


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
16 июня 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»

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Форма обучения

очная, очно-заочная

Краснодар

2021

Рабочая программа дисциплины «Трудовое право» разработана на основе ФГОС ВО 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 13 августа 2020 г. № 1016.

Автор:

кандидат юридических наук,
профессор кафедры земельного,
трудового и экологического права



В.Т. Савин

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры земельного, трудового и экологического права от «08» июня 2021 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой земельного,
трудового и экологического права
доктор юридических наук, доцент



А.А. Сапфирова

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии факультета управления, протокол от 15 июня 2021г. № 7

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 для формирования умения ориентироваться в правовой системе России, правильно применять нормы права, осуществлять нормативно-правовое регулирование посредством выработки государственной политики

Задачи дисциплины

- формирование у студентов умений применять основные положения различных отраслей российского права в сфере профессиональной деятельности;
- формирование знаний и их навыков их применения для правового регулирования управленческих процессов в современном государстве и обществе.

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

ПКС-1 -умение ориентироваться в правовой системе России, правильно применять нормы права, осуществлять нормативно-правовое регулирование посредством выработки государственной политики:

ПКС-1.1 -применять основные положения различных отраслей российского права в сфере профессиональной деятельности;

ПКС-1.2 -демонстрирует знания правового регулирования управленческих процессов в современном государстве и обществе.

В результате изучения дисциплины «Трудовое право» обучающийся готовится к освоению трудовых функций и выполнению трудовых действий:

Профессиональный стандарт- для замещения должностей гражданской службы категорий «руководители», «помощники (советники)» ведущей группы должностей гражданской службы, категории «специалисты» ведущей и старшей групп должностей гражданской службы, а также категории «обеспечивающие специалисты» главной и ведущей групп должностей гражданской службы

Трудовая функция

Кадровое обеспечение и организационно-штатная работа:

- ведение личных дел, трудовых книжек государственных гражданских служащих, работа со служебными удостоверениями;
- организация и нормирование труда;

- разработка проектов организационных и распорядительных документов по кадрам;
- хранение документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации;
- работа с информационными системами и базами данных по ведению, учету кадров.

П.19.1. Регулирование в сфере занятости населения, безработицы и миграция основные направления государственной политики в сфере занятости населения, безработицы и миграции;

1.2. основные виды социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

1.3. порядок организации временного трудоустройства несовершеннолетних и безработных граждан;

1.4. особенности организации ярмарок вакансий.

П.19.2. Регулирование в сфере трудовых отношений и социального партнерства:

2.1. основные принципы правового регулирования трудовых отношений;

2.2. порядок создания трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

П.19.3. основные направления государственной политики в области охраны труда:

3.2. система управления и организации охраны труда;

3.3. основные требования охраны труда;

3.4. содержание и принципы расследования несчастных случаев на производстве;

3.5. порядок проведения расследования несчастных случаев на производстве;

3.6. виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.

П.19.4. Регулирование в сфере оплаты труда работников государственного сектора экономики.

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Трудовое право» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений ОПОП ВО, подготовки обучающихся по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Государственное и муниципальное управление».

4 Объем дисциплины (108 часов, 3 зачетных единиц)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	очная	очно-заочная
Контактная работа в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	35 34	23 22
— лекции	18	10
— практические	16	12
- лабораторные	-	-
— внеаудиторная	-	-
— зачет	1	1
— экзамен	-	-
— защита курсовых работ (проектов)	-	-
Самостоятельная работа в том числе:	73	85
— курсовая работа (проект)	-	-
— прочие виды самостоятельной работы	73	85
Итого по дисциплине	108	108
в том числе в форме практической подготовки	-	-

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемой дисциплины студенты (обучающиеся) сдают зачет, зачет.

Дисциплина изучается на 3 курсе, в 5 семестре по учебному плану очной формы обучения, на 3 курсе, в 5 семестре по учебному плану очно-заочной формы обучения.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки *	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. Система правоотношений в сфере труда.	ПКС-1	5	2	-	2	-	-	-	5
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.	ПКС-1	5	2	-	2	-	-	-	6
3	Понятие трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения Понятие, стороны и содержание трудового договора. Виды трудового договора. Общий	ПКС-1	5	2	-	2	-	-	-	10

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки *	Самостоятельная работа
	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, 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.	ПКС-1	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.	ПКС-1	5	2	-	2	-	-	-	6
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 в области охраны труда.	ПКС-1	5	2	-	2	-	-	-	6

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки *	Самостоятельная работа
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.	ПКС-1	5	2	-	2	-	-	-	6
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.	ПКС-1	5	2	-	-	-	-	-	20
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	ПКС-1	5	2	-	2	-	-	-	10

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки *	Самостоятельная работа
	защита трудовых прав. Понятие трудового спора и трудового разногласия. Классификация. Ответственность за нарушение трудового законодательства.									
ИТОГО:				18		16				73

Содержание и структура дисциплины по очно-заочной форме обучения

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки *	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. Система правоотношений в сфере труда.	ПКС-1	5	2	-	-	-	-	-	7
2	Социальное партнерство, коллективные договоры и соглашения Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение. Принципы, формы,	ПКС-1	5	-	-	-	-	-	-	8

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки *	Самостоятельная работа
	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.									
3	Понятие трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения 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, увольнения, отстранения от работы. Порядок оформления увольнения.	ПКС-1	5	2	-	4	-	-	-	10
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.	ПКС-1	5	2	-	2	-	-	--	10

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки *	Самостоятельная работа
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.	ПКС-1	5	-	-	-	-	-	-	8
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 в области охраны труда.	ПКС-1	5	-	-	2	-	-	-	10
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.	ПКС-1	5	2	-	2	-	-	-	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.	ПКС-1	5	-	-	-	-	-	-	10

№ п / п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						
				Лекции	в том числе в форме практической подготовки	Практические занятия	в том числе в форме практической подготовки	Лабораторные занятия	в том числе в форме практической подготовки *	Самостоятельная 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.	ПКС-1	5	2	-	2	-	-	-	12
ИТОГО:				10		12				85

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
- 3.

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ПКС-1. Умение ориентироваться в правовой системе России, правильно применять нормы права, осуществлять нормативно-правовое регулирование посредством выработки государственной политики	
4	Гражданское право
4	Геополитика
4	Политическое управление
4	Ознакомительная практика
4	Организация избирательного процесса
4	Система государственного управления
5	Трудовое право
5	Система муниципального управления
5	Государственная демографическая и миграционная политика
6	Государственная социальная политика
6	Налоговая политика государства
6	Земельное право
7	Государственное регулирование АПК
8	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетвори- тельно (минимальный не достигнут)	удовлетвори- тельно (минимальны й пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ПКС-1. Умение ориентироваться в правовой системе России, правильно применять нормы права, осуществлять нормативно-правовое регулирование посредством выработки государственной политики					
Индикаторы достижения ПКС-1.1. Применять основные положения	Уровень знаний ниже минимальны х требований, имели место	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много	Уровень знаний в объеме, соответству ющем программе	Уровень знаний в объеме, соответству ющем программе	Реферат, дискуссия, компетентнос тно- ориентирован ная задача

Планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции)	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный не достигнут)	удовлетворительно (минимальный пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
различных отраслей российского права в сфере профессиональной деятельности и ПКС-1.2. Демонстрирует знания правового регулирования управленческих процессов в современном государстве и обществе	грубые ошибки При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки, не продемонстрированы базовые навыки	негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	подготовки, допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач	подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач	(ситуационная) рубежная тесты, вопросы и задания для проведения зачета

**планируемые результаты освоения компетенции (индикаторы достижения компетенции) указываются в формулировке ПООП (проекта ПООП).*

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, 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 «Целлюлозно-бумажный 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 создавалась 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?

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

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) согласия 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 вышеперечисленное.**

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: Умение ориентироваться в правовой системе России, правильно применять нормы права, осуществлять нормативно-правовое регулирование посредством выработки государственной политики (ПКС-1).

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.
21. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
22. Испытание при приеме на работу.
23. Порядок заключения трудового договора.
24. Виды трудового договора по сроку их действия.
25. Сезонные и временные работники.
26. Совместительство: общие положения, оплата труда, гарантии и компенсации.
27. Понятия, виды и условия переводов работников на другую работу.
28. Прекращение трудового договора.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
31. Дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий работников.
32. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
33. Трудовая книжка (значение, содержание, порядок выдачи).
34. Понятие рабочего времени. Режим рабочего времени.
35. Нормальная продолжительность рабочего времени.
36. Работа в выходные и праздничные дни. Продолжительность работы накануне праздничных дней и в ночное время.
37. Неполное рабочее время.
38. Ненормированный рабочий день.
39. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
40. Самозащита работниками трудовых прав.
41. Сверхурочные работы.
42. Понятие и виды времени отдыха.
43. Понятие и виды отпусков. Порядок предоставления отпусков.
44. Понятие заработной платы (общие положения).
45. Тарифная система оплаты труда.
46. Ограничение удержаний из заработной платы.
47. Гарантии и компенсации: понятие и случаи их предоставления.
48. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.
49. Основание дисциплинарной ответственности работников.
50. Понятие, виды и условия наступления материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность работников.

- 51.Порядок возмещения материального ущерба работников.
- 52.Полная материальная ответственность работников.
- 53.Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
- 54.Материальная ответственность работодателя.
- 55.Охрана труда (основные понятия, обязанности работодателя и работника).
- 56.Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
- 57.Понятие и виды трудовых споров.
- 58.Реализация права на забастовку. Незаконные забастовки и правовое положение работников.
59. Основные виды контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
60. Федеральная инспекция труда: полномочия по защите трудовых прав работников, порядок инспектирования работодателя

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. В ООО «Агат» был принят на работу юрисконсульт Захаров. ОАО «Лотос» заключило с Померанцевым договор об оказании юридических услуг. Определите, какие критерии лежат в основе отграничения трудового договора от гражданского договора.

3. В одном из московских супермаркетов вывешено объявление о приеме мужчин на работу «Дедом-морозом». Является ли данное требование при приеме на работу законным?

4. 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?

5. 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?

6. 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 ООС «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»?

7. 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?

8. 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?

9. 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?

10. 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?

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

Контроль освоения дисциплины «Трудовое право» проводится в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 «Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся».

Критерии оценки знаний при проведении устного опроса:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся полно и аргументировано отвечает по содержанию темы; дает исчерпывающие ответы по определенному разделу, проблеме; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, ссылаясь на научную, учебную или нормативную литературу; показывает знание специальной литературы; излагает материал логично, последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся полно и правильно отвечает по содержанию темы, по определенному разделу, проблеме с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе определенные неточности (1-2 ошибки), не имеющие принципиального характера, которые сам же исправил;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся показал неполные знания темы, определенного раздела, проблемы; допустил ошибки

и неточности при ответе; продемонстрировал неумение логически выстраивать ответ и формулировать свою позицию по проблемным вопросам; при ответе опирался только на учебную литературу.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся обнаруживает незнание темы, определенного раздела, проблемы; допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не может ответить на дополнительные и уточняющие вопросы; если обучающийся вообще отказался отвечать на вопросы по причине незнания темы, определенного раздела, проблемы либо отмечаются такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению следующих тем, разделов.

Критерии оценки решения компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

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.

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

Оценка «отлично» — 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 тестовых заданий:

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 менее чем на 50 % тестовых заданий.

Критерии оценки знаний обучающихся на зачете и экзамене

Оценки «зачтено» и «незачтено» выставляются по дисциплинам, формой заключительного контроля которых является зачет. При этом оценка «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), а «незачтено» — параметрам оценки «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной и

профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Оценки «зачтено» и «незачтено» выставляются по дисциплинам, формой заключительного контроля которых является зачет. При этом оценка «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), а «незачтено» — параметрам оценки «неудовлетворительно».

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

1. Трудовое право: учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 2-е изд., перераб. — Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. — 368 с. - ISBN 978-5-91768-923-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1071764>
2. Трудовое право (общая часть): учеб. пособие / Т. Л. Адриановская, О. А. Глушко, С. В. Кобылинская, А. А. Сапфирова; под общ. ред. А. А. Сапфиновой. — Краснодар : КубГАУ, 2017. — 105 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/4_Adrianovskaja_ucheb_posobie_17.11.2017.pdf
3. Трудовое право (особенная часть): учеб. пособие / Т. Л. Адриановская [и др.]; под общ. ред. А. А. Сапфиновой. — Краснодар: КубГАУ, 2019. — 185 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/UP_Trudovoe_pravo_Osob_chast_462756_v1_.PDF

Дополнительная учебная литература

1. Глухов, А. В. Трудовое право: практикум / А. В. Глухов. - Москва: РГУП, 2020. - 250 с. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/>
2. Маркин, Н. С. Трудовое право: учебник для бакалавров / Н. С. Маркин, В. В. Надвикова, В. И. Шкатулла ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94555.html>
3. Сапфилова А.А., Адриановская Т.А. Трудовой договор: учеб. пособие. — Краснодар: КубГАУ, 2017. — 88 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/Trudovoi_dogovor_uchebnoe_posobie.pdf
4. Трудовое право: учебное пособие / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева. — Москва: Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7 – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Перечень ЭБС

№	Наименование	Тематика	Ссылка
1	Издательство «Лань»	Универсальная	https://e.lanbook.com/
2	IPRbook	Универсальная	http://www.iprbookshop.ru/
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная	https://edu.kubsau.ru/

Рекомендуемые интернет-сайты:

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://www.rosmintrud.ru/>
2. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости - <https://www.rostrud.ru/>
3. Центр социально-трудовых прав. <http://trudprava.ru/>
4. Официальный сайт Правительства РФ [http:// www.government.ru](http://www.government.ru)
5. Официальный сайт Конституционного Суда РФ <http://www.ksrf.ru>
6. Журнал Трудовое право [http:// www.top-personal.ru/workinglaw.html?262](http://www.top-personal.ru/workinglaw.html?262)
7. Судебные и нормативные акты РФ -<https://sudact.ru/>
8. Официальный сайт Государственной инспекции труда в Краснодарском крае - <https://git23.rostrud.ru/>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Сапфилова А. А. Трудовое право: сб. задач / А. А. Сапфилова, С. В. Кобылинская, В. А. Макарова. — Краснодар: КубГАУ, 2015. — 128 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/Trudovoe_Pravo_JUF_Sbornik_zadach.pdf
2. Трудовое право: метод. указания по практическим (семинарским) занятиям / сост. Т.Л. Адриановская, А. А. Сапфилова. — [Электронный ресурс], 2021. — 37 с. Режим доступа: <https://kubsau.ru/education/chairs/law-land/doc/>

1. 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

3.

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.

11.1 Перечень лицензионного ПО

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

11.2 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

№ 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 №746 ГУК, посадочных мест — 30; площадь — 55 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №638 ГУК, посадочных мест — 127; площадь — 90,8 кв.м.; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа. специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель); технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран); программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №035а ЗОО, площадь — 4,3 кв.м.; помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> <p>Помещение №433 ГУК, посадочных мест — 16; площадь</p>	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул. им. Калинина, 13

		— 17,2 кв.м.; помещение для самостоятельной работы. технические средства обучения (компьютеры персональные); доступ к сети «Интернет»; доступ в электронную информационно-образовательную среду университета; специализированная мебель (учебная мебель). Программное обеспечение: Windows, Office, специализированное лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, предусмотренное в рабочей программе	
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

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.; 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.
<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, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.; <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>	<ul style="list-style-type: none"> – 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.; – устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; <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 плоскопечатную 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 взаимообратный 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.