. Принципы, формы, органы социального партнерства. Общие правила ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных договоров и соглашений. Понятие, стороны коллективного договора, соглашения. Виды соглашений. Порядок и сроки разработки и заключения коллективного договора, соглашения. Структура и содержание коллективного договора, соглашения.</p>	ОК-4, ОПК-1, ПК -20	5	2	2	4
3	<p>Понятие трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения</p> <p>Понятие, стороны и содержание трудового договора. Виды трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Понятие и виды перевода. Прекращение трудового договора, его отличие от его расторжения,</p>	ОК-4, ОПК-1, ПК -20	5	2	2	10

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практиче ские занятия	Самостоят ельная работа

	увольнения, отстранения от работы. Порядок оформления увольнения.					
4	Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха Понятие, виды и периоды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Сверхурочная работа, порядок привлечения работников к сверхурочным работам. Понятие и виды времени отдыха.	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	5	2	2	10
5	Оплата труда. Гарантии и компенсации Заработная плата: понятие и составные части. Стимулирующие выплаты. Компенсационные выплаты. Оплата при отклонении от нормальных условий труда. Удержания из заработной платы.	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	5	2	2	4
6	Дисциплина и охрана труда Понятие, содержание дисциплины труда. Меры поощрения в трудовом праве. Дисциплинарная ответственность работников, ее виды. Понятие, содержание охраны труда как правового института. Организация охраны труда. Права и обязанности работодателя	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	5	2	2	6

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практиче ские занятия	Самостоят ельная работа
	в области охраны труда..					
7	Материальная ответственность сторон трудового договора Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Условия и виды материальной ответственности работников. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. Размеры и порядок возмещения ущерба, причиненного работнику.	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	5	2	2	5
8	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Основания дифференциации в трудовом праве. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда лиц, не достигших 18 лет. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда иных категорий работников.	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	5	2	-	20
9	Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	5	2	2	10

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практиче ские занятия	Самостоят ельная работа
	споров. Понятие защиты трудовых прав работников. Формы и способы защиты трудовых прав работников. Самозащита, защита трудовых прав и интересов работников профсоюзами. Система государственных органов контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда: понятие, структура, задачи, компетенция, ответственность. Судебная защита трудовых прав. Понятие трудового спора и трудового разногласия. Классификация. Ответственность за нарушение трудового законодательства.					
Итого				18	16	73

Содержание и структура дисциплины по заочной форме обучения

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практиче ские занятия	Самостоят ельная работа
1	Понятие, предмет, метод и система трудового права Трудовое право как отрасль права, как наука,	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	6	-	-	10

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практиче ские занятия	Самостоят ельная работа
	как учебная дисциплина. Предмет трудового права: трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Метод трудового права. Система трудового права как отрасли права. Сфера действия трудового права. Система правоотношений в сфере труда.					
2	Социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение. Принципы, формы, органы социального партнерства. Общие правила ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных договоров и соглашений. Понятие, стороны коллективного договора, соглашения. Виды соглашений Порядок и сроки разработки и заключения коллективного договора, соглашения. Структура и содержание коллективного договора, соглашения.	ОК-4, ОПК-1, ПК -20	6	-	-	10
3	Понятие трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения Понятие, стороны и содержание трудового договора. Виды трудового договора. Общий порядок	ОК-4, ОПК-1, ПК -20		2	2	10

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практиче ские занятия	Самостоят ельная работа
	заключения трудового договора. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Понятие и виды перевода. Прекращение трудового договора, его отличие от его расторжения, увольнения, отстранения от работы. Порядок оформления увольнения.					
4	Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха Понятие, виды и периоды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Сверхурочная работа, порядок привлечения работников к сверхурочным работам. Понятие и виды времени отдыха.	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	6	-	-	10
5	Оплата труда. Гарантии и компенсации Заработная плата: понятие и составные части. Стимулирующие выплаты. Компенсационные выплаты. Оплата при отклонении от нормальных условий труда. Удержания из заработной платы.	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	6	-	-	10
6	Дисциплина и охрана труда Понятие, содержание	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	6	-	2	12

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практиче ские занятия	Самостоят ельная работа

	дисциплины труда. Меры поощрения в трудовом праве. Дисциплинарная ответственность работников, ее виды. Понятие, содержание охраны труда как правового института. Организация охраны труда. Права и обязанности работодателя в области охраны труда..					
7	Материальная ответственность сторон трудового договора Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Условия и виды материальной ответственности работников. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. Размеры и порядок возмещения ущерба, причиненного работнику.	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	6	-	-	10
8	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Основания дифференциации в трудовом праве. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда лиц, не достигших 18 лет.	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	6	-	-	13

№ п/ п	Наименование темы с указанием основных вопросов	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		
				Лекции	Практиче ские занятия	Самостоят ельная работа
	Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда иных категорий работников.					
9	Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Понятие защиты трудовых прав работников. Формы и способы защиты трудовых прав работников. Самозащита, защита трудовых прав и интересов работников профсоюзами. Система государственных органов контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда: понятие, структура, задачи, компетенция, ответственность. Судебная защита трудовых прав. Понятие трудового спора и трудового разногласия. Классификация. Ответственность за нарушение трудового законодательства.	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	7	2	2	12
Итого				4	6	97

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Методические указания (для самостоятельной работы)

1. Сапфинова А. А. Трудовое право : сб. задач / А. А. Сапфинова, В. А. Макарова, О. А. Глушко. – Краснодар : КубГАУ, 2015. – 84 с.- Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/01_Sbornik_zadach_GMU_Trudovoe_pravo.pdf
2. Трудовое право : метод. указания к выполнению контрольных работ / сост. Д. В. Звягинцева. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 16 с.- Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/MU_Trud_pr_dlja_kontr_rab_573621_v1_.PDF

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ОК-4- способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	
1	Основы права
2	Конституционное право
2	Основы делопроизводства
2	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности
3	Политология
4	Административное право
4	Гражданское право
5	Система государственного управления
5	<i>Трудовое право</i>
6	Принятие и исполнение государственных решений
6	Система муниципального управления
6	Земельное право
7	Государственная и муниципальная служба
7	Региональное управление и территориальное планирование
7	Основы избирательного права
7	Международное право
8	Управление государственной и муниципальной собственностью
8	Логистика
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
-----------------	---

	подготовку к защите и процедуру защиты
ОПК -1 владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	
1	История
1	Основы права
1,2	Математика
2	Конституционное право
2	Основы делопроизводства
2	Основы экологии и экологического менеджмента
2	Экология
2	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности
4	Административное право
4	Гражданское право
4	История государственного управления
5	<i>Трудовое право</i>
6	Система муниципального управления
6	Земельное право
7	Основы избирательного права
7	Международное право
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК -20 способностью свободно ориентироваться в правовой системе России и правильно применять нормы права	
4	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков организационно-регулирующей деятельности
5	<i>Трудовое право</i>
6	Земельное право
6	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков организационно-регулирующей деятельности
7	Основы избирательного права
7	Международное право
8	Преддипломная практика
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций в рамках изучения данной дисциплины

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» минимальный не достигнут	«удовлетворительно» минимальный (пороговый)	«хорошо» средний	«отлично» высокий	

ОК-4 - способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности					
<p>Знать: систему отечественного законодательства; основные положения международных нормативно-правовых документов и договоров; основы применения нормативно-правовых актов.</p> <p>Уметь: оперативно находить информацию правового содержания, грамотно её использовать; с позиций правовых норм анализировать конкретные ситуации, возникающие в профессиональной сфере деятельности</p> <p>Владеть: навыками применения правовых знаний в профессиональной деятельности</p>	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки</p> <p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки</p> <p>При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок</p> <p>Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме</p> <p>Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок</p> <p>Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами</p> <p>Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок</p> <p>Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме</p> <p>Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов</p>	<p>Реферат, дискуссия, компетентно-ориентированная задача (ситуационная) рубежная контрольная работа для заочной формы обучения, тесты, вопросы и задания для проведения зачета</p>

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» минимальный не достигнут	«удовлетворительно» минимальный (пороговый)	«хорошо» средний	«отлично» высокий	

	ошибки	некоторыми недочетами	недочетами		
ОПК-1 - владеть навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности					
<p>Знать: законодательные и иные нормативные правовые акты, регламентирующие основы построения и функционирования системы государственного и муниципального управления Российской Федерации; общие принципы анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности.</p> <p>Уметь: анализировать нормативно-правовые акты в сфере эволюции современной российской государственности; самостоятельно интерпретировать нормативные и правовые</p>	<p>Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки</p> <p>При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки</p>	<p>Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок</p> <p>Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами</p>	<p>Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок</p> <p>Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме</p>	<p>Реферат, дискуссия, компетентностно-ориентированные задачи (ситуационные), рубежная контрольная работа для заочной формы обучения, тесты, вопросы и задания для проведения зачета</p>

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» минимальный не достигнут	«удовлетворительно» минимальный (пороговый)	«хорошо» средний	«отлично» высокий	

документы; использовать законодательс тво, подзаконные нормативно- правовые акты в профессионал ьной сфере деятельности. Владеть: юридической терминологие й и навыками работы с правовыми актами, справочно- правовыми системами; навыками анализа правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правоотношен ий.	При решении стандартных задач не продемонстри рованы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстр ированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстр ированы навыки при решении нестандартны х задач без ошибок и недочетов	
ПК – 20 - способность свободно ориентироваться в правовой системе России и правильно применять нормы права					
Знать: основные положения различных отраслей российского права, современные тенденции развития российского и международно го законодательс тва	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствую щем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствую щем программе подготовки, без ошибок	Реферат, дискуссия, компетентн остно- ориентиров анные задачи (ситуацион ные) рубежная контрольная работа для заочной формы

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	«неудовлетворительно» минимальный не достигнут	«удовлетворительно» минимальный (пороговый)	«хорошо» средний	«отлично» высокий	

Уметь: анализировать содержание правовых норм, оценивать предложенную ситуацию с правовой точки зрения	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	обучения, тесты, вопросы и задания для проведения зачета
Владеть: навыками свободного ориентирования в правовой системе России, применения норм права в профессиональной сфере.	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	

7.3 Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

Темы рефератов:

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

1. Система трудового права как отрасли права.
2. Система правоотношений в сфере труда.

Тема 2. Социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения

1. Принципы, формы, органы социального партнерства.
2. Порядок и сроки разработки и заключения коллективного договора, соглашения.

Тема 3. Понятие трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения

1. Испытание при приеме на работу.
2. Прекращение трудового договора.

Тема 4. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

1. Сверхурочная работа.

2. Понятие и виды времени отдыха.

Тема 5. Оплата труда. Гарантии и компенсации

1. Стимулирующие и компенсационные выплаты.
2. Оплата при отклонении от нормальных условий труда

Тема 6. Дисциплина и охрана труда

1. Дисциплинарная ответственность работников, ее виды.
2. Права и обязанности работодателя в области охраны труда..

Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
2. Размеры и порядок возмещения ущерба, причиненного работнику.

Тема 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

1. Особенности регулирования труда лиц, не достигших 18 лет.
2. Особенности регулирования труда иных категорий работников.

Тема 9. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров.

1. Самозащита, защита трудовых прав и интересов работников профсоюзами.
2. Судебная защита трудовых прав

Темы дискуссий:

Тема 1: «Понятие, предмет, метод и система трудового права».

Дискуссия по вопросам:

- о включении/не включении в число источников трудового права актов высших судебных инстанций, судебных решений.

Тема 2. «Социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения»

Дискуссия по вопросам:

- о генезисе социального партнерства в сфере труда.

Тема 3. «Понятие трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения»

Дискуссия по вопросам:

- о необходимости наличия трудовой книжки работника в современных условиях.

Тема 4. «Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха»

Дискуссия по вопросу:

- о необходимости ведения предпринимателями штатного расписания, табелей учета рабочего времени;
- применения работодателями законодательства о ненормированном рабочем дне;
- о проблемах и перспективах развития законодательства об учебных отпусках.

Тема 5. «Оплата труда. Гарантии и компенсации».

Дискуссия по вопросам:

- об особенностях предоставления гарантий работнику при временной нетрудоспособности.

Тема 6. «Дисциплина и охрана труда».

Дискуссия по вопросам:

- о повышении роли службы охраны в организации, в том числе высказать предложения по совершенствованию законодательства об охране труда;
- о перспективах развития законодательства о специальной оценке условий труда (сравнительная характеристика с аттестацией рабочих мест);

- о перспективах применения законодательства об обязательности медосмотров ко всем работникам.

Тема 7. «Материальная ответственность сторон трудового договора»

Дискуссия по вопросам:

- о перспективах применения норм о полной материальной ответственности ко всем работникам;

- о перспективах привлечения к полной материальной ответственности водителей и работников охраны.

Тема 8. «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»

Дискуссия по вопросам:

- об особенностях регулирования труда государственных и муниципальных служащих.

Тема 9. «Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров.»

Дискуссия по вопросу:

- о перспективах такого способа защиты, как защита трудовых прав Уполномоченным РФ по правам человека и Уполномоченным по защите прав предпринимателей;

- о перспективах участия в защите трудовых прав медиаторов.

Компетентностно-ориентированные задачи:

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

При проверке правильности уплаты налогов ООО «Славянка» налоговым инспектором был установлен тот факт, что фирма своевременно не перечисляет в бюджет налоги.

Включаются ли отношения между налоговыми органами и работодателями в предмет трудового права? Дайте обоснованный ответ.

Тема 2. Социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения

В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы.

Могут ли трудовые отношения регулироваться коллективным договором? Возможно ли включение в коллективные договоры условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный ТК? Является ли коллективный договор основанием возникновения трудовых отношений?

Тема 3. Понятие трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения

Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Тупикова по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Тупиков все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 39).

Как Вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ?

Тема 4. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

При производстве ремонтных работ по газоснабжению 17-ти летний Молодцов, отработав дневную смену – 7 ч., отказался от дальнейшего выполнения работы сверхурочно, за что ему работодателем был объявлен выговор. Однако Молодцов посчитал наложение на него дисциплинарного взыскания неправомерным и обратился в Государственную инспекцию труда за разъяснениями.

Дайте обоснованную правовую оценку действий работодателя. Законно ли принятое им решение? Кто прав в данной ситуации?

Тема 5. Оплата труда. Гарантии и компенсации

В коллективном договоре ОАО «Целлюлознобумажный комбинат» содержалось условие о ежегодной индексации заработной платы работников в размере индекса цен. Работодатель, ссылаясь на экономические трудности, возникшие в организации, отказался от выполнения соответствующих условий коллективного договора. Председатель профсоюзного органа за разъяснениями обратился к государственному инспектору труда.

Подготовьте письменный ответ инспектора заявителю, в котором укажите: какие действия может предпринять профсоюзный комитет предприятия? Вправе ли он оспорить отказ работодателя в судебном порядке? Какой суд должен рассматривать этот спор? Является ли возникший трудовой спор коллективным трудовым спором? Какая ответственность сторон за нарушение условий коллективного договора предусмотрена действующим законодательством?

Тема 6. Дисциплина и охрана труда

Истица Ларина обратилась в суд с требованием о признании незаконным наложения дисциплинарного взыскания и лишения премии, а также о компенсации морального вреда – 52 10 000 рублей. Суд выяснил, что работодатель объявил выговор и лишил премии за отказ поехать на юридическую проверку в одно из подразделений СПК «Октябрь». Кроме того, в обоснование своих требований истица пояснила, что она имеет двухлетнего ребенка, которого ей не с кем было оставить, чтобы отправиться в служебную командировку на 5 дней, а также с нее не было взято письменное объяснение, а о наложении дисциплинарного взыскания и лишении премии она узнала, только ознакомившись с приказом.

Какое решение должен вынести суд и почему?

Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового договора

Водитель автобазы № 77 Шустриков по окончании рабочей смены самовольно использовал закреплённый за ним самосвал для перевозки грузов. В результате случившейся по его вине аварии были повреждены самосвал и частный дом. Автобаза, как владелец источника повышенной опасности, понесла расходы по ремонту жилого дома и автотранспортного средства. Кроме того, автобазе были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как автомобиль не использовался по назначению в течение 10 дней. Автобаза обратилась в суд с исковым заявлением о взыскании с Шустрикова причинённого ущерба и упущенной выгоды.

Каким, на Ваш взгляд, будет решение суда? Каков порядок определения материального ущерба и порядок привлечения работника к материальной ответственности?

Тема 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Семнадцатилетний Шустриков был принят в игровой клуб «Саванна» на должность бармена. Работал он в основном в ночное время, а также его регулярно привлекали к сверхурочной работе. Когда же он обратился с заявлением о ежегодном оплачиваемом отпуске, то работодатель сказал Шустрикову, что его нечем заменить в

настоящий момент, только через месяц возможно предоставить отпуск. Шустриков не согласился с 66 решением работодателя и обратился в Государственную инспекцию труда Краснодарского края за разъяснениями.

Дайте консультацию Шустрикову. Нарушены ли его права? Можно ли привлечь работодателя к ответственности в данной ситуации?

Тема 9. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров.

Профсоюзный инспектор труда в ходе проведения экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников ОАО «Хим-люкс» обнаружил ряд нарушений требований по охране труда и выявил факт выбросов вредных веществ в одном из цехов. В связи с этим он направил директору ОАО «Хим-люкс» представление об устранении выявленных им нарушений и приостановил работу цеха, так как там создалась угроза жизни и здоровью работников. Однако директор посчитал действия профсоюзного инспектора неправомерными и отказался их выполнять.

Прав ли в данном случае директор? Какими правами обладают профсоюзные инспекторы труда? Каковы могут быть дальнейшие действия профсоюзного инспектора?

Рубежная контрольная работа для заочной формы обучения:

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права

ООО «Зимний сад», проводя реорганизацию своей структуры, сократило свой персонал по п.2 ст.81 ТК РФ. В отношении постоянных работников были выполнены требования статей 178 и 180 ТК РФ, а совместители были уволены без предупреждения и без каких-либо денежных компенсаций. Правомерны ли действия работодателей?

Тема 2. Социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения

Порядок ведения коллективных переговоров. Урегулирование разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Ответственность лиц, представляющих работодателя, уклоняющихся от участия в коллективных переговорах либо виновных в непредставлении необходимой информации.

Тема 3. Понятие трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения

Понятие прекращения трудового договора. Классификация общих оснований прекращения трудового договора.

Тема 4. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

Алексеев, которому 10 августа 2014 года должно было исполниться 18 лет, написал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска за прошедший рабочий год с 1 августа 2014 года продолжительностью 31 календарный день. Однако в отделе кадров ему пояснили, что такой отпуск ему уже не положен, т.к. через несколько дней он становится совершеннолетним. Правомерны ли объяснения сотрудников отдела кадров, данные несовершеннолетнему Алексееву?

Тема 5. Оплата труда. Гарантии и компенсации

При разработке коллективного договора представители токарного цеха выдвинули требования о предоставлении токарям дополнительного отпуска в связи с тем, что у них очень грязная и напряжённая работа. Руководство завода пояснило: у всех сотрудников станкостроительного завода работа грязная и напряжённая. Но в цехах имеется душ и работникам выдаётся спецодежда. К тому же предоставление подобного отпуска не предусмотрено законодательством. Работники токарного цеха, выслушав заявление руководства, объявили, что в случае, если их требования не будут удовлетворены, они устроят забастовку. Оцените правомерность действий рабочих токарного цеха и возможность проведения ими забастовки.

Тема 6. Дисциплина и охрана труда

Профсоюзный комитет ОАО «ИнжГео» при проверке выполнения условий коллективного договора за прошедший год установил, что практически не одно мероприятие по охране труда, предусмотренное коллективным договором, не было выполнено. Ответственным за проведение указанных мероприятий со стороны работодателя был главный инженер ОАО «ИнжГео» Холодов. Профком потребовал от руководителя освобождения от занимаемой должности. На что руководитель ответил, что Холодов является опытным сотрудником и ведущим специалистом, поэтому требования профкома выполнены быть не могут. Каковы полномочия профсоюзов при осуществлении ими контроля за соблюдением действующего законодательства, состоянием условий и охраны труда?

Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового договора

Закрытое акционерное общество нанимало работников сторожевой охраны для работы в режиме «рабочие сутки – 3 выходных». Один из принятых на работу настаивал на включении в текст договора условия о дополнительной оплате каждого ночного часа в размере 40% часовой тарифной ставки. Работодатель возражал, ссылаясь на то, что предложенная изначально оплата труда уже учитывает компенсацию за неблагоприятный режим работы, не говоря о том, что она выше средней заработной платы работников государственного сектора экономики. Насколько соответствуют законодательству о труде РФ позиции каждой из сторон?

Тема 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Уволенному в запас из армии Савельеву было отказано в приеме на работу в качестве проводника на том основании, что по решению начальника отделения железной дороги на эти должности принимаются только женщины. Суд, куда обратился Савельев, отказал ему в приеме заявления и рекомендовал обратиться в управление железной дороги. В управление кадров железной дороги подтвердили правильность решения начальника отделения железной дороги и его обоснованность. Разрешите спор по существу.

Тема 9. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров.

В коллективный договор ОАО «Ферро» были включены такие положения, как сокращение лицам, совершившим прогул, очередного отпуска на число дней прогула и перенос им отпуска на зимнее время. В связи с тем, что Велиханова совершила в январе два прогула по два дня каждый, генеральный директор издал приказ о предоставлении ей отпуска в феврале месяце, хотя по графику отпуск ей должен быть предоставлен в

августе. Отпуск Велихановой был предоставлен продолжительностью 25 рабочих дней, хотя она имела право на дополнительный отпуск продолжительностью пять рабочих дней за длительный стаж работы. Велиханова не согласилась с приказом генерального директора и обратилась к адвокату за разъяснением. Прав ли генеральный директор и как ей следует поступать в данном случае? Какой ответ ей должен дать адвокат?

Тесты для текущей аттестации:

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового прав

1. Источник трудового права – это:

- а) Трудовой кодекс
- б) все ответы верны**
- в) трудовой договор
- г) коллективный договор

2. Законы субъекта Федерации, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:

- а) никаким актам
- б) постановлениям Правительства Российской Федерации
- в) указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы трудового права
- г) актам органов местного самоуправления**

3. Критериями самостоятельности отрасли трудового права являются ...

- а) предмет и метод правового регулирования**
- б) наличие кодифицированного акта
- в) система юридических источников
- г) развитая наука

Тема 2. Социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения

1. Социальное партнерство – это:

- а) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления**
- б) забота государства об улучшении жизни народа
- в) вид политического соглашения

2. Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:

- а) создание профсоюзной организации
- б) права профсоюзной организации как юридического лица
- в) участие профсоюза в заключении коллективного договора**

3. Социальное партнерство осуществляется в форме:

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

Тема 3. Понятие трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения

1. В трудовом праве письменный документ — соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности:

- а) трудовой договор**
- б) трудовой контракт

в) договор труда

2. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:

а) не позднее чем за три дня в устной форме

б) в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки

в) не позднее чем за четыре дня в устной форме

3. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в:

а) течение 5-и дней после увольнения

б) течение недели после увольнения

в) день увольнения

Тема 4. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха

1. Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:

а) если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за три дня

б) Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работнику такое право

в) в течение испытательного срока на работника не распространяется Трудовой кодекс

2. В каком размере выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу:

а) в размере среднемесячного заработка

б) в размере 3-месячного заработка

в) в размере 2 -х недельного среднего заработка

3. Какова нормальная продолжительность рабочего времени:

а) 50 часов в неделю

б) 40 часов в неделю

в) 30 часов в неделю

Тема 5. Оплата труда. Гарантии и компенсации

1. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможен при:

а) согласии работника

б) строго по решению трудового коллектива

в) необходимости рабочего процесса

2. Допускается ли разделение отпуска на части:

а) допускается по желанию работника

б) не допускается

в) допускается по соглашению между работником и работодателем

3. Каковы сроки выплаты заработной платы:

а) не реже чем каждые полмесяца

б) не реже чем один раз в месяц

в) не реже чем раз в неделю

Тема 6. Дисциплина и охрана труда

1. Относится ли к несчастному случаю на производстве травма, которая произошла с работником при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя?

а) да

б) нет

- в) да, с согласия профсоюза
- г) да, с согласия государственной инспекции труда

2. *Правила техники безопасности и производственной санитарии при проведении электросварочных работ по сфере применения в конкретных отраслях экономики имеют характер.*

- а) локальный
- б) межотраслевой
- в) общедофедеральный
- г) отраслевой**

3. *Какой вид ответственности предусмотрен для работодателя за причинение вреда здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей?*

- а) административная ответственность**
- б) уголовная ответственность**
- в) материальная ответственность
- г) гражданско-правовая ответственность

Тема 7. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. *Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба:*

- а) вследствие непреодолимой силы;
- б) вследствие нормального хозяйственного риска;
- в) вследствие крайней необходимости;
- г) все выше перечисленное.**

2. *Сторона трудового договора после его расторжения по соглашению сторон:*

- а) освобождается от материальной ответственности;
- б) не освобождается от материальной ответственности;**
- в) стороны не несут материальной ответственности за причиненный ущерб.

3. *Расторжение трудового договора после причинения ущерба:*

- а) освобождает работника от материальной ответственности;
- б) не освобождает работника от материальной ответственности.**

Тема 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

1. *На каких работах запрещается применение труда женщин:*

- а) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) на подземных работах;
- в) на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы?**

2. *Какова продолжительность перерыва для кормления ребенка в возрасте до полутора лет у работающей женщины:*

- а) не менее 30 минут;**
- б) не менее часа;
- в) не менее 20 минут?

3. *Для работников в возрасте до 18 лет запрещается:*

- а) привлечение к сверхурочной работе;**
- б) привлечение к работе в выходные дни в средствах массовой информации;"
- в) привлечение к работе в нерабочие праздничные дни в организациях кинематографии

Тема 9. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров.

1. *Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:*

- а) защита трудовых прав и законных интересов работников со стороны работодателя;
- б) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными**

союзами;

в) защита трудовых прав и законных интересов работников со стороны федеральной инспекции труда.

2. Федеральная инспекция труда — единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного:

а) восстанавливать работника на работу в случае, если были нарушены его права и свободы;

б) представлять работников в суде;

в) на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

а) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

б) обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

в) все вышеперечисленное.

Вопросы и задания для промежуточного контроля

Компетенция: Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности (ОК-4)

Вопросы к зачету

1. Предмет, метод, система трудового права России.
2. Отграничение трудового права России от смежных отраслей права.
3. Принципы трудового права России: понятие, классификация.
4. Понятия и виды источников трудового права России. Действие источников во времени и в пространстве и по кругу лиц.
5. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
6. Субъекты трудового права России и их правовой статус.
7. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
8. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
9. Трудовые отношения: понятия, основание возникновения.
10. Коллективные договоры (стороны, содержание и действие).
11. Коллективные переговоры; порядок ведения, урегулирование разногласий.
12. Соглашение (понятие, виды, порядок разработки и его действие).
13. Ответственность сторон социального партнерства.
14. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
15. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
16. Порядок и условия признания граждан безработным по Закону РФ «О

занятости населения в РФ».

17. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, причины, стороны и формы.

18. Роль и значение Кодексов Законов о труде 1918г., 1922г., 1971г. и 2001г. в развитии договорно-правового регулирования трудовых отношений.

19. Защита персональных данных работников.

20. Понятие и содержание трудового договора.

Практические задания для проведения зачета

1. В соответствии со ст. 70 ТК срок испытания не может превышать 3 месяцев. В коллективном договоре организации срок испытания установлен 2 месяца. Правомерно ли такое сокращение срока испытания?
2. В ст. 2 ТК закреплён принцип «защита от безработицы и содействие в трудоустройстве». Ст. 81 ТК определяет основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Определите, в каких случаях при увольнении работников по основаниям, названным в ст. 81 ТК, реализуется действие данного принципа.
3. Согласно ст. 37 Конституции РФ «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Ст. 2 ТК закрепляет принцип «свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности». Определите, являются ли приведенные положения идентичными по содержанию.
4. Согласно ч. 1 ст. 123 ТК график отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В организации «Стальпроект» общая численность работников составляет 184 человека. Действуют две первичные профсоюзные организации. Одна из них объединяет 52 работника, другая – 76 работников. Директор организации обратился к юрисконсульту с вопросом – мнение какого выборного органа первичной профсоюзной организации ему следует учесть при утверждении графика отпусков? Какое разъяснение даст юрисконсульт?
5. При проведении профсоюзного собрания в организации «Садоводство» возникли два вопроса. 1) В каких случаях деятельность профсоюза может быть приостановлена или запрещена? 2) Какой орган вправе приостановить или запретить деятельность профсоюза? Мнения работников – членов профсоюза разделились. Одни из них полагали, что деятельность профсоюзной организации не может быть приостановлена или прекращена, поскольку профессиональные интересы работников нуждаются в представительстве и защите. Другие высказали мнение, что работодатель вправе приостановить деятельность профсоюзной организации, если выборный профсоюзный орган уклоняется от участия в принятии локальных нормативных актов. Выскажите Ваше мнение по обсуждаемым вопросам.
6. Старший мастер Косарев работал на «Молокозаводе» с 1995 года. Членом профсоюза является с 1982 года. За допущенный прогул без уважительных причин уволен по инициативе работодателя в соответствии с подпунктом «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК. В связи с прекращением трудового договора по данному основанию исключен из членов профсоюза. Определите правомерность такого исключения. Может ли служить основанием для исключения из членов профсоюза увольнение

- работника в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК в связи с выходом на пенсию?
7. Согласно ст. 17 ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей информацию по социальным трудовым вопросам. Определите, обязан ли работодатель сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации о: 1) численности работников; 2) наличии вакансий; 3) размере заработной платы каждого работника; 4) получаемой организацией прибыли; 5) численности несовершеннолетних работников; 6) количестве временно нетрудоспособных; 7) нарушениях членами профсоюза трудовой дисциплины; 8) основаниях прекращения трудового договора с работниками; 9) количестве денежных средств, которые будут выделены на расширение производства; 10) несовершеннолетних детях у работников. Как часто выборный орган первичной профсоюзной организации может обращаться за интересующей его информацией? В течение какого срока работодатель обязан представить информацию?
 8. Володя Васильев, которому исполнилось 16 лет, был принят на работу в почтовое отделение почтальоном. В его обязанности входила доставка вечерних телеграмм. Поскольку он не успевал приготовить уроки и посещать спортивную секцию, эту обязанность выполняла его сестра Надя Васильева, студентка пятого курса института машиностроения. Надя Васильева приходила на почту, получала телеграммы для доставки и разносила их. По истечении шести месяцев работы она обратилась к начальнику почты с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска. В заявлении она указала, что поскольку она фактически была допущена до работы, следовательно, с ней возникли трудовые отношения. Определите, кто является субъектом трудовых отношений, Володя или Надя?
 9. Определите, что предшествует заключению трудового договора с лицами, замещающими должности научно-педагогических работников в высших учебных заведениях, а также должности декана факультета и заведующего кафедрой? Могут ли трудовые отношения с названными лицами возникнуть на основании судебного решения?
 10. В ст. 16 ТК РФ предусмотрено, что отношения, которые возникают в результате избрания и назначения на должность, характеризуются как трудовые отношения на основании трудового договора. Как оформляются трудовые отношения с директором общества, являющимся его единственным участником?

Тесты для проведения промежуточной аттестации

1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...

- а) 8 часов в смену
- б) 40 часов в неделю**
- в) 28 календарных дней в месяц
- г) 300 календарных дней в год

2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...

- а) 3 календарных дней
- б) 5 календарных дней**

- в) 1 недели
- г) 10 календарных дней

3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...

- а) вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе
- б) болезни работника
- в) отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста**

4. Ночное время продолжается с ... часов

- а) 23.00 до 6
- б) 22.00 до 5
- в) 22.00 до 6**

5. В рабочее время не включается ...

- а) перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет
- б) перерыв для отдыха и питания**
- в) междусменный перерыв

6. Исключите лишнее в классификации принципов трудового права по сфере действия:

- а) общеправовые принципы;
- б) федеральные принципы;**
- в) отраслевые принципы;
- г) принципы отдельных институтов.

7. Что из нижеперечисленного может быть отнесено к конституционным принципам трудового права:

- а) право на свободное распоряжение своими способностями к труду;**
- б) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей;
- в) обеспечение права работников и работодателей на объединение с целью защиты своих интересов;**
- г) обеспечение права каждого работника на защиту государством его прав и свобод, включая судебную защиту;**
- д) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

8. Какая характеристика является неверной по отношению к праву на труд, установленному ст. 37 Конституции РФ:

- а) возможность работать не только по трудовому договору, но и осуществлять предпринимательскую, а также иную не запрещенную законом экономическую деятельность (нотариус, адвокат, арбитражный управляющий);
- б) возможность выбора различных сфер деятельности в зависимости от профессиональных навыков и предпочтений;
- в) работник обладает правом свободы расторжения трудового договора;
- г) законодательством предусмотрена административная ответственность за незанятость гражданина**

9. Что из перечисленного не относится к принципам отдельных институтов трудового права:

- а) принцип определенности трудовой функции (институт трудового договора);

- б) принцип виновности совершения деяния (институт дисциплинарной ответственности работника);**
в) принцип равной оплаты за труд равной ценности (институт оплаты труда)

10. В каких случаях выполнение работы под угрозой наказания будет считаться неправомерным:

- а) в случае выполнения работы в условиях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
б) в целях поддержания трудовой дисциплины в коллективе;
в) в случае выполнения работы вследствие вступившего в законную силу приговора суда;
г) в случае работ, выполняемых в связи с прохождением военной или альтернативной гражданской службы

11. Что из перечисленного ниже является дискриминацией в сфере труда:

- а) отказ в приеме на работу на должность переводчика-референта в связи с недостаточным уровнем владения иностранным языком;
б) увольнение с должности государственного гражданского служащего в связи с достижением предельного возраста пребывания на гражданской службе;
в) предоставление привилегий при приеме на работу лиц, относящихся к коренным малочисленным народам Крайнего Севера по областной целевой программе социально-экономического развития малых народов;
г) включение условия в трудовой договор с женщиной, согласно которому она подлежит немедленному увольнению в случае ее беременности

Компетенция: Владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности (ОПК-1)

Вопросы к зачету

1. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
2. Испытание при приеме на работу.
3. Порядок заключения трудового договора.
4. Виды трудового договора по сроку их действия.
5. Сезонные и временные работники.
6. Совместительство: общие положения, оплата труда, гарантии и компенсации.
7. Понятия, виды и условия переводов работников на другую работу.
8. Прекращение трудового договора.
9. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
11. Дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий работников.
12. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
13. Трудовая книжка (значение, содержание, порядок выдачи).
14. Понятие рабочего времени. Режим рабочего времени.
15. Нормальная продолжительность рабочего времени.

16. Работа в выходные и праздничные дни. Продолжительность работы накануне праздничных дней и в ночное время.
17. Неполное рабочее время.
18. Ненормированный рабочий день.
19. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
20. Самозащита работниками трудовых прав.

Практические задания для проведения зачета

1. Работодатель направил уведомление представительному органу работников, содержащее предложение заключить коллективный договор. Представительный орган работников в течение 7 календарных дней в коллективные переговоры не вступил. Что может сделать работодатель для того, чтобы представительный орган работников вступил в коллективные переговоры?
2. Какие принципы, из перечисленных ниже, являются принципами социального партнерства: 1) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов; 2) защита от безработицы; 3) равноправие сторон; 4) ответственность сторон за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений. Раскройте их содержание. Найдите в ТК РФ нормы, в которых проявляется действие данных принципов
3. Определите, какие положения из приведенных ниже следует отнести к принципам социального партнерства : 1) запрещение дискриминации в сфере труда; 2) содействие в трудоустройстве; 3) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; 4) полномочность представителей сторон. Раскройте содержание их содержания. Определите правовые последствия нарушения данных принципов.
4. В ООО «Агат» был принят на работу юристконсульт Захаров. ОАО «Лотос» заключило с Померанцевым договор об оказании юридических услуг. Определите, какие критерии лежат в основе отграничения трудового договора от гражданского договора.
5. В одном из московских супермаркетов вывешено объявление о приеме мужчин на работу «Дедом-морозом». Является ли данное требование при приеме на работу законным?
6. Раскройте содержание понятий – изменение определенных сторонами условий трудового договора, перевод на другую работу. Определите, которое из них является более емким (широким).
7. Минаеву в текущем году исполняется 60 лет. Коллектив организации, где он работает, хочет поздравить его с юбилейной датой и преподнести подарок. В связи с этим председатель профсоюзного комитета обратился к начальнику отдела кадров и попросил назвать число и месяц его рождения. Начальник отдела кадров отказал в просьбе, сославшись на то, что персональные данные работника оглашению не подлежат. Дайте правовую оценку возникшей ситуации.
8. Работнику частично задержали выплату заработной платы на срок более 20 дней. Может ли он в этом случае не выйти на работу, реализуя свое право на самозащиту? Какие действия работника в этой ситуации являются правомерными?

9. Работник является совместителем. При возникновении временной нетрудоспособности имеет ли он право на получение листков нетрудоспособности по количеству мест работы? Дайте ответ.
10. Граждане Федосов и Никишин купили ресторан «Мечта». После регистрации перехода права собственности прошло 6 месяцев. Собственниками было принято решение о замене директора ресторана. На этом основании срочный трудовой договор с директором ресторана Мальцевым был расторгнут в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК. Ему выплачена компенсация в размере двукратной средней месячной заработной платы. Поскольку в трудовой книжке не была названа конкретная причина увольнения, Мальцев обратился в районный суд с исковым заявлением о восстановлении на работе. Какое решение вынесет суд ?

Тесты для проведения промежуточной аттестации

1. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...
- а) работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя
 - б) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день**
 - в) работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску
2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов
- а) 24
 - б) 36
 - в) 42**
 - г) 48
3. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя
- а) да**
 - б) нет
 - в) да, но с разрешения работодателя (его представителя)
4. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ...
- а) трудовым договором
 - б) коллективным договором
 - в) правилами внутреннего трудового распорядка**
5. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней
- а) 14
 - б) 21
 - в) 28**
6. Источники трудового права в самом общем виде можно определить:

- а) как способ применения норм трудового права;
- б) как федеральное законодательство;
- в) как способ выражения норм трудового права.**

7. Источником трудового права является:

- а) решение суда о восстановлении работника на работе;
- б) указ Президента РФ о награждении работника Орденом за трудовые заслуги;
- в) правила внутреннего трудового распорядка организации.**

8. Принятая ТК РФ классификация источников трудового права делит их:

- а) по юридической силе (законодательство, подзаконные и локальные акты);**
- б) по направлению деятельности (в сфере образования, недропользования и т.д.);
- в) нет никакой классификации.

9. Действие локальных нормативных актов как источника трудового права распространяется:

- а) на организацию, в которой принят локальный акт;
- б) на организацию, принявшую локальный акт, и все ее обособленные подразделения (филиалы, представительства);**
- в) на все организации соответствующего профиля.

10. В случае если нормы вновь принятого федерального закона, регулирующего трудовые отношения, противоречат ТК РФ, то:

- а) такие нормы не применяются до тех пор, пока соответствующие изменения не будут внесены в ТК РФ;**
- б) не применяются;
- в) применяются, так как действует принцип приоритета позднее изданного акта.

11. Локальный нормативный акт может:

- а) установить дополнительные гарантии работников (например, премирование в случае вступления в брак);**
- б) уточнить положения действующего трудового законодательства (например, увольнение возможно только в случае получения третьего дисциплинарного взыскания);
- в) ограничить действие ряда норм действующего законодательства (например, сократить ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем до двух дней).

Компетенция: Способность свободно ориентироваться в правовой системе России и правильно применять нормы права (ПК-20)

Вопросы к зачету

1. Сверхурочные работы.
2. Понятие и виды времени отдыха.
3. Понятие и виды отпусков. Порядок предоставления отпусков.
4. Понятие заработной платы (общие положения).
5. Тарифная система оплаты труда.
6. Ограничение удержаний из заработной платы.
7. Гарантии и компенсации: понятие и случаи их предоставления.

8. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.
9. Основание дисциплинарной ответственности работников.
10. Понятие, виды и условия наступления материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность работников.
11. Порядок возмещения материального ущерба работников.
12. Полная материальная ответственность работников.
13. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
14. Материальная ответственность работодателя.
15. Охрана труда (основные понятия, обязанности работодателя и работника).
16. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
17. Понятие и виды трудовых споров.
18. Реализация права на забастовку. Незаконные забастовки и правовое положение работников.
19. Основные виды контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
20. Федеральная инспекция труда: полномочия по защите трудовых прав работников, порядок инспектирования работодателя

Практические задания для проведения зачета

1. Воспитатели социального приюта для детей и подростков г. Северный – Михалева, Федорова, Пинаева и другие письмом от 30 апреля известили различные инстанции, в том числе и администрацию приюта, об объявлении забастовки и голодовки с 15 мая. Причиной такого поведения работников явилось недовольство работой директора приюта. Они приступили с указанной даты к проведению забастовки в помещении столовой приюта. Как следует поступить директору приюта?
2. Олег проработал один месяц в ООО «Маяк» в должности продавца. При приеме на работу трудовой договор не подписывал, с приказом о его назначении на должность продавца ознакомлен не был. Через месяц директор ООО «Маяк» сказал Олегу, что с ним трудовой договор заключен не будет, он может больше не выходить на работу и на эту должность уже принят новый работник. Правомерны ли действия директора ООО «Маяк»?
3. Как поступить работнику, если работодатель отказывается подписывать заявление об увольнении?
4. Как поступить работодателю, если работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, но за три дня до увольнения взял больничный лист?
5. 5 марта 2020 года администрация муниципального унитарного предприятия «Жилкоммунхоз» установила, что сварщик Хитров 26 августа 2019 года совершил прогул без уважительных причин, и потребовала от него письменного объяснения. Но Хитров, ссылаясь на ТК РФ, отказался писать объяснение. Тогда директор предприятия объявил Хитрову выговор. 1. Правомерны ли действия

администрации МУП? 2. Как ТК РФ регламентирует применение дисциплинарных взысканий в зависимости от времени, прошедшего с момента совершения дисциплинарного проступка?

6. Водитель Иванов, находясь в нетрезвом состоянии, совершил аварию в результате которой был поврежден автомобиль. Ремонт автомобиля обошелся предприятию в 24000 руб. (средний заработок Иванова 20000 руб.) Какой вид материальной ответственности должен быть применен к Иванову?
7. Для строительства магазина были приняты 7 человек по срочному трудовому договору и 5 человек по договору подряда. Через 11 месяцев граждане, работающие по договору подряда, потребовали предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска. Руководитель в предоставлении отпуска отказал, мотивируя тем, что ГК РФ не предусматривает предоставление отпуска. Возник спор, договоры подряда были расторгнуты. Работники подали исковые заявления о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального ущерба. Назовите отличие трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда граждан.
8. В уставе сельскохозяйственного кооператива зафиксировано: «за каждое нарушение трудовой дисциплины из заработной платы производится удержание штрафа в размере минимального размера оплаты труда». Гражданин Ракитин, работающий в кооперативе на основании членства и гражданка Дубинина, работающая по трудовому договору обжаловали удержание из заработной платы в суд. Какое решение должен принять суд?
9. В ходе проведения проверки по охране труда профком обнаружил, что грузчиком работает 15-летний Мухин. Информация поступила в государственную трудовую инспекцию. В адрес работодателя было вынесено предписание о необходимости прекращения трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу. Назовите специфику правового статуса несовершеннолетних работников.
10. В Драматическом театре при подготовке спектакля в качестве артистов потребовалось обязательное участие Олега (10 лет) и Наташи (14 лет). Каков порядок привлечения к такой деятельности несовершеннолетних?

Тесты для проведения промежуточной аттестации

1. *Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...*

- а) не допускается
- б) допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ**
- в) допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ

2. *Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях,*

- а) предусмотренных федеральными законами, являются ...
- б) предшествующими трудовым правоотношениям
- в) сопутствующими трудовым правоотношениям**
- г) вытекающими из трудовых правоотношений

3. *Правоотношения по трудоустройству ...*

- а) предшествуют трудовым правоотношениям**

- б) сопутствуют трудовым правоотношениям
- в) вытекают из трудовых правоотношений

4. Юридическое содержание трудового правоотношения составляет (ют) ...

- а) субъективные права и обязанности работника и работодателя**
- б) ответственность сторон трудового правоотношения
- в) юридические факты, лежащие в основании указанного правоотношения

5. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет

- а) 14
- б) 15
- в) 16**
- г) 18

6. Действие трудового законодательства распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы в случае:

- а) когда об этом есть специальное указание Министерства обороны РФ;
- б) когда в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей;**
- в) когда военнослужащие работают во вредных и опасных условиях труда.

7. Законом N-ской области установлено, что заключение трудового договора с работниками муниципальных предприятий происходит не ранее окончания испытательного срока. Данное положение подлежит применению:

- а) только в N-ской области;
- б) только на муниципальных предприятиях N-ской области;
- в) не применяется.**

8. Действие трудового законодательства распространяется на:

- а) лиц, выполняющих работу по договорам гражданско-правового характера;
- б) лиц, выполняющих работу по договорам гражданско-правового характера, чьи отношения впоследствии признаны судом трудовыми;**
- в) государственных гражданских служащих.**

9. Субъектами трудовых отношений являются:

- а) профсоюз;
- б) служба занятости населения;
- в) государственная инспекция труда.
- г) все вышеперечисленное**

10. Возможно ли стать субъектом трудовых правоотношений до заключения трудового договора:

- а) да, например лицо, пришедшее на собеседование;**
- б) да, например безработный, стоящий на бирже труда;**
- в) нет, так как субъектом трудовых отношений выступает только работник?

11. Сторонами трудового договора являются:

- а) гражданин и организация;
- б) работник и наниматель;
- в) работник и работодатель.**

12. По общему правилу лицо может вступать в трудовое правоотношение в качестве работника:

- а) с 18 лет;
- б) с 16 лет;**
- в) с 14 лет.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Контроль освоения дисциплины Б1.Б.19 «Основы управления персоналом» проводится в соответствии с Пл КубГАУ 2.5.1 - 2016 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся».

Критериями оценки реферата являются: новизна текста, обоснованность выбора источников литературы, степень раскрытия сущности вопроса, соблюдения требований к оформлению.

Оценка «отлично» ставится, если выполнены все требования к написанию реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность; сделан анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция; сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём; соблюдены требования к внешнему оформлению.

Оценка «хорошо» – основные требования к реферату выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении.

Оценка «удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата; отсутствуют выводы.

Оценка «неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе.

Критерии оценки участия в научной дискуссии:

Дискуссия - оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Устное, аргументированное обсуждение спорного вопроса или проблемы. На занятиях применяется тематическая дискуссия, которая связана с обсуждением вопросов по теме и должна соответствовать следующим критериям:

- обязательно подготовка к дискуссии заранее;
- ответы должны быть четкими и аргументированными;
- наличие ведущего дискуссии, в обязанности которого входит определение границ проблемного поля, планирование регламента работы, контроль за ходом дискуссии, подведение итогов;
- итог в дискуссии должен быть подведен.

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся активно участвует в процессе обсуждения вопроса, проблемы, приводит аргументы по существу дискуссии, кратко

лаконично, с использованием необходимой терминологии, в понятной и доступной форме; ответ обучающегося соответствует содержанию дискуссии; обучающийся владеет вниманием аудитории, корректно и уважительно относится к остальным участникам дискуссии; в выступлении факты отделяет от собственного мнения; использует примеры; ориентируется в меняющейся ситуации.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся участвует в процессе обсуждения спорного вопроса, проблемы, но приводит аргументы, отклоняясь от сути дискуссии; использует вступление и пояснения, не требующие необходимости; в речи применяет неюридическую терминологию; ответ обучающегося не всегда соответствует содержанию дискуссии; обучающийся не всегда владеет вниманием аудитории, корректно и уважительно относится к остальным участникам дискуссии; в выступлении факты смешивает с собственным мнением.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся не ориентируется в содержании поставленных в дискуссии вопросах, проблемах, а также не показывает умение вести дискуссию в соответствующей форме.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, обучающийся отказался участвовать в дискуссии по причине незнания содержания вопроса, проблемы.

Критерии оценки решения компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

Задача (ситуационная) - Задание, моделирующее жизненную ситуацию, основанное на актуальном для учащихся материале, позволяющем применить умения и навыки, сформированные в процессе освоения компетенции. Задания способствуют оцениванию нового опыта профессионального решения проблемных ситуаций, контролю эффективности собственных действий, стимулирует обучающихся на выбор новых источников информации. Задание предполагает создание письменного или устного пояснения, описания или отчета.

Оценка «отлично»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам.

Оценка «хорошо»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; однако не представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам либо не приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам.

Оценка «удовлетворительно»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; однако не представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам и не приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам.

Оценка «неудовлетворительно»: при решении задачи: не определен вид возникшего правоотношения либо не определены нормативные правовые акты, подлежащие применению, либо не сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права.

Рубежная контрольная работа (для заочной формы обучения)

Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определённого типа по теме или разделу или модулю учебной дисциплины. Выполняется по полученному заранее заданию в межсессионный период. Студент-заочник выполняет контрольную работу по предмету в соответствии с индивидуальным заданием.

После рецензирования преподавателем и допуска к собеседованию контрольная работа может быть возвращена студенту-заочнику для устранения недостатков или сразу представлена для собеседования.

Если контрольная работа не допущена к собеседованию, то студент-заочник дорабатывает ее и представляет повторно.

Критерии оценки знаний обучающегося при написании контрольной работы

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, показавшему всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач, свободное и правильное обоснование принятых решений.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, показавшему фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильные формулировки базовых понятий, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, но при этом он владеет основными понятиями выносимых на контрольную работу тем, необходимыми для дальнейшего обучения и может применять полученные знания по образцу в стандартной ситуации.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых задач.

Тестовые задания

Оценка **«отлично»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 85 % тестовых заданий.

Оценка **«хорошо»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 70 % тестовых заданий.

Оценка **«удовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 51 %.

Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется при условии правильного ответа студента не менее чем на 50 % тестовых заданий.

Заключительный контроль

Заключительный контроль (промежуточная аттестация) подводит итоги изучения дисциплины «Трудовое право»

Учебным планом по данной дисциплине предусмотрен зачет.

Вопросы, выносимые на зачет, доводятся до сведения обучающихся не позднее, чем за месяц до сдачи зачета.

Критерии оценки знаний при проведении зачета.

Оценка «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), «незачтено» - параметрам оценки «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется студенту, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной

программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы.

8 Перечень основной и дополнительной литературы

Основная учебная литература

1. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России : учебник / Н. А. Бочкарева. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. — ISBN 978-5-4486-0490-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79438.html>
2. Буянова, А. В. Трудовое право России. Общая часть : учебник / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова ; под редакцией А. В. Буяновой, А. Н. Приженниковой. — Москва : Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94556.html>
3. Сапфинова А. А. С19 Трудовое право : учеб.пособие / А. А. Сапфинова, С. В. Кобылинская, В. А. Макарова. — Краснодар : КубГАУ, 2016. — 99 с. — Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/uchebnoe_posobie_TP_GMU_portal.pdf

Дополнительная

1. Адриановская, Т. Л. Трудовое право : учебное пособие / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>
2. Волкова, В.В. Административная ответственность за нарушение трудовых прав и прав в области социального обеспечения : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» / В.В. Волкова, Е.В. Хахалева, А.В. Петрушкина. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА ; Закон и право, 2017. — 80 с. - ISBN 978-5-238-02837-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1025500>
3. Трудовое право : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н. Д. Амаглобели,

К. К. Гасанов, С. Н. Бондов [и др.] ; под редакцией К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 503 с. — ISBN 978-5-238-01750-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81573.html>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС:

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Znanium.com	Универсальная	http://znanium.com/
2	IPRbook	Универсальная	http://www.iprbookshop.ru/
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	http://edu.kubsau.ru/

Перечень интернет сайтов:

1. Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.duma.gov.ru/](http://www.duma.gov.ru/), свободный. – Загл. с экрана.

2. Официальный сайт Конституционного Суда РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ksrf.ru/>, свободный. – Загл. с экрана.

3. Официальный сайт Правительства РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.government.ru/](http://www.government.ru/), свободный. – Загл. с экрана.

4. Официальный сайт Президента РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/>, свободный. – Загл. с экрана.

5. Официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.council.gov.ru/](http://www.council.gov.ru/), свободный. – Загл. с экрана.

6. Официальный интернет-портал муниципального образования город Краснодар и Городской Думы Краснодара [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.krd.ru/>, свободный. – Загл. с экрана

7. Научная электронная библиотека www.eLIBRARY.RU Каталог сайтов периодических изданий, электронные версии журналов: <http://www.library.ru/2/catalogs/periodical/>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

4. Сапфинова А. А. Трудовое право : сб. задач / А. А. Сапфинова, В. А. Макарова, О. А. Глушко. – Краснодар : КубГАУ, 2015. – 84 с.- Режим доступа: http://edu.kubsau.ru/file.php/125/01_Sbornik_zadach_GMU_Trudovoe_pravo.pdf

5. Трудовое право : метод. указания к выполнению контрольных работ / сост. Д. В. Звягинцева. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 16 с.- Режим

доступа:

https://edu.kubsau.ru/file.php/125/MU_Trud_pr_dlja_kontr_rab_573621_v1_.PDF

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет»; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентационных технологий; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

Перечень лицензионного ПО

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений

Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№	Наименование	Тематика	Электронный адрес
1	Научная электронная библиотека eLibrary	Универсальная	https://elibrary.ru/
2	Гарант	Правовая	https://www.garant.ru/
3	КонсультантПлюс	Правовая	https://www.consultant.ru/

12 Материально-техническое обеспечение для обучения по дисциплине

Входная группа в главный учебный корпус оборудован пандусом, кнопкой вызова, тактильными табличками, опорными поручнями, предупреждающими знаками, доступным расширенным входом, в корпусе есть специально оборудованная санитарная комната. Для перемещения инвалидов и ЛОВЗ в помещении имеется передвижной гусеничный

ступенькоход. Корпус оснащен противопожарной звуковой и визуальной сигнализацией.

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	2	3	4
1	Трудовое право	<p>Помещение №221 ГУК, площадь — 101м²; посадочных мест — 95; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, для самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №114 ЗОО, площадь — 43м²; посадочных мест — 25; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, для самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

		специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ	
--	--	---	--

13. Особенности организации обучения лиц с ОВЗ и инвалидов

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории студентов с ОВЗ и инвалидностью	Форма контроля и оценки результатов обучения
<i>С нарушением зрения</i>	<ul style="list-style-type: none"> – устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.; <p>при возможности письменная проверка с использованием рельефно- точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.</p>
<i>С нарушением слуха</i>	<ul style="list-style-type: none"> – письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование,

	<p>рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.;</p> <p>при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.</p>
<i>С нарушением опорно-двигательного аппарата</i>	<p>– письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.;</p> <p>– устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.;</p> <p>с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.</p>

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ:

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

- предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом их индивидуальных особенностей;
- увеличение продолжительности проведения аттестации;
- возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины

Студенты с нарушениями зрения

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскостную информацию в аудиальную или тактильную форму;
- возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;
- использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;
- озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;
- обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;
- наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный;
- обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;
- минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;
- минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

***Студенты с нарушениями опорно-двигательного аппарата
(маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности
передвижения и патологию верхних конечностей)***

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

***Студенты с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие,
позднооглохшие)***

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскостную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации.
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы,

опорные тексты, глоссарий;

- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);

- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;

- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;

- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);

- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов проверки усвоения материала, словарная работа);

- соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);

- минимизация внешних шумов;

- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;

- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Студенты с прочими видами нарушений

(ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания)

- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;

- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;

- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;

- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;

- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;

- предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;
- сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего);
- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате;
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, в виде пометок в заранее подготовленном тексте).
- применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы,
- стимулирование выработки у студентов навыков самоорганизации и самоконтроля;
- наличие пауз для отдыха и смены видов деятельности по ходу занятия.