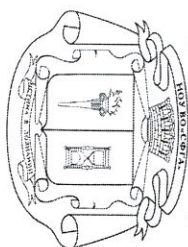


РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ



Негосударственное образовательное учреждение
высшего образования
«Столичная финансово-гуманитарная академия»
(НОУ ВО «СФГА»)

Факультет педагогики, психологии и права
Кафедра государственно-правовых дисциплин

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА дисциплины

Трудовое право
наименование дисциплины (модуля)
ОПД.Ф.14
(код дисциплины (модуля))

Направление подготовки: 54.03.01 (072500.62) – **ДИЗАЙН**

Профиль подготовки: дизайн среды

Квалификация (степень) выпускника: **БАКАЛАВР**
(бакалавр, магистр, специалист)

Форма обучения: **ЗАОЧНАЯ**

Москва-
2015

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с:
- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению подготовки 54.03.01 (072500) Дизайн, утвержденным Министерством образования Российской Федерации от 22 декабря 2009г. № 780

- приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (зарегистрирован Минюстом России 24.02.2014, регистрационный № 31402);

- рабочим учебным планом по направлению подготовки 54.03.01 (072500) Дизайн, утвержденным ректором Негосударственного образовательного учреждения высшего образования «Столичная финансово-гуманитарная академия», профессором В. В. Грачевым 14.10.2015 г. (протокол Ученого совета №3) для обучающихся 2012 года набора

- рабочим учебным планом по направлению подготовки 54.03.01 (072500) Дизайн, утвержденным ректором Негосударственного образовательного учреждения высшего образования «Столичная финансово-гуманитарная академия», профессором В. В. Грачевым 14.10.2015 г. (протокол Ученого совета №3) для обучающихся 2014 года набора

- рабочим учебным планом по направлению подготовки 54.03.01 (072500) Дизайн, утвержденным ректором Негосударственного образовательного учреждения высшего образования «Столичная финансово-гуманитарная академия», профессором В. В. Грачевым 14.10.2015 г. (протокол Ученого совета №3) для обучающихся 2015 года набора

Составитель (и): Смирнова В. В., кандидат юридических наук, доцент
(фамилия, имя отчество, должностное, ученая степень, ученое звание)

Рабочая программа дисциплины (модуля) пересмотрена на заседании кафедры
гражданско-правовых дисциплин

«14» октября 2015г. протокол № 12 (наименование обеспечивающей кафедры)

Заведующий кафедрой

(подпись)

Куравлин А.В.
Ф.И.О.



1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) СООТВЕТСТВЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В соответствии с требованиями п. 7.2. Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки **072500.62 «Дизайн»** (квалификация «Бакалавр»), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2009г. № 780, при разработке основной образовательной программы (далее – ООП) бакалавриата определены возможности **Негосударственного образовательного учреждения высшего образования «Столичная финансово-гуманитарная академия»** в формировании социально-личностных компетенций выпускников (например, компетенций социального взаимодействия, самоорганизации и самоуправления, системно-деятельностного характера). В вузе сформирована социокультурная среда, созданы условия, необходимые для всестороннего развития личности обучающегося.

Вуз способствует развитию социально-воспитательного компонента учебного процесса, включая развитие студенческого самоуправления, участие обучающихся в работе общественных организаций, спортивных и творческих клубов, научных студенческих обществ.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основные этапы формирования науки трудового права в России и в зарубежных странах.

Уметь:

- определять подведомственность трудового спора; найти норму права, относящуюся к конкретному спору; найти и ознакомиться с судебной практикой, подходить для конкретного спора, установить фактические обстоятельства, сопоставить их с выбранной нормой трудового права; решить дело по существу на основании действующего законодательства и фактических обстоятельств дела.

Владеть:

- понятиями, используемыми в теории и практики трудового права; навыками толкования норм трудового права; навыками ведения дискуссий по общим проблемам трудового права.

Процесс изучения конкретной учебной дисциплины: «Трудовое право» направлен на формирование следующих общекультурных и профессиональных компетенций:

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Трудовое право как дисциплина относится к базовой части профессионального цикла основной образовательной программы. Необходимыми входными знаниями для начала изучения трудового права являются знания, полученные студентами в процессе изучения теории государства и права, гражданское право, уголовное и административное право.

При изучении административного законодательства студентам необходимы навыки работы с правовыми базами данных «Кодекс», «Гарант», «Консультант Плюс», а также навыки проведения аналитических обзоров управленческой деятельности государственных и негосударственных структур по информации, размещаемой в сети Интернет, в том числе, на официальных сайтах государственных органов и учреждений.

Таблица 1. Содержательно-логические связи дисциплины (модуля)

Код дисциплины (модуля)	Название дисциплины (модуля)	Содержательно-логические связи Коды учебных дисциплин (модулей), практик			
		на которые опирается содержание данной учебной дисциплины (модуля)	История, Обществознание	Защита интеллектуальной собственности	для которых содержание данной учебной дисциплины (модуля) выступает опорой
1	2	4		6	
ФТД.1	Правоведение	Обществознание			

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.

Объем дисциплины по учебному плану составляет -2 зачетных единицы = 72 академических часов.

Содержание учебной дисциплины Таблица 2. Объем дисциплины (модуля)

№ п/п	Раздел Дисциплины	курс	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Всего часов	Лекции	Практ. работа	Самост. работа	
1	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права. Принципы российского трудового права.	5	6	1		5	
2	Тема 2. Субъекты трудового права. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.		6	1		5	Доклад
3	Тема 3. Трудовые и непосредственные связанные с ними правоотношения. Социальное партнерство в сфере		6	1		5	Проверка конспектов

трудоустройство	Правовое регулирование занятости.					
4	Тема 4. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения.	6	1	5	Доклад	
5	Тема 5. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора. Защита персональных данных работника.	6		1	5	Проверка конспектов
6	Тема 6. Рабочее время и режим труда.	6		1	5	Устный опрос
7	Тема 7. Время отдыха и его виды.	6		1	5	Доклад
8	Тема 8. Оплата и нормирование труда.	6		1	5	Тестирование
9	Тема 9. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву.	5			5	Устный опрос
10	Тема 10. Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора.	5			5	Доклад
11	Тема 11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав и свобод. Трудовые споры.	4			4	Проверка конспектов
12	Тема 12. Международно-правовое регулирование труда.	4			4	Устный опрос
	КСР					2 часа
	зачет					4 часа
	Итого	72	4	4	58	

* Академические часы и виды самостоятельной работы указаны в таблице 2.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических* или астрономических часов и видов учебных занятий.

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Содержание темы
1	Тема 1. Предмет, метод и	Понятие труда и вопросы общественного устройства труда в

2	система трудового права. Принципы российского трудового права.	Конституции РФ. Предмет трудового права. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Метод правового регулирования и сфера действия норм трудового права. Основные функции трудового права. Место трудового права в системе российского права. Понятие системы трудового права. Основные элементы системы трудового права: Общая, Особенная и Специальная части, правовые институты. Предмет и система науки и учебного курса трудового права. Виды принципов трудового права. Понятие принципов трудового права и их значение. Общие принципы правового регулирования трудовых отношений, закрепленные в Конституции РФ. Основные отраслевые принципы трудового права, их классификация и отражение в нормах права. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.
---	--	---

2	Тема 2. Субъекты трудового права. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.	Понятие субъектов трудового права. Содержание статуса субъектов: права и обязанности, юридические гарантии, ответственность. Классификация субъектов трудового права. Работники как субъекты трудового права. Трудовая правосубъектность физических лиц. Правовой статус иностранных работников. Права и обязанности работников. Работодатели как субъекты трудового права. Трудовая правосубъектность организаций. Физические лица как работодатели. Права и обязанности работодателя. Профессиональные органы как субъекты трудового права. Правовой статус органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере трудовых отношений. Понятие и виды профессиональных союзов, их задачи и функции. Законодательство о правах и гарантиях деятельности профсоюзов. Основные права профсоюзов и их классификация: представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников; участие в нормотворческой и правотворческой деятельности; осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства; ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений; участие в разрешении коллективных трудовых споров; содействие занятости и социальной защите работников. Права профсоюзов в области охраны труда и окружающей среды. Гарантии прав профессиональных союзов и выборных профсоюзных работников. Ответственность профсоюза.
---	--	--

3	Тема 3. Трудовые и непосредственно-не связанные с ними правоотношения. Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование занятости.	Понятие трудового правоотношения, его элементы: субъекты, объекты, содержание. Юридические факты, с которыми связано возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений. Виды правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми, их субъекты, объекты и содержание, основания их возникновения, изменения и прекращения. Правоотношения по организации труда и управлению трудом, трудоустройству у работодателей, профессиональной подготовке, повышению квалификации и переподготовке непосредственно у работодателя; социальному партнерству, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; разрешению трудовых споров; обязательному социальному страхованию в предусмотренных федеральными
---	--	--

		законами случаях. Понятие социального партнерства в сфере труда. Организационные формы социального партнерства. Стороны и органы социального партнерства. Представители работников и работодателей. Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений. Коллективные переговоры по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, разработке и заключению коллективных договоров и соглашений. Коллективные договоры и соглашения. Понятие и стороны коллективного договора. Содержание, структура и сроки действия. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора, контроль за его исполнением. Понятие соглашения. Участники социального-партнерских соглашений. Содержание и структура соглашений. Порядок разработки и заключения. Действие соглашения. Ответственность сторон социального партнерства.
4	Тема 4. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения.	Понятие и значение трудового договора. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений. Отличие трудового договора от гражданского-правового договора. Стороны и содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Срок трудового договора. Основания заключения срочных трудовых договоров. Виды трудовых договоров. Условия и порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу.
5	Тема 5. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора. Защита персональных данных работника.	Понятие изменения трудового договора. Переводы на другую работу и их виды. Постоянные и временные переводы. Временный перевод на другую работу при чрезвычайных обстоятельствах и в случаях производственной необходимости. Переводы в соответствии с медицинским заключением. Изменение определенных сторонами условий договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Понятие перемещения работника и его отличия от перевода на другую работу. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации. Освобождение от работы. Прекращение трудового договора. Понятие персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Хранение, использование и передача персональных данных работника. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников.
6	Тема 6. Рабочее время и режим труда.	Понятие рабочего времени. Значение правового регулирования рабочего времени. Правовые нормы рабочего времени. Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное. Законодательно определенные случаи сокращения рабочего времени и установления неполного рабочего дня (рабочей недели). Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и ненормированный рабочий день.

7	Тема 7. Время отдыха и его виды.	Понятие режима труда (рабочего времени) и порядок его установления. Ежедневный, полудневный и суммированный учет рабочего времени. Работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Скользящие (гибкие) графики работы. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части. Выходной метод организации работ.
8	Тема 8. Оплата и нормирование труда.	Понятие заработной платы. Принципы правовой организации оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Минимальный размер оплаты труда. Формы оплаты труда. Методы правового регулирования и установления заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение и порядок удержаний из заработной платы. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений субъектов РФ и муниципальных учреждений. Отраслевые системы оплаты труда. Особые условия оплаты труда отдельных категорий работников. Компенсационные и стимулирующие выплаты. Премирование. Сдельная и премиальная системы оплаты труда. Оплата труда в особых условиях и в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. Нормирование труда. Порядок разработки и утверждения типовых норм труда.
9	Тема 9. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву.	Понятие гарантий и компенсаций по трудовому праву, их классификация. Гарантии и компенсации работникам при командировках, служебных поездках и переезде на работу в другую местность, осуществлении государственных или общественных обязанностей, совмещении работы с обучением и направлении работодателем для повышения квалификации, сдачи крови и др. Понятие компенсационных выплат, их отличие от гарантийных выплат и оплаты труда. Виды компенсационных выплат: за износ инструментов, принадлежавших работникам; за использование личного автотранспорта, при прохождении военных сборов и др.
10	Тема 10. Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора.	Понятие, содержание дисциплины труда и методы ее обеспечения. Отличие дисциплины труда от воинской и других видов государственной дисциплины. Внутренний трудовой распорядок. Правила внутреннего трудового распорядка организации, их содержание и порядок утверждения. Основные обязанности работодателя и работников по обеспечению трудовой дисциплины. Уставы и положения о дисциплине. Понятие поощрения по трудовому праву. Основания и меры поощрения, порядок их применения.

	основополагающих принципах и правах в сфере труда. Характеристика стандартов труда региональных международных организаций.
--	---

Практические занятия (семинары)

№п/п	Раздел дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Формы контроля
1	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права. Принципы российского трудового права.	Понятие трудового права как подотрасли российского права. Предмет и объект трудового права. Методы трудового права. Система трудового права и ее элементы. Наука трудового права: понятие, предмет, методология.	доклад, решение ситуационной задачи, проблемной ситуации, письменный отчет, конспектирование
2.	Тема 2. Субъекты трудового права. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.	Понятие субъектов и их значение в практической деятельности. Виды субъектов трудового права.	доклад, решение ситуационной задачи, проблемной ситуации, письменный отчет, конспектирование
3.	Тема 3. Трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения. Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование занятости.	Понятие и система правоотношений в трудовом праве. Понятие, содержание трудового правоотношения, его субъекты. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми: а) правоотношения по организации труда и управлению трудом; б) правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству; в) организационно-управленческие правоотношения в сфере труда; г) правоотношения по социальному партнерству; д) правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве; е) правоотношения по надзору и контролю за охраной труда, трудовым законодательством; ж) правоотношения ответственности сторон трудового договора, ж) правоотношения по разрешению трудовых споров.	доклад, решение ситуационной задачи, проблемной ситуации, письменный отчет, конспектирование
4.	Тема 4. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения.	Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду. Понятие и значение трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подрада, поручения, авторского и т.д.). Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Порядок заключения трудового договора. Особенности отдельных видов трудовых договоров: работников Крайнего Севера, руководителей, совместителей, работников транспорта, педагогических работников.	доклад, решение ситуационной задачи, проблемной ситуации, письменный отчет, конспектирование

	Понятие дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка по трудовому праву. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения. Понятие материальной ответственности в трудовом праве и её значение. Основания и условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Материальная ответственность работодателя перед работником: виды и особенности. Материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю, её отличия от гражданского-правовой (имущественной) ответственности. Понятие прямого действительного ущерба. Обстоятельства, исключющие материальную ответственность работника. Полная и ограниченная материальная ответственность. Случаи полной материальной ответственности работника. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба работодателю. Определение размера ущерба, причинённого работодателю, и порядок его возмещения. Способы возмещения работниками причинённого ими материального ущерба. Понятие и случаи установления особенностей регулирования труда.	Понятие дисциплинарной ответственности и дисциплинарного проступка по трудовому праву. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения. Понятие материальной ответственности в трудовом праве и её значение. Основания и условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Материальная ответственность работодателя перед работником: виды и особенности. Материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю, её отличия от гражданского-правовой (имущественной) ответственности. Понятие прямого действительного ущерба. Обстоятельства, исключющие материальную ответственность работника. Полная и ограниченная материальная ответственность. Случаи полной материальной ответственности работника. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба работодателю. Определение размера ущерба, причинённого работодателю, и порядок его возмещения. Способы возмещения работниками причинённого ими материального ущерба. Понятие и случаи установления особенностей регулирования труда.
11	Тема 11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав и свобод. Трудовые споры.	Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Отпуска по беременности и родам, по уходу за ребёнком. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет (несовершеннолетних): оплата труда, отпуска, гарантии при расторжении трудового договора. Регулирование труда руководителей организаций. Особенности работы по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонных работников. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц, надомников и работников религиозных организаций. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических, медицинских, творческих и иных категорий работников. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооружённых Сил РФ и других войск, а также лиц, проходящих альтернативную службу. Регулирование трудовых отношений в условиях чрезвычайного и военного положений. Основные способы защиты прав и свобод. Понятие трудовых споров и их классификация. Причины и условия возникновения трудовых споров. Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Исполнение решений по трудовым спорам. Понятие и стороны коллективных трудовых споров.
12	Тема 12. Международно-правовое регулирование труда.	Понятие, субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда. Международные трудовые стандарты, закреплённые в актах ООН. Международная Организация Труда: задачи, структура и порядок нормотворческой деятельности. Нормативное содержание Конвенций и Рекомендаций МОТ. Декларации МОТ 66

	надомником. Перевод на другую работу; понятие перевода и его отличие от перемещения.	
5.	Тема 5. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора. Защита персональных данных работника. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников. Защита персональных данных работника.	доклад, решение ситуационной задачи, проблемной ситуации, письменный отчет, конспектирование
6.	Понятие рабочего времени. Значение правового регулирования рабочего времени. Правовые нормы рабочего времени. Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и ненормированный рабочий день. Понятие режима труда (рабочего времени) и порядок его установления. Ежедневный, почасовой и суммированный учет рабочего времени. Работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Скользящие (гибкие) графики работы. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части. Выходной метод организации работ.	доклад, решение ситуационной задачи, проблемной ситуации, письменный отчет, конспектирование
Тема 6. Рабочее время и режим труда.		
7.	Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Ежедневный (междусменный) отдых. Выходные дни (ежедневный непрерывный отдых). Нерабочие праздничные дни. Право на отпуск и условия его реализации. Виды отпусков и их продолжительность. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска (минимальные и удлиненные). Дополнительный отпуск и их виды. Порядок предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков. Суммирование отпусков и разделение их на части. Основания и порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы.	доклад, решение ситуационной задачи, проблемной ситуации, письменный отчет, конспектирование
Тема 7. Время отдыха и его виды.		
8.	Понятие оплаты труда и заработной платы. Отличие заработной платы от гарантийных и компенсационных выплат. Тарифная система оплаты труда. Оплата труда работников бюджетной сферы. Формы и система оплаты труда (сдельная, повременная, их разновидности). Стимулирующие выплаты. Особенности оплаты труда служащих, руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров. Нормы труда (нормы выработки, времени, обслуживания), порядок их разработки	доклад, решение ситуационной задачи, проблемной ситуации, письменный отчет, конспектирование
Тема 8. Оплата и нормирование труда.		
9.	Тема 9. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву. Понятие гарантии и компенсации по законодательству. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.	доклад, решение ситуационной задачи, проблемной ситуации.

	Гарантии при направлении работников в служебные командировки. Гарантии при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации работникам, связанным с расторжением трудового договора. Другие гарантии и компенсации: - при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу; - при временной нетрудоспособности; - при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании; - работникам, направляемым на медицинское обследование; - работникам в случае сдачи крови и ее компонентов; - работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации; - возмещение расходов при использовании личного имущества работника.	письменный отчет, конспектирование тестирование
10.	Дисциплина труда Понятие материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Виды и пределы материальной ответственности работника. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба. Определение размера и порядок взыскания причиненного ущерба. Возможность снижения органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника. Материальная ответственность работодателя перед работником: в результате незаконного лишения его возможности трудиться (за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы). Возмещение морального вреда. Причиненного работнику.	доклад, решение ситуационной задачи, проблемной ситуации, письменный отчет, конспектирование
Тема 10. Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора.		
11.	Тема 11. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда	доклад, решение ситуационной задачи, проблемной ситуации, письменный отчет, конспектирование
Особенности регулирования труда.		

	работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц	
12. Тема 12. Международно-правовое регулирование труда.	Понятие, субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда. Международные трудовые стандарты, закрепленные в актах ООН. Характеристика стандартов труда региональных международных организаций.	доклад, решение ситуационной задачи, проблемной ситуации, письменный отчет, конспектирование

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Трудовое право»

Самостоятельная внеаудиторная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям для всех дисциплин учебного плана. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях и в качестве выполненных контрольных работ, тестовых заданий, сделанных докладов и других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа может включать следующие виды работ:

- работа с лекционными материалами, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание реферата (доклада, научной статьи) по заданной проблеме;
- выполнение домашнего задания к занятию;
- выполнение домашней контрольной работы;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- подготовка к контрольной работе;
- подготовка к зачету и аттестациям.

Виды заданий для самостоятельной работы:

– *для овладения знаниями:*

- чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы);
- составление плана текста;
- конспектирование текста;
- работа со словарями и справочниками;
- работа с нормативными документами;
- учебно - исследовательская работа;
- использование аудио и видеозаписей;
- использование компьютерной техники, Интернет и др.;

– *для закрепления и систематизации знаний:*

- работа с конспектом лекции (обработка текста);
- повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей);
- составление плана и тезисов ответа;
- изучение нормативных материалов;
- ответы на контрольные вопросы;
- аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект, анализ и др.);
- подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции, подготовка рефератов, докладов;
- составление библиографии;
- тестирование;
- работа со словарями и справочниками и др.
- Подготовка информационного сообщения
- Написание реферата
- Написание конспекта первоисточника (статьи монографии и пр.)
- Написание аннотации

- Составление опорного конспекта
- Составление теста и эталона ответов к нему
- Составление и решение ситуационной задачи
- Работа с концептом лекции (обработка текста);
– для формирования умений:
- решение задач и упражнений по образцу;
- решение вариантов задач и упражнений;
- решение ситуационных производственных (профессиональных) задач;
- подготовка к учебным играм;
- выполнение учебных проектов;
- проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности;
- подготовка курсовых и дипломных работ.

Планы практических занятий

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права. Принципы российского трудового права.

Вопросы к обсуждению:

- Понятие трудового права как подотрасли российского права.
- Предмет и объект трудового права.
- Методы трудового права.
- Система трудового права и ее элементы.
- Наука трудового права: понятие, предмет, методология.

Решение задач.

Тема 2. Субъекты трудового права. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.

Вопросы к обсуждению:

- Понятие субъектов и их значение в практической деятельности.
- Виды субъектов трудового права.

Решение задач.

Тема 3. Трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения. Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование занятости.

Вопросы к обсуждению:

- Понятие и система правоотношений в трудовом праве.
- Понятие, содержание трудового правоотношения, его субъекты.
- Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
- Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми:
- а) правоотношения по организации труда и управлению трудом;
- б) правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству;
- в) организационно-управленческие правоотношения в сфере труда;
- г) правоотношения по социальному партнерству;

- д) правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственно на производстве;
- е) правоотношения по надзору и контролю за охраной труда, трудовым законодательством;
- ж) правоотношения ответственности сторон трудового договора;
- з) правоотношения по разрешению трудовых споров.

Решение задач.

Тема 4. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения.

Вопросы к обсуждению:

- Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду.
- Понятие и значение трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т.д.).
- Стороны трудового договора.
- Содержание трудового договора.
- Порядок заключения трудового договора.
- Особенности отдельных видов трудовых договоров: работников Крайнего Севера, руководителей, совместителей, работников транспорта, педагогических работников, наемников.
- Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения.

Решение задач.

Тема 5. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора. Защита персональных данных работника.

Вопросы к обсуждению:

- Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.
- Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.
- Защита персональных данных работника.

Решение задач.

Тема 6. Рабочее время и режим труда.

Вопросы к обсуждению:

- Понятие рабочего времени. Значение правового регулирования рабочего времени. Правовые нормы рабочего времени.
- Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и ненормированный рабочий день.
- Понятие режима труда (рабочего времени) и порядок его установления. Ежедневный, полдневный и суммированный учет рабочего времени.
- Работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни. Скользящие (гибкие) графики работы. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части. Вахтовый метод организации работ.

Решение задач.

Тема 7. Время отдыха и его виды.

Вопросы к обсуждению:

- Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Ежедневный (междусменный) отдых. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Нерабочие праздничные дни.
- Право на отпуск и условия его реализации. Виды отпусков и их продолжительность. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска (минимальные и удлиненные). Дополнительный отпуск и их виды.
- Порядок предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков. Суммирование отпусков и разделение их на части. Основания и порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы.

Решение задач.

Тема 8. Оплата и нормирование труда.

Вопросы к обсуждению:

- Понятие оплаты труда и заработной платы. Отличие заработной платы от гарантийных и компенсационных выплат.
- Тарифная система оплаты труда.
- Оплата труда работников бюджетной сферы.
- Формы и система оплаты труда (сдельная, повременная, их разновидности).
- Стимулирующие выплаты.
- Особенности оплаты труда служащих, руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.
- Нормы труда (нормы выработки, времени, обслуживания), порядок их разработки

Решение задач.

Тема 9. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву.

Вопросы к обсуждению:

- Понятие гарантий и компенсаций по действующему трудовому законодательству. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
- Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
- Гарантии при переезде на работу в другую местность.
- Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей
- Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением
- Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
- Другие гарантии и компенсации

Решение задач.

Тема 10. Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Вопросы к обсуждению:

- Дисциплина труда
- Понятие материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности.
- Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.
- Виды и пределы материальной ответственности работника.
- Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба.
- Определение размера и порядок взыскания причиненного ущерба.
- Возможность снижения органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.
- Материальная ответственность работодателя перед работником: в результате незаконного лишения его возможности трудиться (за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы).
- Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Решение задач.

Тема 11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав и свобод. Трудовые споры.

Вопросы к обсуждению:

- Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями
- Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет
- Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегияльного исполнительного органа организации.
- Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
- Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев
- Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах
- Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом
- Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц

Решение задач.

Тема 12. Международно-правовое регулирование труда.

Вопросы к обсуждению:

- Понятие, субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.
- Международные трудовые стандарты, закрепленные в актах ООН.
- Характеристика стандартов труда региональных международных организаций.

Решение задач.

Задачи:

Задача № 1.1

Среди перечисленных актов выделите нормативно правовые акты и расставьте их (в убывающем порядке) по юридической силе:

- 1) Указ Президента РФ;
- 2) постановление Правительства РФ;
- 3) Закон РФ;
- 4) Закон субъекта РФ;
- 5) Генеральное соглашение;
- 6) отраслевое тарифное соглашение;
- 7) Конвенция МОТ;
- 8) Рекомендация МОТ;
- 9) приказ Министра труда и социального развития;
- 10) Устав кооператива;
- 11) постановление пленума Верховного суда РФ;
- 12) коллективный договор;
- 13) постановление Конституционного суда РФ;
- 14) приказ руководителя организации;
- 15) трудовой договор.

Задача №1.2

В каких статьях Конституции РФ и ТК РФ закреплены основные принципы трудового права и являются ли эти принципы источниками права?

Приведите конкретные примеры принятых в последние годы законов о труде РФ и постановлений Правительства РФ, актов Министров (ведомств) РФ.

Задача №1.3

Найдите статьи в ТК РФ, регулирующие понятие трудового договора; временные переводы на другую работу; работу в ночное время, формы оплаты труда, дисциплинарные взыскания, порядок взыскания ущерба, основания прекращения трудового договора.

Задача №1.4

Установите, какими актами регулируются:

- 1) гарантии и компенсации при служебных командировках;
- 2) условия труда временных и сезонных работников;
- 3) условия труда совместителей;
- 4) условия труда надомников;
- 5) условия труда служащих государственного аппарата.

Задача №1.5

К компетенции каких органов относится установление правил, регулирующих трудовые отношения наемных работников по следующему вопросу:

- 1) установление минимального размера оплаты труда;
- 2) установление прожиточного минимума;
- 3) ограничение труда женщин на ночных работах;
- 4) режим рабочего времени;
- 5) установление тарифов заработной платы;
- 6) сроки выплаты заработной платы, льготы и преимущества в сфере труда, кютирование;
- 7) прием на работу.

Задача №1.6

Ссылаясь на содержание коллективного договора, предусматривающего установление сокращенного рабочего времени (35 часов в неделю) для работников, обучающихся в вечерних и заочных вузах,

19

слесари Захаров и Колосов потребовали сократить им продолжительность смены до 7 часов с сохранением прежнего заработка.

Руководство отказалось выполнить их требование, ссылаясь на то, что законодательство не предусматривает подобных льгот для работников, а коллективный договор не может противоречить законодательству и поэтому указанные льготы законной силы не имеют.

Какими нормативными актами здесь следует руководствоваться?

Кто в данной ситуации прав?

Раздел 2. Правовое положение профсоюзов в сфере труда

Задача №2.1

Завод «Прибор» преобразован в акционерное общество.

Правление акционерного общества по инициативе его председателя приняло решение о том, что на территории завода деятельность профсоюзов не допускается, ссылаясь на отсутствие упоминания профсоюзов в примерном Уставе акционерного общества и Уставе АО «Прибор».

Правоммерно ли такое решение?

Каковы юридические гарантии деятельности профсоюзов на предприятии, в учреждении, организации?

Задача №2.2

Директор санатория потребовал от профкома освободить предоставляемую ему для работы комнату и покинуть территорию санатория.

Председатель профкома заявил протест. Тогда директор созвал собрание работников санатория, которое под его нажимом приняло решение об осуществлении деятельности профсоюза вне территории санатория.

Законны ли требования директора и решение собрания?

Задача №2.3

В организации действуют два профсоюза. В один входят работники независимо от профессии и места работы в организации, в другой — часть программистов вычислительного центра.

В орган какого профсоюза следует обращаться работнику за защитой его прав, если они нарушены работодателем?

Что означает терминология «соответствующий профсоюзный орган»?

Задача №2.4

Директор автобазы издал приказ о прекращении деятельности профсоюза, существовавшего много лет.

В какой орган следует обратиться профкому с просьбой о проверке законности этого приказа?

Какой должен быть сделан вывод?

Каковы основания и порядок прекращения деятельности профсоюзов?

Задача №2.5

Городской совет председателей профсоюзных комитетов обратился в орган местного самоуправления в связи с массовым выволомжением работников с промышленных предприятий города. Ответа не последовало.

Какими правами пользуются профсоюзы в содействии занятости населения?

Каковы правовые последствия обращения профсоюзов в исполнительные органы по этим вопросам?

Задача №2.6

В коллективном договоре фабрики иппушек, принятом собранием работников, предусмотрено, что увольнение по инициативе

20

работодателя допускается только при наличии предварительного согласия профкома.

На фабрике прошло сокращение штатов. Было уволено 5 работников. Один из них — Тупин — обратился в суд с иском о восстановлении его на работе. Увольнение Капина было мотивировано систематическим нарушением трудовой дисциплины. Он также обратился в суд, ссылаясь на отсутствие предварительного согласия профкома на его увольнение. В суд обратился и уволенный Митрофанов, не являвшийся членом профсоюза.

Какое решение должен вынести суд?

Задача №2.7

Руководство организации утвердило положения о порядке оплаты труда и о распределении части прибыли между работниками.

Ознакомившись с ними, профком в первом обнаружил нарушение законодательства о заработной плате, во втором — ущемление интересов работников. Кроме того, об этих положениях профком узнал после их утверждения.

Обязан ли работодатель учитывать мнение профкома о содержании этих документов? Каков порядок принятия локальных нормативных актов?

Задача №2.8

Приказом директора мясокомбината были пересмотрены нормы выработки и расценки на некоторые виды работ, произвольных токарями ремонтно-механического цеха. Бухгалтерия произвела расчет с рабочими на основе новых норм и расценок. Считая, что оплата

произведена неправильно, группа рабочих обратилась в комиссию по трудовым спорам.

Каково участие профкома в установлении норм труда и расценок? Какое решение должно быть вынесено комиссией?

Задача №2.9

Отдел кадров направил в профком проект приказа о привлечении электромонтера Чернышова к работе в выходной день.

Председатель профкома написал на проекте приказа «Не возражаю».

Правильны ли действия отдела кадров и председателя профкома?

Задача №2.10

В связи с нелогичной производственных мощностей из за отсутствия достаточного количества заказов на продукцию машиностроительного завода «Сирена» директор издал приказ о ликвидации цехов 3, 4 и сокращении численности работников завода на 15%.

Профкому об этом стало известно после издания приказа.

Законны ли действия директора?

Каковы права профсоюзов при массовом высвобождении работников?

Задача №2.11

На заседании профкома рассматривался проект приказа об увольнении бухгалтера Прокоповой в связи с сокращением штатов. Присутствовало 9 членов комитета из 11 (1 член комитета был болен и 1 — в командировке). За увольнение Прокоповой проголосовало 4 члена профкома, 4 — воздержались и 1 проголосовал против.

Считается ли в такой ситуации, что решение принято? Какими мотивами оно может быть обосновано? Имеет ли руководитель организации право издавать приказ об увольнении Прокоповой?

Задача №2.12

Для усиления переплетки деятельности организации профком запросил у директора соответствующие сведения.

Однако профкому было поставлено условие оплатить предоставленную ему информацию. Часть сведений не была предоставлена по причине их конфиденциальности.

Законно ли такое требование профкома?

Задача №2.13

Профком завода поставил перед директором вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности начальника цеха Гранина за неоднократные нарушения трудового законодательства.

Директор не согласился с мнением профкома, считая, что Гранин действовал в интересах производства.

Вправе ли профком выступать с таким требованием?

Правомерны ли действия директора?

Задача №2.14

При проверке коллективного договора на государственном предприятии выяснилось, что многие его положения не выполнены по вине директора.

Аналогичное положение сложилось на акционированном и индивидуальном частном предприятиях.

Профкомы потребовали увольнения руководителей предприятий.

Законны ли эти требования?

Задача №2.15

Нормировавшие Марковой был объявлен выговор за отсутствие на рабочем месте в течение 2 часов 5, 13, 21 и 28 мая. В объявленной записке Маркова указала, что выполняла в это время общественные обязанности члена цехкома — проверяла режим работы женщин, имеющих детей.

Правомерно ли вынесение? Предоставляется ли не освобожденным работникам свободное от работы время для выполнения общественных обязанностей?

Задача №2.16

В связи с финансовыми трудностями столовой некоторым ее работникам, в том числе повару Бобровой и официантке Зориной, была уменьшена заработная плата. Согласия на это они не давали.

Боброва и Зорина обратились в комиссию по трудовым спорам, а затем в суд с просьбой оказать им помощь.

Для защиты прав и интересов в суде Бобровой профком выделил своего представителя.

В вынесении представителя для защиты прав и интересов Зориной профком отказал, так как она не являлась членом профсоюза.

Правильно ли поступил профком?

Что следует предпринять профкому?

Задача №3.1

Организация заключила с группой художников договор об оформлении здания к праздничным дням. Работы были выполнены согласно договору в течение 4 дней, включая субботу и воскресенье. Художники потребовали, чтобы за работу в субботу и воскресенье оплата была произведена по двойным расценкам.

Им отказали, ссылаясь на то, что в данном случае возникло гражданское правоотношение. Какое правоотношение — трудовое или гражданское — возникло на основе указанного договора?

Правы ли художники?

Задача №3.2

Соломатина по договоренности с директором средней школы убирала помещение школы. Оплата работы Соломатинной производилась в конце каждого месяца по счетам. Проработав два с половиной года, она потребовала предоставления ей очередного отпуска за текущий рабочий год и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска (за два рабочих года). Директор школы отказался удовлетворить требования

Соломатиной, заявив, что оплата ее работы производилась по счетам, которые она писала ежемесячно. Соломатина обратилась в комиссию по трудовым спорам (КТС).

В каких правоотношениях со школой находится Соломатина и какое решение должна принять КТС?

Задача №3.3

Член кооператива Нипов обратился в обком профсоюза строите лей с жалобой, в которой указывалось, что в кооперативе нарушен порядок увольнения по собственному желанию. Председатель правления отказал ему в просьбе об увольнении по истечении двух недель со дня подачи заявления, сославшись на то, что решение это по вопросу является компетенцией общего собрания.

Какой ответ следует дать Нипову?

Задача №3.4

Организация, не имеющая в штате полотора, заключила трудовое соглашение с Рабинкиным и Козловым — рабочими строительной организации. По этому соглашению Рабинкин и Козлов должны были в течение 2—3 месяцев натирать паркетные полы в здании организации. Они работали в будни (с понедельника до пятницы) после окончания рабочего дня в течение 2—3 часов ежедневно. Оплата производилась по счетам, которые Рабинкиным и Козловым представляли дважды в месяц за определенные объемы работ. Через 2,5 месяца они выполнили обусловленную трудовым соглашением работу.

Рабинкин и Козлов потребовали выплатить им в соответствии с трудовым законодательством компенсацию за неиспользованный отпуск и амортизацию личных электроинструментов. Им отказали на основании того, что работали они по трудовому соглашению, приказа о приеме их на работу по совместительству не издавалось, оплата работы производилась из фонда нештатного состава, поэтому трудовое законодательство на них не распространяется.

Правильно ли с ними поступили?

Задача №3.5

При обсуждении проекта коллективного договора на общем собрании работников завода директор отказался взять обязательство провести водопровод в общежитие из за отсутствия необходимых ассигнований на эти цели. Одновременно на руководство завода возлагалась обязанность предупредить рабочих об изменении норм выработки и сдельных расценок не позднее 6 дней до их введения. Кроме того, в приложении к коллективному договору в перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, предлагалось предусмотреть увеличение продолжительности дополнительного отпуска безоплачиваемым и аппаратчикам химводочистки с 6 до 12 рабочих дней.

К какому виду правоотношений следует отнести взаимоотношения между работниками и работодателем в связи с заключением коллективного договора?

Где и в каком порядке разрешаются возникшие в данном случае разногласия?

Кто осуществляет контроль за выполнением условий труда и качества ответственность за неисполнение обязательств главного механика?

Задача №3.7

Директор завода заявил работникам, имеющим акции этого за вода, что они стали его совладельцами и в связи с этим трудовое законодательство на них не распространяется. В каких отношениях состоят работники с заводом?

Задача №3.8

Иволгин, Семенов и Кошкин создали общество с ограниченной ответственностью. Каждый из них внес в уставный капитал общества соответствующую сумму. Иволгин стал директором. Семенов — главным бухгалтером. Кошкин отказался занять какую либо должность и заявил, что он будет принимать участие в деятельности ООО лишь в качестве члена правления с получением соответствующих дивидендов.

В каких правоотношениях с ООО состоят Иволгин, Семенов и Кошкин?

Раздел 4. Социальное партнерство в сфере труда

Задача №4.1

В ЗАО «Космос» работает 453 человека. 286 из них состоят в одном профсоюзе, 103 работника создали автономную профсоюзную организацию. Остальные работники не являлись членами профсоюза.

Кто вправе представлять работников в отношениях социального партнерства? Как определяется полномочность представителей работников?

Задача №4.2

В выкупленной работниками гостинице профком поставил перед новым руководством вопрос о заключении коллективного договора. Руководство гостиницы отказалось рассматривать этот вопрос, считая, что там, где коллектив является собственником, такой договор не нужен.

Право ли руководство гостиницы?

Задача №4.3

Профком выступил с инициативой о подготовке коллективного до говора на новый срок. С такой же инициативой выступил и совет трудового коллектива.

С кем представител и работодателя должны вступить в переговоры, если инициатива исходит от профсоюза и другого представителя работников?

Задача №4.4

В состав комиссии по ведению переговоров для подготовки проекта коллективного договора профком своим решением назначил 5 человек.

От работодателя на первое заседание пришли директор, главный бухгалтер и менеджер по кадрам. Представителям работников они пояснили, что несмотря на отсутствие приказа они вправе представлять работодателя в силу своего должностного положения. Представители работников с этим не согласились.

Каков порядок формирования комиссии по ведению коллектив ных переговоров? Кто вправе представлять работников и работодателя в отношениях социального партнерства?

Задача №4.5

При подписании коллективного договора 20 января (срок прежнего коллективного договора истек 24 января) профсоюзный комитет парфюмерной фабрики предложили указать, что новый договор вступает в силу с 25 января. Директор возражал против этого предложения, считая его противоречащим действующему законодательству.

Прав ли директор?

Задача №4.6

При ведении переговоров о проекте коллективного договора между представителями работников и представителями работодателя возникли разногласия.

Какова процедура их разрешения? Какие меры вправе принять профсоюз и работники в поддержку своих требований?

Задача №4.7

Соломину было объявлено руководителем организации замечание за то, что он в рабочее время присутствовал на заседании комиссии по ведению переговоров по подготовке коллективного договора. Он обратился в профком за защитой своих прав, напоминая, что выделен от профсоюза в качестве представителя в этой комиссии.

Правильно ли поступил руководитель? Что может и должен предпринять профком в данной ситуации?

Задача №4.8

На собрании членов профсоюза кооператива было принято решение о необходимости заключения коллективного договора. Руководство кооператива отказалось от ведения переговоров, объяснив свою позицию тем, что не все работающие в кооперативе являются членами профсоюза и вообще нет нужды в коллективном договоре

в такой организации. Профком настаивал на заключении коллективного договора, ссылаясь на то, что в контеративе почти все работники — члены профсоюза.

Кто из них прав?

Задача №4.9

В организации действуют три профсоюза. Каждый настаивает, что бы с ним велись переговоры по коллективному договору. Профкомы двух из них договорились работать над коллективным договором вместе. Третий требует отдельных переговоров и отдельного договора.

Как может быть решен этот вопрос?

Задача №4.10

В процессе разработки коллективного договора металлургического комбината — государственного унитарного предприятия — работники одного из производств решили заключить свой коллективный договор. Профком и руководство комбината отрицательно отнеслись к этому.

Может ли быть заключен коллективный договор в структурных подразделениях организации?

Задача №4.11

Руководство и профком завода — акционерного общества закрытого типа — с учетом поступивших от работников замечаний и предложений разработали проект коллективного договора и 10 января он был обсужден на общем собрании работников. Слесарь Барinov пред

ложил проект коллективного договора предварительно рассмотреть на совете трудового коллектива, а затем обсудить на общем собрании. За предложение Баринова проголосовало 60% присутствующих на собрании работников.

Правильное ли решение вынесло собрание?

Задача №4.12

При обсуждении проекта коллективного договора на конференции работников мунципального унитарного предприятия не были приняты положения, содержащиеся в разделе «Охрана труда». Руководству и профкому было предложено его доработать и вновь вынести на конференцию. В остальной части коллективный договор был одобрен. Правильно ли поступила конференция?

Задача №4.13

По уполномочию работников организации переговоры о заключении коллективного договора вел совет трудового коллектива. Ему собрание поручило подписать принятый договор. От имени работников коллективный договор подписал председатель совета трудового коллектива, он же — директор предприятия. От работодателя его подписал главный инженер.

Какую ошибку допустили работники? Кто уполномочен подписывать коллективный договор от работников и работодателей?

Задача №4.14

В проекте коллективного договора, внесенного на обсуждение общего собрания работников, не был решен вопрос о том, на кого распространяется его действие: на всех работников организации или только на работников — членов профсоюза.

Профком настаивал на том, что действие коллективного договора следует распространить только на членов профсоюзной организации, органом которой он является, поскольку именно он был инициатором заключения коллективного договора и именно его члены входили в состав комиссии по подготовке проекта.

Директор возражал против этого и настаивал на распространении условий коллективного договора на всех работников.

Кто прав?

Раздел 5. Трудовой договор

Задача №5.1

Петров и Кузнецов решили создать собственное товарищество. При этом они договорились, что: 1) Петров будет исполнять обязанности председателя, а Кузнецов — главного бухгалтера товарищества, 2) каждый из них будет отвечать по обязательствам товарищества в пределах своего месячного заработка.

Однако между ними возник спор о том, какое товарищество следует создать. Петров высказался за полное товарищество, так как таи, что только в этом случае отношения между ними и товариществом будут регулироваться трудовым законодательством. Кузнецов, напротив, полагал, что между товариществом и его членами, а отношения между полным товариществом и его членами регулируются гражданским законодательством.

За разрешением этого спора они обратились к своему знакомому Иванову, который сказал, что все отношения между любым товариществом и его членами регулируются трудовым договором.

Кто из них прав?

Соответствует ли требованиям законодательства договоренность Петрова и Кузнецова о том, что они будут отвечать по обязательствам товарищества в пределах своего среднего месячного заработка?

Задача №5.2

Среди членов профкома государственного предприятия возникли разногласия по вопросу о том, в каких случаях допустимо заключение с работниками срочного трудового договора.

По мнению одних членов профкома, заключение срочного трудового договора допустимо только в случаях, прямо предусмотренных законодательством.

По мнению других, срочный трудовой договор возможно заключать со всеми лицами, вновь поступающими на работу.

Какое ваше мнение по данному вопросу? Дайте аргументированный ответ, проанализируйте высказанные членами профкома мнения.

Задача №5.3

Директор общества с ограниченной ответственностью (ООО), исходя из того, что финансовый план ООО утверждается на год, издал приказ, в котором предусмотрел:

1) со всеми работниками общества независимо от продолжительности их работы после утверждения производственного плана заключить трудовые договоры сроком на 1 год и в дальнейшем перезаключать их ежегодно;

2) с работниками, отказавшимися от перезаключения трудового договора на указанный срок, прекращать трудовые отношения;

3) со всеми вновь поступающими в ООО заключать договоры подряда на 1 год. В связи с этим у работников ООО возникли следующие вопросы:

В чем отличие трудового договора от договора подряда? Законен ли приказ директора ООО? (Дайте аргументированный ответ по каждому пункту приказа.)

Задача №5.4

Директор мунципального предприятия отказал в приеме на работу 15-летнему подростку. В обосновании своего отказа директор заявил подотску, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях и по согласованию с профкомом предприятия, а на предприятии отсутствует профсоюзная организация.

Прав ли директор? Какие документы при трудоустройстве обязан предъявить 15 летний подросток? Где может обжаловать подросток отказ в приеме на работу?

Задача №5.5

Лущин Андрей Сергеевич устроился на вторую работу по документам своего старшего брата пенсионера Лущина Юрия Сергеевича. Братья договорились, что зарплату за работу получает Лущин А.С., который передаст в дальнейшем Лущину Ю.С. справку о заработке для перерасчета пенсии.

Дайте оценку правомерности действий братьев и укажите, какие последствия возникают для каждого из них, если:
1) трудовой договор заключал старший брат, а к работе приступил младший, и в дальнейшем от намерений попытки перерасчета пенсии брат отказался;
2) при трудоустройстве младший брат предъявил документы старшего брата.

Задача №5.6

Начальник управления Министерства рекомендовал свою жену в качестве одного из учредителей общества с ограниченной ответственностью (ООО). После создания ООО Министерство заключило с ним договор на проведение научно исследовательской работы, а начальник управления вошел во временный творческий коллектив, образованный ООО для выполнения указанной работы.

Ваше мнение о законности подобных действий? Какие отношения возникли у членов временного творческого коллектива с ООО?

Задача №5.7

С устного согласия директора муниципального предприятия Иволгин приступил к работе токаря. Через два дня с ним произошел несчастный случай. Однако директор заявил Иволгину, что поскольку с ним не был заключен трудовой договор в письменной форме, предприятие не может нести ответственность за данный несчастный случай. Возникли ли в данном случае трудовые отношения?

Прав ли директор?

Задача №5.8

Пенсионер по старости Кедров решил поступить на работу. В от деле кадров муниципального предприятия, куда Кедров обратился с предложением свои услуг, ему сообщили, что предприятие может заключить с ним трудовой договор сроком на два года.

Правомерно ли заключение срочного трудового договора в дан ном случае?

Таблица 5. Виты самостоятельной работы студентов

№ п/п	Раздел дисциплины	Наименование работ	Трудо- емкость (час) заоч.
1.	Тема 1. Предмет метод и система трудового права. Принципы российского трудового права.	Установите, какими актами регулируются: 1) гарантии и компенсации при служебных командировках; 2) условия труда временных и сезонных работников; 3) условия труда совместителей; 4) условия труда надомников; 5) условия труда государственных аппарата.	5
2.	Тема 2. Субъекты трудового права. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений.	Член кооператива Нилов обратился в обком профсоюза строите лей с жалобой, в которой указывалось, что в кооперативе нарушает ся порядок увольнения по собственному желанию. Председатель правления отказал ему в просьбе об увольнении по истечении двух недель со дня подачи заявления, сославшись на то, что решение этого вопроса является компетенцией общего собрания.	5

3	Тема 3. Трудовые и непосредственн о связанные с ними правоотноше ни. Социальное партнерство в сфере труда. Правовое регулирование занятости.	При подписании коллективного договора 20 января (срок прежнего коллективного договора истек 24 января) профсоюзный комитет парфюмерной фабрики предложил указать, что новый договор вступает в силу с 25 января. Директор возражал против этого предложения, считая его противоречащим действующему законодательству. Прав ли директор?	5
4	Тема 4. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения.	В каких случаях срочный договор может быть пролен и без согласия работодателя и работника?	5
5	Тема 5. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора. Защита персональных данных работника.	Среди членов профкома государственного предприятия возник ли разногласия по вопросу о том, в каких случаях допустимо заключение с работниками срочного трудового договора. По мнению одних членов профкома, заключение срочного трудового договора допустимо только в случаях, прямо предусмотренных законодательством. По мнению других, срочный трудовой договор возможно заключать со всеми лицами, вновь поступающими на работу. Каково ваше мнение по данному вопросу? Дайте аргументированный ответ, проанализировав высказанные членами профкома мнения.	5
6	Тема 6. Рабочее время и режим труда.	С устного согласия директора муниципального предприятия Иволгин приступил к работе токаря. Через два дня с ним произошел несчастный случай. Однако директор заявил Иволгину, что поскольку с ним не был заключен трудовой договор в письменной форме, предприятие не может нести ответственность за данный несчастный случай. Возникли ли в данном случае трудовые отношения? Прав ли директор?	5
7	Тема 7. Время отдыха и его виды.	Пенсионер по старости Кедров решил поступить на работу. В от деле кадров муниципального предприятия, куда Кедров обратился с предложением свои услуг, ему сообщили, что предприятие может заключить с ним трудовой договор сроком на два года. Правомерно ли заключение срочного трудового договора в дан ном случае?	5
8	Тема 8. Оплата и нормирование труда.	Особенности оплаты труда служащих, руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.	5
9	Тема 9. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву.	Понятие гарантий и компенсаций по действующему трудовому законодательству. Случай предоставления гарантий и компенсаций работникам по трудовому праву.	5
10	Тема 10. Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового	Понятие материальной ответственности сторон трудового договора по нормам трудового права. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности	5

11	Тема 11. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации	4
	отдельных отделений катедры работников. Защита трудовых прав и свобод. Трудовые споры.	
12	Тема 12. Межгосударственно-правовое регулирование труда.	4

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Трудовое право»

В соответствии с требованиями п. 8.1. Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки **072500.62 «Дизайн»** (квалификация «бакалавр»), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2009г. № 780., **Негосударственного образовательного учреждения высшего образования** обеспечивается гарантию качества подготовки обучающихся, в том числе путем:

- разработки стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников с привлечением представителей работодателей;
- мониторинга, периодического рецензирования образовательных программ;
- разработки объективных процедур оценки уровня знаний и умений обучающихся, компетенций выпускников;
- обеспечения компетентности преподавательского состава;
- регулярного проведения самообследования по согласованным критериям для оценки деятельности (стратегии) и сопоставления с другими образовательными учреждениями с привлечением представителей работодателей;
- информирования общественности о результатах своей деятельности, планах, инновациях.

Согласно требованиям п. 8.2. Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки **072500.62 «Дизайн»** (квалификация «бакалавр»), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2009г. № 780., в **Негосударственном образовательном учреждении высшего образования** в оценка качества освоения ООП включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся по конкретной учебной дисциплине: «Трудовое право».

В соответствии с требованиями п. 8.3. Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки **072500.62 «Дизайн»** (квалификация «бакалавр»), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2009г. № 780., конкретные формы и процедуры текущего контроля и промежуточной аттестации по конкретной учебной дисциплине разработаны **Негосударственным образовательным учреждением высшего образования** самостоятельно и доведены до сведения обучающихся в течение первого месяца обучения.

Согласно требованиям п. 8.4. Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки **072500.62 «Дизайн»** (квалификация «бакалавр»), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2009г. № 780., для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поставленным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) созданы фонды оценочных средств, включающие типовые задания, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций. Фонды оценочных средств разработаны и утверждены вузом по конкретной учебной дисциплине: «Трудовое право».

Вузом созданы условия для максимального приближения программ текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся к условиям их будущей профессиональной деятельности - для чего, кроме преподавателей конкретной учебной дисциплины, в качестве внешних экспертов привлекаются работодатели, преподаватели, читающие смежные учебные дисциплины.

ФОС по конкретной учебной дисциплине сформирован на ключевых принципах оценивания:

- валидности (объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения);
- надежности (использование единообразных стандартов и критериев для оценивания достижений);
- справедливости (разные обучающиеся должны иметь равные возможности добиться успеха);
- своевременности (поддержание развивающей обратной связи);
- эффективности (соответствие результатов деятельности поставленным задачам).

ФОС соответствует:

- Федеральному государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования по направлению подготовки **072500.62 «Дизайн»** (квалификация «бакалавр»), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2009г. № 780.;

- приказу Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (зарегистрирован Минюстом России 24.02.2014, регистрационный № 31402);

- ООП и учебному плану **направления подготовки 072500.62 «Дизайн»** (квалификация «бакалавр»);

- рабочей программе учебной дисциплины: «Трудовое право»
- образовательным технологиям, используемым в преподавании конкретной учебной дисциплины: «Трудовое право»

Тесты по теме дисциплины:

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

- 8 часов в день
- 8 часов в смену
- 40 часов в неделю**
- 28 календарных дней в месяц
- 300 календарных дней в год

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

- до ...
- 3 календарных дней
- 5 календарных дней**
- 1 недели
- 10 календарных дней
3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...
- вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе
- болезни работника
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста**
4. Ночное время продолжается с ... часов
- 23.00 до 6
- 22.00 до 5
- 22.00 до 6**
5. В рабочее время не включается ...
- перерыв для кормления женщины ребенка до полутора лет
- перерыв для отдыха и питания**
- междусменный перерыв
6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...
- работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя
- выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день**
- работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску
7. Продолжительность ежедневного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов
- 12
- 24
- 36
- 42**
- 48
8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя
- да
- нет
- да, но с разрешения работодателя (его представителя)
9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается ... трудовым договором коллективным договором
- правилами внутреннего трудового распорядка**
10. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней
- 14

- 21
- 28
11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ... на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы
- расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч. 77 ТК РФ
12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ...
- структурного подразделения, в котором трудится работник
- определенных сторонами условий оплаты труда работника
- трудовой функции работника**
13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...
- может уволить работника в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ
- обязан отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы**
14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...
- возможен без согласия работника
- возможен только с согласия работника**
- невозможен
15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...
- не допускается
- допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ**
- допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ
16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...
- предшествующими трудовым правоотношениям
- сопутствующими трудовым правоотношениям
- вытекающими из трудовых правоотношений
17. Правоотношения по трудоустройству ...
- предшествуют трудовым правоотношениям**
- сопутствуют трудовым правоотношениям
- вытекают из трудовых правоотношений

18. Основание возникновения трудового правоотношения
заключение трудового договора
заключение трудового договора или фактическое допущение к работе
заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о
заключении трудового договора

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

субъективные права и обязанности работника и работодателя

ответственность сторон трудового правоотношения

юридические факты, лежащие в основании указанного правоотношения

выполнение трудовой функции работником

коллективный труд работников организации

20. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать ...
физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица
(организации)

юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных

федеральными законами

физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный
правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными
законами

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

19

14

15

16

18

22. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...

ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или
восстановление утилизованного (поврежденного) имущества

прямой действительный ущерб

прямой действительный ущерб и упущенную выгоду

23. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат,
причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов
(денежной компенсации) в размере, определяемом ...

коллективным договором или трудовым договором, но не ниже 1/300 действующей

ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за

каждый день задержки

коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/365 действующей ставки
рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый
день задержки

трудовым договором, но не ниже 1/183 действующей ставки рефинансирования
Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки

24. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества,
определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен,
действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже ...

стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого

имущества
первоначальной стоимости имущества
минимального размера оплаты труда

25. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника
его низкая квалификация
возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска
непродолжительность работы на данном месте
отсутствие договора о полной материальной ответственности

26. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника,
возмещает этот ущерб ...

в полном объеме
двойном объеме
в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ

27. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться
...
локальными нормативными актами

трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями,

прилагаемыми к нему

дополнениями к трудовому договору или прилагаемыми к трудовому договору
соглашениями гражданско-правового характера

28. Состав комиссии по расследованию несчастных случаев утверждается ...

приказом (распоряжением) работодателя, если иное не предусмотрено ТК РФ

приказом федеральной инспекции труда

совместным актом работодателя и представительного органа работников, если иное не
предусмотрено ТК РФ

29. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске
повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной
защиты обеспечивается ...

представительным органом работников (выборным органом первичной организации)
федеральной инспекцией труда

работодателем

30. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к
травме – это ... производственный фактор

вредный

опасный

тяжелый

31. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых
актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда,
устанавливаются ...

Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений

Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций)
профсоюзов

Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов

32. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по улучшению условий труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...
аттестация рабочих мест по условиям труда
сертификация рабочих мест по условиям труда
экспертиза условий труда

33. Определение принципов трудового права
приведено в ТК РФ
заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений
является доктринальным и сформулировано правовой наукой

34. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...
нормативно-договорным актом
локальным нормативным актом
актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права

35. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...
применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ
не применяются
применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ПИСЬМЕННЫХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ.

1. Особенности регулирования трудовых отношений в современных условиях.
2. Влияние гражданского права на трудовые отношения в современных условиях
3. Коллективный договор и его применение в организациях с различными организационно-правовыми формами.
4. Место и роль профсоюзов в регулировании трудовых отношений.
5. Обеспечение занятости и гарантии права граждан на труд.
6. Защитная функция профсоюзов в условиях перехода к рыночным отношениям
7. Роль трудового договора в регулировании трудовых отношений на современном этапе.
8. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников
9. Некоторые проблемы коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.
10. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
11. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников.
12. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
13. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
14. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегияльного исполнительного органа организации.
15. Особенности регулирования труда педагогических работников.
16. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
17. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
18. Особенности регулирования труда работников транспорта.
19. Теория заработной платы и современные реалии оплаты труда в России.

20. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
21. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
22. Материальная ответственность работника (за ущерб, причиненный работодателю).
23. Примирение, посредничество и арбитраж при разрешении коллективных трудовых споров.
24. Правовое регулирование труда в отдельных зарубежных странах.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие, значение, функции и социальная роль трудового права.
2. Предмет трудового права. Виды труда, регулируемого трудовым правом.
3. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты, содержание. Основания возникновения трудовых правоотношений.
4. Правоотношения, представляющие трудовым: понятие, виды, общая характеристика.
5. Правоотношения, сопутствующие трудовым: понятие, виды, общая характеристика.
6. Метод трудового права: понятие и основные особенности.
7. Система трудового права.
8. Источники трудового права: понятие и система.
9. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
10. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
11. Понятие и система основных принципов правового регулирования труда.
12. Принципы свободы труда и трудового договора.
13. Принципы запрещения дискриминации в сфере труда.
14. Принципы запрещения принудительного труда.
15. Понятие и виды субъектов трудового права.
16. Правовой статус работодателя как субъекта трудового права.
17. Особенности правового статуса работодателя - физического лица.
18. Правовой статус работника как субъекта трудового права.
19. Профсоюзы как субъекты трудового права: понятие, задачи и функции. Правовое регулирование деятельности профсоюзов.
20. Основные права профсоюзов в сфере труда.
21. Система гарантий деятельности профсоюзов.
22. Правовой статус объединений работодателей.
23. Понятие, формы, уровни и принципы социального партнерства в сфере труда.
24. Субъекты социального партнерства.
25. Коллективные переговоры как важнейшая форма социального партнерства в сфере труда.
26. Понятие, содержание, порядок заключения и изменения коллективного договора.
27. Понятие, содержание, порядок заключения и изменения соглашения.
28. Понятие рынка труда и занятости. Права граждан в области занятости.
29. Правовой статус безработного. Порядок регистрации граждан в качестве безработных.
30. Правовое регулирование трудоустройства граждан. Квотирование рабочих мест.
31. Понятие и суть трудового договора.
32. Содержание трудового договора.
33. Виды трудовых договоров. Срочный трудовой договор.
34. Порядок заключения трудового договора и оформления приема на работу.
35. Правовое регулирование испытания при приеме на работу.
36. Понятие и порядок ведения трудовых книжек работников.
37. Понятие и виды переводов на другую работу.
38. Переводы на другую постоянную работу. Перемещение.
39. Временный перевод на другую работу.
40. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам,

связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

41. Отстранение от работы: понятие и основания.
42. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
43. Распоряжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.
44. Прекращение срочного трудового договора.
45. Распоряжение трудового договора по инициативе работодателя за совершение виновных действий работником.
46. Распоряжение трудового договора по инициативе работодателя по причинам, не связанным с виновным поведением работника.
47. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
48. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора.
49. Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Выходное пособие.
50. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.
51. Защита персональных данных работника.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Основная:

1. Мищенко, М.С. Трудовое право: Краткий курс.- Мн:ТетраСистемс, 2012. www.vb1b1osclb.ru
 2. www.vb1b1osclb.ru
 3. Дзюева-Салейманова, Ф.О. Трудовое право. Краткий курс: Уч. пос.- М: Проспект, 2014. www.vb1b1osclb.ru
 4. Потапова, А.А. Трудовое право. Краткий курс: Уч. пос.- М.: Проспект, 2014. www.vb1b1osclb.ru
- Дополнительная:
5. Амаглобети, Н.Д. и др. Трудовое право: Учебник.- М.: Юнги-Дана, 2012. www.vb1b1osclb.ru
 6. Потапова, А.А. Шпаргалка по трудовому праву: Уч. пос.- М.: РГ-Пресс, 2015. www.vb1b1osclb.ru
 7. Важенкова, Т.Н. Трудовое право. Ответы на экзамен. вопросы.- Мн:ТетраСистемс, 2012.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины.

- Справочная правовая система "Консультант Плюс" www.cons.plus.ru
Справочная правовая система "Гарант" www.garant.ru
Сайт <http://www.mon.gov.ru> – официальный сайт Министерства образования и науки РФ;
Сайт <http://www.law.edu.ru> федеральный правовой портал «Юридическая Россия»;
Сайт <http://www.usunovite.ru> Интернет проект Министерства образования и науки РФ «Усыновление в России»;
Сайт "Федеральные органы исполнительной власти" www.gov.ru/main/ministry/isp vlas144.html
Сайт "Государственная Дума Российской Федерации" www.duma.gov.ru
Сайт Верховного Суда Российской Федерации www.vsf.ru/index.php
Сайт Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации www.abt.ru

Электронно библиотечные системы (ЭБС):

Дисциплина	Ссылка на информационный ресурс	Наименован не разработана в электронной форме	Доступность
Трудовое право	http://www.vb1b1osclb.ru	Электронно библиотечная система (ЭБС) Унiversитетская библиотечная онлайн	Индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Использование современных образовательных технологий

Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценка знаний, умений и навыков студентов на семинарских и практических занятиях.

Текущий контроль представляет собой регулярно осуществляемую проверку усвоения учебного материала. Данная оценка предполагает систематичность, непосредственно коррелирующуюся с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения, а также необходимость высокой оценки успеваемости студента.

Семинарские и практические занятия, как правило, должны проводиться в активном и интерактивном режиме. Оценка знаний, умений и навыков осуществляется на всех семинарских и практических занятиях по всем формам обучения в соответствии с целями и задачами занятия. Контроль может проводиться в начале, в ходе отработки основной части и в заключительной части занятия.

Контроль, проводимый в начале занятия, имеет целью проверку качества самостоятельной работы студентов по соответствующей теме практического занятия, а также усвоения основных положений ранее пройденного учебного материала, необходимых для усвоения вопросов данного занятия.

Контроль, проводимый в ходе основной части занятия, должен обеспечить проверку не только хода и качества усвоения учебного материала, но и развитие у студентов творческого мышления.

Контроль, проводимый в заключительной части занятия, осуществляется в случаях, когда оценку качества усвоения материала можно дать после полного изложения.

Текущий контроль знаний, умений и навыков осуществляется преподавателем по типичной форме с выставлением оценки в журнале учета занятий.

Оценка выполнения студентами письменных (контрольных) работ.

Для выполнения контрольной работы следует тщательно изучить соответствующий материал по учебнику, изучить специальную литературу по рассматриваемым вопросам, внимательно проанализировать рекомендованный нормативный материал, а также судебную практику (постановления Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ). При этом студент не должен ограничиваться списком литературы, указанной в настоящих указаниях, а осуществлять ее самостоятельный поиск.

Следует учитывать, что в нормативные акты могли быть внесены изменения и дополнения. Поэтому для работы с нормативными актами и судебной практикой целесообразно пользоваться компьютерными справочными правовыми системами «Гарант», «Консультант Плюс», «Кодекс», которые оперативно учитывают обновления действующего законодательства.

Контрольная работа обязательно завершается списком использованной литературы.

Непрерывным условием правильного решения задач является умение поставить к основному вопросу четко сформулированные дополнительные вопросы, охватывающие содержание задачи. Правильный ответ на поставленные дополнительные вопросы позволит сделать верный окончательный вывод.

Ответ в рамках контрольной работы должен быть полным и развернутым. В нем должен быть виден ход рассуждений студента (анализ и оценка ситуации и доводов сторон с точки зрения действующего законодательства, формулирование четких выводов, в том числе об обоснованности требований или возражений сторон спора).

Юридическая квалификация фактов и отношений должна основываться на нормах права (нормах ГК РФ и других нормативных актов). Студент должен использовать правовое аргументацию: расуждения и выводы должны обосновываться ссылками на конкретные правовые нормы. При этом указываются соответствующие абзацы, части, пункты, статьи нормативного акта. Текст этих норм необходимо в соответствующей части процитировать.

Оценка самостоятельной работы студентов (СРС).
Контроль выполнения заданий на СРС осуществляется преподавателем на каждом семинарском и практическом занятии. Итоговая оценка СРС по пятибалльной системе выставляется в журнале учебных занятий и учитывается при аттестации студентов по дисциплине в период зачетно-экзаменационной сессии.

Экзамен

Оценка «отлично» выставляется, если студент твердо знает программный материал в объеме рекомендованных нормативных актов, основных и дополнительных учебных пособий, умело, основательно и грамотно анализирует нормативные правовые акты, отвечает на основные и дополнительные вопросы по курсу четко и грамотно, представляет обоснованные и самостоятельные выводы.

Оценкой «хорошо» оценивается ответ, судя по которому можно сделать вывод о том, что экзаменуемый твердо владеет программным материалом, грамотно его излагает, способен анализировать нормативные правовые акты, однако допускает пробелы при ответе на основные вопросы, либо незначительные неточности при освещении дополнительных вопросов.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает ответ, свидетельствующий о знаниях обучающимся основного материала в объеме основной литературы и основных нормативных правовых актов по курсу либо неумении аргументировать свою точку

зрения, либо неспособности четко, логично и грамотно изложить свое мнение без наводящих вопросов.

«Неудовлетворительно» оценивается ответ студента, если содержание основного материала студентом не усвоено и при ответе допущены грубые ошибки, либо отвечающий не может увязать полученные знания с практикой правового регулирования, не умеет анализировать нормативные правовые акты или отказывается отвечать.

В данном подпункте необходимо указать формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения.

№	Наименование раздела (перечислить те разделы, в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии)	Формы занятий с использованием активных и интерактивных образовательных технологий	Трудоемкость (час.)
1.	Субъекты трудового права. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	Лекция с использованием мультимедии	1 часа
2.	Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения.	Практическое занятие с мультимедии	1 часа

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (при необходимости)

Правовая база «Гарант»
Правовая база «Референт»
Правовая база «Консультант плюс»

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

В соответствии с требованиями п. 7.20. Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 072500.62 «Дизайн» (квалификация «бакалавр»), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2009г. № 780 «Негосударственное образовательное учреждение высшего образования «Столичная финансово-гуманитарная академия», реализующее ООП бакалавриата, располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов лабораторной, дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, которые в свою очередь предусматривены учебным планом вуза, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Минимально необходимый для реализации ООП бакалавриата перечень материально-технического обеспечения вуза включает:

- компьютерные классы общего пользования с подключением к Интернет из не менее 12-15 компьютеров (для работы одной академической группы одновременно) на 100 обучающихся;

- специализированные компьютерные классы для организации учебных занятий по курсам «Общего психологического практикума» и практикумов, состоящих из 10-15 компьютеров, с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием (мультимедийный проектор, головные телефоны, пульты для регистрации времени реакции, цифровые диктофоны, видеорекамеры и фотоаппараты) на 100 обучающихся;
- аппаратное и программное обеспечение (и соответствующие методические материалы) курсов «Общего психологического практикума» и других практикумов;
- учебные классы, оснащенные современной аудио- и видеотехникой (музыкальный центр, DVD-проектор, видеорекамер) для курсов с проведением психологических тренингов, занятий по психологическому консультированию;
- учебные классы, оснащенные наглядными учебными пособиями, препаратами, материалами для преподавания дисциплин биологического цикла и курса психофизиологии, а также аппаратурой и программным обеспечением для организации практических занятий по указанным выше курсам, связанным с регистрацией физиологических функций человека;
- компьютерные мультимедийные проекторы во всех аудиториях, где проводятся лекционные занятия, и другую технику для презентаций учебного материала;
- современные лицензионные компьютерные статистические системы для анализа данных и обработки результатов эмпирических исследований (SPSS, Stadia, Statistica) по курсам «Информатика и ЭВМ в психологии» и «Математические методы в психологии» и соответствующую учебно-методическую литературу к ним.
- Электронно-библиотечная система (www.biblioblv.ru) обеспечивает возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

При использовании электронных изданий вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин. Число компьютеризированных рабочих мест в компьютерном классе с доступом к сетям типа Интернет составляет не менее пяти процентов от числа обучающихся по соответствующей программе бакалавриата (без учета возможности доступа к глобальным сетям посредством беспроводной связи).

Негосударственное образовательное учреждение высшего образования «Столичная финансово-гуманитарная академия» обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения, а именно справочная правовая система «Консультант Плюс», справочная правовая система «Гарант».

Материально-техническое обеспечение конкретной учебной дисциплины «Трудовое право» включает в себя:

наличие компьютерного класса общего пользования с подключением к Интернет, учебные классы, оснащенные современной аудио- и видеотехникой и справочно-правовыми системами «Гарант», «КонсультантПлюс»;

компьютерные мультимедийные проекторы во всех аудиториях, где проводятся лекционные занятия и другая техника для презентаций учебного материала, комплект электронных презентаций (слайдов).