МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ
И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ» (ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР
_____ П.Е. Троян
«13» 09 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое право

Уровень основной образовательной программы — **БАКАЛАВРИАТ**

Направление подготовки — **38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»**

Профиль — **—**

Форма обучения — **ОЧНАЯ**

Факультет — **Факультет систем управления (ФСУ)**

Кафедра — **Кафедра автоматизации обработки информации (АОИ)**

Курс 4 — **Семестр 7**

Учебный план набора 2013, 2014, 2015 годов и последующих лет.

Распределение рабочего времени: 2016 г.

№	Виды учебной работы	Семестр 1	Семестр 2	Семестр 3	Семестр 4	Семестр 5	Семестр 6	Семестр 7	Семестр 8	Всего	Единицы
1.	Лекции							18		18	часов
2.	Лабораторные работы										часов
3.	Практические занятия							36		36	часов
4.	Курсовой проект/работа (КРС) (аудиторная)										часов
5.	Всего аудиторных занятий (Сумма 1-4)							54		54	часов
6.	Из них в интерактивной форме							–		–	часов
7.	Самостоятельная работа студентов (СРС)							54		54	часов
8.	Всего (без экзамена) (Сумма 5,7)							108		108	часов
9.	Самост. работа на подготовку, сдачу экзамена										часов
10.	Общая трудоемкость (Сумма 8,9)							108		108	часов
	(в зачетных единицах)							3		3	ЗЕТ

Зачет 7 семестр

Томск 2016

Согласована на портале № 15534

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № от «___» _____ 20__ г.

Лист согласований

Рабочая программа составлена с учетом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) третьего поколения по направлению подготовки 081100.62 - Государственное и муниципальное управление, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 17.01.2011 г. № 41

рассмотрена и утверждена на заседании кафедры гражданского права юридического факультета ТУСУР «16» 06 2016 г., протокол № 10.

Разработчик
Доцент кафедры ГП ЮФ ИИ ТУСУР (должность, кафедра) _____ (подпись) Назметдинов Р. Р. (ФИО)

Зав. обеспечивающей кафедрой ГП ЮФ ИИ ТУСУР _____ (подпись) Дедкова Т. А. (ФИО)

Рабочая программа согласована с факультетом, профилирующей и выпускающей кафедрами специальности

Декан ФСУ ТУСУР (факультет) _____ (подпись) Сенченко П. В. (ФИО)

Зав. профилирующей выпускающей кафедрой _____ Ехлаков Ю. П.

Эксперты:

Специалист по УМР ЮФ _____ Звегинцева С. Ю.

Методист кафедры АОИ _____ Коновалова Н. В.

15534
Согласована на портале №

1 Цели и задачи дисциплины

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

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

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

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

- участие в подготовке нормативно-правовых актов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм;
- составление юридических документов, их правовая экспертиза;
- обеспечение законности и правопорядка в сфере применения наемного труда;
- экспертно-консультационная деятельность, в т. ч. консультирование по вопросам трудового права.

2 Место дисциплины в структуре ООП

Учебная дисциплина «Трудовое право» (Б1.Б.6) относится к дисциплинам базовой части ОПП по направлению подготовки бакалавра 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление». Она связана с рядом дисциплин, такими как - гражданское, административное, конституционное, муниципальное право. Ее изучению предшествует освоение следующих дисциплин: конституционное право, административное право, муниципальное право .

3 Требования к результатам освоения дисциплины

После изучения дисциплины «Трудовое право» студент должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

- Знать: основные понятия трудового права, специфику трудовых правоотношений и особенности правового статуса их субъектов; в чем заключается отличие гражданско-правовых и трудовых договоров; основные источники трудового права, особенности заключения, изменения и расторжения трудового договора, правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха, порядок расчета и выплаты заработной платы и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, основания привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности, требования охраны труда и порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, способы защиты трудовых прав работников и порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, особенности регулирования труда отдельных категорий работников, а также регулирование трудовых отношений на международном уровне.
- Уметь: оперировать юридическими понятиями и категориями трудового права; анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые отношения; находить, исследовать, анализировать и давать оценку нормативно-правовым актам, регулирующим трудовые отношения, правильно толковать и применять нормы трудового права; дискутировать, отстаивать и выражать свои мысли, обосновывать свои аргументы на семинарских (практических) занятиях и диспутах; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом; осуществлять правовую экспертизу нормативных актов, содержащих нормы трудового права; давать квалифицированные юридические заключения и консультации; правильно составлять и оформлять юридические документы.

Согласована на портале № 15534

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

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего, ч	Семестр 7
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	**54**	**54**
Лекции	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	-	-
Практические работы (ПР)	36	36
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	**54**	**54**
Подготовка к лекциям	18	18
Подготовка к практическим занятиям	23	23
Подготовка к доклада-презентации	5	5
Написание реферата	8	8
Всего (без экзамена)	108	108
Подготовка и сдача экзамена	-	-
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	зачет	
Общая трудоемкость часов	**108**	**108**
зач. ед.	**3**	

5 Содержание дисциплины

5.1 Разделы дисциплин и виды занятий

Наименование раздела дисциплины	Л	ПЗ	СРС	Всего (без экзам.)	ОК, ПК
1. Предмет, метод, система и источники трудового права	1	2	1	5	ОК-4
2. Субъекты трудового права	1	2	2	5	
3. Социальное партнерство в сфере труда	1	2	2	5	
4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	1	1	1	3	
5. Трудовой договор	4	6	2	11	
6. Защита персональных данных работника	-	1	1	2	
7. Рабочее время	1	2	2	5	
8. Время отдыха	1	2	2	5	
9. Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве	2	3	2	5	
10. Материальная и дисциплинарная ответственность в трудовом праве	2	3	2	5	
11. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	-	2	1	2	
12. Охрана труда	2	2	1	4	
13. Защита трудовых прав и свобод. Разрешение трудовых споров	2	2	1	4	
14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	-	4	28	40	
15. Международно-правовое регулирование труда	-	2	6	7	
Итого:	**18**	**36**	**54**	**108**	

5.2 Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Наименование разделов	Содержание разделов	Трудоемкость, ч	(ОК)
1. Предмет, метод, система и источни-	*1. Понятие, предмет, метод и система трудового права* *2. Источники трудового права*	1	

Согласована на портале № 15534

ки трудового права	*3. Принципы трудового права*		ОК-4
2. Субъекты трудового права	*1. Субъекты трудового права* *2. Правовое положение профсоюзов в сфере труда*	1	
3. Социальное партнерство в сфере труда	Понятие, принципы, уровни социального партнерства в сфере труда. Правовая основа социального партнерства в сфере труда Субъекты социального партнерства: представители работников и работодателя(-ей). Органы социального партнерства. Роль государства в механизме социального партнерства. Формы социального партнерства в сфере труда: понятие, характеристика форм. Коллективные переговоры: понятие и порядок ведения. Коллективный договор: понятие, структура, содержание. Соглашение: понятие, виды, структура и содержание. Субъекты соглашений. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок подготовки и заключения соглашений.	1	
4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Понятие рынка труда и занятости. Правовой статус органов службы занятости. Общая характеристика законодательства о занятости населения. Направления государственной политики в сфере обеспечения занятости. Граждане, считающиеся занятыми. Правовой статус безработного. Пособие по безработице: основание назначения, определение размера и периоды выплаты пособий по безработице. Понятие и организация общественных работ. Финансирование общественных работ. Понятие трудоустройства. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Квотирование рабочих мест.	1	
5. Трудовой договор	*1. Общая характеристика трудового договора* *2. Заключение, изменение, прекращение трудового договора*	4	
7. Рабочее время	Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени	1	
8. Время отдыха	Понятие времени отдыха и его виды.	1	
9. Заработная плата и нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве	*1. Заработная плата* *2. Нормирование труда* *3. Гарантии и компенсации в трудовом праве.*	2	
10. Материальная и дисциплинарная ответственность в трудовом праве	*1. Дисциплинарная ответственность и дисциплина труда* *2. Материальная ответственность сторон трудового договора*	2	
12. Охрана труда	Конституционное право на безопасные условия труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Техника безопасности. Средства и методы обеспечения безопасных условий труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности охраны труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.	2	

Согласована на портале № 15534

13. Защита трудовых прав и свобод. Разрешение трудовых споров	*1. Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы* *2. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права* *3. Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения.*	2	
	Итого	**18**	

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

Наименование обеспечивающих (предыдущих) и обеспечиваемых (последующих) дисциплин	Разделы данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих (предыдущих) и обеспечиваемых (последующих) дисциплин														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Предшествующие дисциплины															
1. Конституционное право	+												+		+
2. Административное право			+			+			+	+	+		+		
Последующие дисциплины															
3. Государственная и муниципальная служба	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
4. Гражданское право		+			+	+			+	+	+				

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

Перечень компетенций	Л	ПЗ	СРС	Формы контроля
ОК - 4	+	+	+	Опрос на лекции. Выступление на семинаре Опрос на ПЗ, Тест, Конспект, выступление с докладом на ПЗ, домашнее задание, Доклад-презентация на ПЗ, Отчет по ИЗ,

Л – лекция, ПЗ – практические и семинарские занятия, СРС – самостоятельная работа студента

6 Методы и формы организации обучения

Технологии интерактивного обучения при разных формах занятий в часах

Методы \ Формы	Лекции (час)	ПЗ	Всего
Case-study (метод конкретных ситуаций)	4	8	12
Решение ситуационных задач	2	10	12
Итого интерактивных занятий	6	18	24

7 Лабораторный практикум - *не предусмотрен.*

8 Практические занятия (семинары)

Раздел дисциплины	Тема (наименование) практического занятия	Трудоемкость, ч	ОК
1.	Понятие, предмет, метод и система трудового права. Источники трудового права. Принципы трудового права	2	ОК-4
2.	Субъекты трудового права: работник, работодатель. Правовое положение профсоюзов в сфере труда. Объединение работодателей.	2	
3.	Понятие, принципы, уровни социального партнерства в сфере труда. Коллективные переговоры: понятие и порядок ведения. Коллективный договор: понятие, структура, содержание. Соглашение: понятие, виды, структура и содержание. Субъекты соглашений.	2	
4.	Понятие рынка труда и занятости. Правовой статус органов службы занятости. Общая характеристика законодательства о занятости населения.	1	
5.	Общая характеристика трудового договора.	6	

Согласована на портале № 15534

	Заключение, изменение, прекращение трудового договора.		
6.	Понятие персональных данных работника. Требования к обработке персональных данных.	1	
7.	Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Учет рабочего времени.	2	
8.	Понятие времени отдыха и его виды. Отпуска: понятие и виды.	2	
9.	Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации в трудовом праве.	3	
10.	Дисциплинарная ответственность и дисциплина труда. Материальная ответственность сторон трудового договора.	3	
11.	Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Понятие и формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Ученический договор: понятие, содержание и форма.	2	
12.	Понятие, содержание и значение охраны труда.	2	
13.	Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения.	2	
14.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	4	
15.	Понятие, источники и принципы международно-правового регулирования труда. Субъекты международно-правового регулирования труда. Акты международных организаций о труде. Международная организация труда (МОТ), ее основные функции и задачи.	2	
	Итого семинаров в 7 семестре	**36**	

9 Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч																ОК	Контроль выполнения работы
	По разделам дисциплины															Всего по виду СРС		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
1. Подготовка к ПЗ	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	23	ОК-4	Опрос на ПЗ, Тест
2. Изучение тем дисциплины, вынесенных на сам. проработку:																13		Конспект, выступление с докладом на ПЗ, домашнее задание
Особенности регулирования труда отдельных категорий работников														8		8		
Международно-правовое регулирование труда															5	5		
3. Подготовка доклада-презентации по темам:																10		
Особенности регулирования труда государственных служащих														5		5		Доклад-презентация на ПЗ
Особенности регулирования труда муниципальных служащих														5		5		Отчет по ИЗ
4. Написание реферата														8		8		Защита реферата па ПЗ

Согласована на портале № 15534

Всего по разделу дисциплины	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	28	6	54		

10. Примерная тематика курсовых проектов (работ) – *не предусмотрено.*

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости студентов

Таблица 11.1 Балльные оценки для элементов контроля. 7 семестр

Элементы учебной деятельности (контроля)	Максимальный балл за период с начала семестра до первой КТ	Максимальный балл за период между первой и второй КТ	Максимальный балл за период между второй КТ и окончанием семестра	Всего за семестр
Индивидуальное задание	-	-	17	**17**
Реферат	10	7	6	**23**
Контрольные работы / Тест	10	10	10	**30**
Домашнее задание	10	10	10	**30**
Итого максимум за период	**30**	**27**	**43**	**100**
Нарастающим итогом	**30**	**57**	**100**	**100**

Таблица 11.2 Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

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

Таблица 11.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

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

12 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

12.1 Основная литература

Учебники

1. Трудовое право : учебник для вузов / В. М. Лебедев [и др.] ; ред. В. М. Лебедев. – М. : Норма, 2011. – 464 с. (10 экз. в библ.).
2. Трудовое право России : учебник для бакалавров / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; ред. А. Я. Рыженков. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2011. – 544 с. (20 экз. в библ.).

Основные нормативные акты

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с изм. и доп.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
2. Гражданский кодекс РФ: часть I от 30 ноября 1994 № 51-ФЗ (с изм. и доп.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.

Согласована на портале № 15534

3. Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон №197-ФЗ : принят 30 декабря 2001 г. (с изм. и доп.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
4. О занятости населения в Российской Федерации: федер. закон от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 (с изм. и доп.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
5. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : закон Рос. Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 (с изм. и доп.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
6. О донорстве крови и ее компонентов: закон Рос. Федерации от 09 июня 1993 г. № 5142-1 (с изм. и доп.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
7. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ (с изм. и доп.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
8. О минимальном размере оплаты труда: федер. закон от 19 июня 2000 г. № 82- ФЗ (с изм. и доп.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
9. Об объединениях работодателей: федер. закон от 27 ноября 2002 г. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
10. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 (с изм. и доп.) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.
11. О применении законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 года № 52 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2016. – Доступ из локальной сети Б-ки ТУСУР.

12.2 Дополнительная литература

Киселев, И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) : общественно-политическая литература / И. Я. Киселев. - М. : Бизнес-школа Интел-Синтез, 2003 ; М. : Журнал "Управление персоналом", 2003. - 160 с.

12.3 Учебно-методические пособия и программное обеспечение:

1. Трудовое право: Учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной форм обучения специальности 030501.65 – «Юриспруденция» / Назметдинов Р. Р. – 2012. С. 15-42. (http://edu.tusur.ru/training/publications/3241).

2. Для обеспечения дисциплины используются следующие УМП: Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим) занятиям для студентов очной, очно-заочной и заочной форм обучения по специальности «Юриспруденция» / Ведяшкин С.В., Дедкова Т.А., Карлов В.В., Чаднова И.В. – 2010. 14 с. (http://edu.tusur.ru/training/publications/899).

3. Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентами Кафедры гражданского права Юридического факультета Института инноватики ТУСУР: Методические указания / Дедкова Т.А., Назметдинов Р.Р., Бодрова О.Ю. – 2012. 9 с. (http://edu.tusur.ru/training/publications/1123)

12.4 Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

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

Согласована на портале № 15534

БИБЛИОТЕКА ТУСУР

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

1. Мультимедийные аудитории;
2. Проектор.

15534
Согласована на портале №

Приложение к рабочей программе

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования

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

Кафедра гражданского права (ГП)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____П. Е. Троян
«13» ____09_____ 2016 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

для направления подготовки 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата)

Томск 2016

Согласована на портале № 15534

1. ВВЕДЕНИЕ

Фонд оценочных средств (ФОС) является приложением к рабочей программе дисциплины и представляет собой совокупность контрольно-измерительных материалов и методов их использования, предназначенных для измерения уровня достижения студентом установленных результатов обучения. ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

Перечень закрепленных за дисциплиной «Трудовое право» компетенций приведен в таблице 1.1.

Таблица 1.1 – Перечень закрепленных за дисциплиной компетенций

Код	Формулировка компетенции	Компоненты компетенции
ОК-4	Способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	Должен **знать** • основные понятия дисциплины; • действующее законодательство, регулирующее трудовые правоотношения; • механизм и средства правового регулирования, реализации права; Должен **уметь** • использовать основные понятия, правила и нормы профессиональной этики в своей деятельности; • анализировать, толковать и правильно применять нормы права трудового права; Должен **владеть** • навыками применения приобретенных знаний в будущей профессиональной деятельности; • навыками работы с правовыми актами; • методами применения норм трудового права.

2. РЕАЛИЗАЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1. Компетенция ОК-4

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

Для формирования компетенций необходимо осуществить ряд этапов. Этапы формирования компетенции, применяемые для этого виды занятий и используемые средства оценивания представлены в таблице 2.1. **Таблица 2.1– Этапы формирования компетенции, виды занятий и используемые средства оценивания**

Компоненты	Знать	Уметь	Владеть
Содержание компонент	Должен знать: • основные понятия дисциплины; • действующее законодательство, регулирующее трудовые правоотношения; • механизм и средства правового регулирования, реализации права	Должен уметь: • использовать основные понятия, правила и нормы профессиональной этики в своей деятельности; • анализировать, толковать и правильно применять нормы права трудового права	Должен владеть: • навыками применения приобретенных знаний в будущей профессиональной деятельности; • навыками работы с правовыми актами; • методами применения норм трудового права.

Согласована на портале № 15534

Виды занятий	• Лекции; • Самостоятельная работа студентов; • Консультации	• Практические занятия; • Самостоятельная работа студентов	• Практические занятия; • Выполнение творческого задания
Используемые средства оценивания	• Тест; • Контрольная работа; • Зачет	• Доклад на практическом занятии и защита практической работы; • Конспект самостоятельной работы	• Опрос на практическом занятии, решение задач • Защита творческого задания

Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции по уровням освоения компетенции приведены в таблице 2.2.

Таблица 2.2 – Общие характеристики показателей и критериев оценивания компетенции по уровням

Уровни оценивания	**Обобщенные критерии оценивания компонент компетенции**		
	Знать	**Уметь**	**Владеть**
Отлично (высокий уровень)	Обладает теоретическими и практическими знаниями в пределах изучаемой правовой отрасли (области знания) с пониманием закономерностей правового регулирования, воздействия права на общественные отношения; основные положения, сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в различных отраслях материального и процессуального права; действующее трудовое законодательство.	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для правильного применения норм трудового права, обеспечения законности и правопорядка, формирования правосознания; умеет обосновывать и принимать в пределах должностных полномочий решения, совершать действия, связанные с реализацией правовых норм; правильно толковать нормы соответствующих отраслей права, анализировать технологические процессы в своей предметной области и составлять юридические документы.	Юридической терминологией, без владения которой невозможно глубокое и последовательное изучение других юридических дисциплин; важнейшими методами применения норм материального права.
Хорошо (базовый уровень)	Знает принципы правового регулирования, содержание законодательства в пределах изучаемой правовой отрасли (области знания), понимает социальные последствия правоприменительной деятельности; действующее материальное законодательство.	Обладает диапазоном практических умений, требуемых для правоприменительной деятельности; умеет обосновывать и принимать в пределах должностных полномочий решения, совершать действия, связанные с реализацией правовых норм; правильно толковать нормы трудового права.	Берет ответственность за решение задач в правоприменительной деятельности; владеет юридической терминологией; владеет общими методами применения норм материального права.
Удовлетворительно (пороговый уровень)	Обладает знаниями законодательства, необходимыми для правильного	Обладает основными умениями, требуемыми для выполнения задач правопри-	Работает при прямом наблюдении

Согласована на портале № 15534

	решения задач правоприменительной деятельности	менительной деятельности	

Формулировка показателей и критериев оценивания данной компетенции приведена в таблице 2.3.

Таблица 2.3 Показатели и критерии оценивания компетенции на этапах

Уровни оценивания	Критерии оценивания компонент компетенции		
	Знать	**Уметь**	**Владеть**
Отлично (высокий уровень)	• знает основные легальные определения в области трудового права и может пояснить их на примере; • знает основные выводы из материалов судебной практики, включая Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации;	• свободно применяет правовые нормы, материалы судебной практики в решении задач; • способен аргументированно, со ссылкой на нормы права обосновать свою позицию.	• может решить поставленную задачу несколькими способами, выявляя недостающие условия; • может комплексно использовать нормы трудового права как в публичных выступлениях, так и при решении задач. • способен выявить взаимосвязь норм трудового права.
Хорошо (базовый уровень)	• знает основные легальные определения в области трудового права, но не может привести практических примеров; • знает основные выводы судов по вопросам регулирования трудовых отношений;	• умеет анализировать действующее законодательство и использует нормативно-правовые акты с последними изменениями; • умеет работать с нормативно-правовыми актами и применять их в решении задач	• может решить поставленную задачу одним способом; • способен использовать нормы трудового права в решении задач.
Удовлетворительно (пороговый уровень)	• дает поверхностные понятия в области регулирования трудовых отношений; • не обладает достаточными знаниями судебной практики, но знает как на практике применяется та или иная норма.	• Умеет работать со справочной литературой, но не соотносит действующее законодательство и используемыми материалами; • Использует при решении задач ссылки на недействующее законодательство;	• способен найти соответствующие нормы, но не всегда может их применить в решении задачи; • владеет общей терминологией в области трудового права.

Порядок оценивание уровня освоения компетенции приведен в таблице 2.4.

Таблица 2.4 – Шкала оценивания уровня освоения компетенции

Уровни освоения компетенции	Экзаменационная оценка / дифференцированный зачет	Зачет
Высокий	отлично	зачтено

Согласована на портале № 15534

Базовый	хорошо	зачтено
Пороговый	удовлетворительно	зачтено
Неудовлетворительный	неудовлетворительно	не зачтено

3 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНО-ИЗМЕРИТЕЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

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

Примеры тестовых вопросов.

1. Установление порядка и условия материальной ответственности сторон трудового договора, видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения относится: а) к исключительному ведению федеральных органов государственной власти; б) совместному ведению федеральных органов государственной власти и органов государственной власти субъектов; в) к ведению органов государственной власти субъектов; г) к ведению органов местного самоуправления.

2. Может ли работодатель взыскать с виновного работника сумму причиненного ущерба:

а) может во всех случаях; б) может взыскать только по решению суда; в) может по решению КТС; г) если сумма ущерба не превышает среднего месячного заработка

3. В случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации:

а) коллективный договор прекращается; б) коллективный договор сохраняет свое действие; в)коллективный договор сохраняет свою силу в течение 3 месяцев; г) коллективный договор действует в течение 3 лет.

4. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение:

а) десяти календарных дней б) пяти календарных дней; в) семи календарных дней; г) тридцати календарных дней.

5. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор:

а) после его подписания сторонами; б) в любое время; в) только, если стороны оформили такое условие в виде отдельного соглашения до начала работы; г) путем заключения дополнительного соглашения.

6. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право:

а) уволить работника за прогул; б) применить к работнику иное дисциплинарное взыскание; в) аннулировать трудовой договор.

7. Если о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник не предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, такой договор:

а) продлевается на тот же срок; б) продлевается на 5 лет; в) считается заключенным на неопределенный срок; г) прекращается с истечением указанного в нем срока.

8. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев и отказывается от перевода на другую работу, то:

а) трудовой договор с таким работником прекращается; б) работник отстраняется от работы на время действия медицинских ограничений; в) переводится на другую нижеоплачиваемую работу.

9. Кто из работников имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников:

Согласована на портале № 15534

а) работники, получившие производственную травму у работодателя; б) работники, в семье которых нет других лиц с самостоятельным заработком; в) работники с наибольшей производительностью труда и квалификацией; г). все перечисленные работники.

10. Сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени следующими признаками:

а) регулируется Постановлением Правительства РФ; б) является законодательно закрепленным для отдельных категорий лиц и оплачивается как за полное рабочее время; в) при оплате устанавливается система льгот и надбавок; г) оплачивается пропорционально отработанному времени.

11. Максимальная продолжительность сверхурочных работ не может превышать:

а) 40 часов в неделю; б) 4 часов в неделю; в) 120 часов в год; г) 160 часов в год.

12. За работу на условиях ненормированного рабочего дня работнику предоставляется:

а) дополнительная оплата; б) дополнительный выходной день; в) дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней; г) дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

13. Если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему был предоставлен другой день отдыха, то в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается: а) в двойном размере, с оплатой дня отдыха; б) в полуторном размере, с оплатой дня отдыха; в) в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

14. О предстоящем отпуске работник должен быть уведомлен под роспись не позднее чем за:

а) 3 дня; б) 10 дней; в) 14 дней; г) 30 дней

15. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет:

а) 20 % б) 30% в) 40% г) 50%

16. При работе в ночное время, в нерабочий праздничный день работник имеет право на:

а) только на повышенную оплату за работу в нерабочий праздничный день; б) только выплату компенсации за работу в ночное время; в) устанавливается повышенная оплата как за работу в ночное время, так и за работу в нерабочий праздничный день.

17. Доля заработной платы, выплачиваемая работнику в неденежной форме, не может превышать:

а) 10% от заработной платы; б) 20% от заработной платы; в) 25% от заработной платы; г) 30% от заработной платы.

18. Минимальный размер оплаты труда, установленный с 1 января 2016 г. составляет:

а) 4330 руб.; б) 5965 руб.; в) 6204 руб.; г) 7500 руб.

19. Срок исковой давности по спорам, связанным с незаконным увольнением составляет:

а) 1 месяц; б) 3 месяца; в) 3 года.

20. За совершение дисциплинарного проступка могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

а) предупреждение, выговор, увольнение; б) замечание, строгий выговор, увольнение; в) предупреждение о неполном служебном соответствии, выговор, увольнение; г) замечание, выговор, увольнение.

21. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

а) КТС, суд; б) КТС, примирительная комиссия, суд; в) КТС, посредник, суд; г) КТС, медиатор, суд.

22. При привлечении работника к материальной ответственности с него могут быть взысканы:

а) реальный ущерб и упущенная выгода; б) только реальный ущерб; в) только упущенная выгода; г)размер ущерба рассчитывается из среднего заработка работника.

23. Под индивидуальным трудовым спором понимается:

а) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства; б) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивиду-

Согласована на портале № 15534

альных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров; в) неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда). г) верных ответов нет.

24. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

а) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права; б) в 6-месячный срок; в) в течение 1 года; г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

25. Органами по рассмотрению коллективного трудового спора являются:

а) примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж; б) примирительная комиссия, посредник; в) примирительная комиссия, трудовой арбитраж.

26. Выберите правильное определение соглашения:

а) соглашение – это трудовой договор; б) соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между работниками и работодателем; в) соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции;

г) соглашение – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

27. Какие виды трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах:

а) незаконное увольнение; б) возмещение материального вреда, причиненного работнику; в)обжалование дисциплинарных взысканий; г) коллективные трудовые споры.

28. Допускается ли разделение основного оплачиваемого отпуска на части:

а) по инициативе работодателя; б) по соглашению сторон; в) если одна из частей не менее 10 дней; г) если одна из частей не менее 14 дней.

29. Время простоя по вине работодателя подлежит оплате в следующих размерах:

а) 1/3 от среднего заработка работника; б) 1/4 от среднего заработка работника; в) 1/2 от среднего заработка работника; г) 2/3 от среднего заработка работника.

30. К прекращению трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, относятся:

а) ликвидация организации, сокращение численности или штата работников; б) призыв или поступление на военную службу; в) соглашение сторон; г) истечение срока трудового договора.

Перечень контрольных работ:

Вариант №1

1. Трудовые споры: понятие, виды и порядок их разрешения.
2. Слесарь Рогов принят в цех N 2 ОАО "Машиностроительный завод "Калибр" завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?

3. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы.

Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?

4. Сотрудник отдела труда и заработной платы муниципального унитарного предприятия "Восход" Полева была уволена за прогул без уважительных причин, совершенный 20

Согласована на портале № 15534

июня. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Полева пояснила, что 20 июня была вынуждена вызвать "Скорую помощь" больной матери, а затем ждать машину и отвозить мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить об этом своего непосредственного начальника, но на следующий день предоставила ему справки "Скорой помощи" и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Полева отсутствовала на рабочем месте в течение всего рабочего дня, никого не предупредив. На предприятии в это время проводилась очень важная работа по подготовке к реорганизации и присутствие Полевой в этот день было необходимо. Представленные же ею справки не внушают доверия.

Какие варианты решения конфликта Вы видите?

Вариант №2

1. Защита трудовых прав и свобод: понятие и формы. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием "Прогресс" договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни.

Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?

3. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела.

Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.

4. Работник бухгалтерии государственного унитарного предприятия "Лидер" Сидорова постоянно нарушала трудовую дисциплину. Так, в феврале она недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что ей был объявлен выговор. В апреле того же года она нарушила трудовую дисциплину и ей опять был объявлен выговор. В июне того же года Сидорова опоздала на работу на 45 минут и была уволена за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Считая увольнение необоснованным, Сидорова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, указав, что действительной причиной ее увольнения послужило неприязненное отношение к ней генерального директора ГУП. Кроме того, она считала, что в ее действиях отсутствует система нарушений, и, следовательно, отсутствует причина для расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Сидорова является членом профсоюза.Какой порядок предусмотрен для расторжения трудового договора по данному основанию? Как следует решить данное дело?

Вариант №3

1. Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Техника безопасности. Средства и методы обеспечения безопасных условий труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
2. Инженер по организации нормирования труда завода "Монолит" Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО).

Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?

Согласована на портале № 15534

3. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу.

Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношениях возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

4. Электрослесарь Ванин получил травму во время работы в ОАО "Энергия", в результате которой был признан инвалидом III группы. Считая, что Ванин, как инвалид не сможет выполнять свои обязанности на надлежащем качественном уровне, генеральный директор ОАО предложил ему другую, более легкую работу. В связи с отказом Ванина от перевода он был уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья. Ванин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Обосновывая свои исковые требования, он указал, что со своими обязанностями он справляется надлежащим образом, жалоб на его работу не поступало, а о переводе на другую работу он вопроса не ставил. Ответчик иск не признал, ссылаясь но то, что инвалидность Ванина - III группа - является очевидным препятствием для его работы в качестве электрослесаря, а его отказ от перевода позволяет расторгнуть с ним трудовой договор.

Как следует в данном случае поступить суду, рассматривая спор?

Вариант №4

1. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Понятие и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Ученический договор: понятие, содержание и форма.
2. Генеральный директор ОАО "Свобода" в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка).

Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?

3. Научный сотрудник Научно-исследовательского института Веселов был уволен за появление на работе 4 января в состоянии алкогольного опьянения. Веселов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, ссылаясь на то, что накануне, 3 января, он чувствовал себя нехорошо (он страдает хроническим заболеванием желудка), но в связи с загрузкой на работе не смог обратиться к врачу. В то же время он указал, что 4 января был на работе в течение всего рабочего дня. Более того, даже в 17 часов к нему обращались сотрудники других отделов, с которыми он ведет совместные исследования. Два сотрудника института в качестве свидетелей подтвердили это в суде.

Ответчик не согласился с иском, указывая, что нетрезвое состояние истца доказывается актом от 4 января. Из этого акта следует, что Веселов после обеденного перерыва в 15 часов спал на своем рабочем месте, положив голову на стол, очевидцами чего явились заведующий сектором и представитель профсоюзного комитета, подписавшие указанный акт. На предложение заведующего сектором обратиться в медпункт института и подтвердить, что он не пьян, Веселов ответил отказом. Однако от него пахло спиртным, он был очень возбужден, размахивал руками, лицо у него было красное, он говорил громко и раздраженно. Веселов категорически отказался покинуть рабочее место, а его шумное поведение мешало работе других сотрудников, поэтому заведующий сектором и представитель профкома и составили данный акт, с которым и ознакомили Веселова, но подписать его последний отказался.

Согласована на портале № 15534

Дайте оценку обоснованности позиций истца и ответчика. Оцените перспективы рассмотрения данного дела в суде.

4. Сторож Данильченко был уволен по сокращению штата. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд. В исковом заявлении Данильченко указал, что работал в данной организации длительное время, неоднократно поощрялся и премировался. Кроме того, он является единственным кормильцем в семье. Оставленная же на работе Макарова - одинокая и еще не старая женщина. Данильченко также указал, что подлинная причина оставления на работе Макаровой заключается в том, что она согласилась дежурить по 16 часов вместо 12 без дополнительной оплаты.

Ответчик с иском не согласился, ссылаясь на то, что Данильченко по состоянию здоровья не может работать сторожем. поэтому предложение было сделано Макаровой.

Правомерны ли действия работодателя? Какое решение, по вашему мнению, был уволен, следует вынести суду?

Вариант №5

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
2. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.

Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.

3. Учительница общеобразовательной школы Кузнецова была уволена за грубое нарушение устава общеобразовательного учреждения, а также в связи с использованием на уроках методов физического и психического насилия (она била учеников линейкой по рукам, называла их болванами). При увольнении в ее трудовой книжке была сделана ссылка на подп. 1 и 2 п. 4 ст. 56 Закона РФ "Об образовании".Кузнецова обратилась в суд с требованием изменить причину формулировки увольнения на формулировку "по собственному желанию".

Возможна ли запись причины в трудовой книжке со ссылкой не на статью ТК РФ, а на Закон "Об образовании"? Вправе ли суд удовлетворить требование истицы? Может ли он самостоятельно изменить причину формулировки увольнения в данном случае?

4. Генералова работала секретарем потребительского кооператива "Луч". В связи с изменением штатного расписания должность секретаря была сокращена и введена новая должность секретаря-машинистки. Поскольку Генералова не умела печатать на машинке и работать на компьютере, ей предложили в порядке трудоустройства вакантную должность вахтера, от которой та отказалась. После этого она была уволена по сокращению штата.

Генералова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Обосновывая свой иск, она пояснила, что просила руководство кооператива направить ее на курсы, на которых за два месяца (срок предупреждения об увольнении) она могла бы научиться печатать на машинке и работать на компьютере. В этом ей было отказано, а на должность секретаря-машинистки была принята Пчелкина, не имеющая документа об окончании таких курсов.

Ответчик с иском не согласился и указал, что свои обязанности, связанные с трудоустройством истицы, он выполнил. На должность секретаря-машинистки он действительно принял Пчелкину, которая уже умеет работать на компьютере, имеет длительный стаж такого рода работы и с обязанностями секретаря-машинистки справляется. Таким образом, кооператив не понес затрат, связанных с обучением Генераловой.

Можно ли согласиться с доводами руководства кооператива? Какие здесь возможны варианты решения проблемы?

Примерная тематика рефератов, докладов, эссе и творческих заданий

1. Формирование науки трудового права.

Согласована на портале № 15534

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

Перечень тем для самостоятельного изучения:

Согласована на портале № 15534

1. Особенность регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

2. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих у работодателей – физических лиц.

3. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников.

4. Особенности регулирования труда педагогических работников.

5. Особенности регулирования труда работников транспорта.

6. Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

7. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

8. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

10. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

11. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.

12. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

13. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.

14. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации.

49. Особенности регулирования труда государственных служащих.

50. Особенности регулирования труда муниципальных служащих.

Перечень вопросов к зачету:

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Источники трудового права.
4. Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера.
5. Работник как субъект трудового права.
6. Работодатель как субъект трудового права.
7. Трудовое отношение: понятие, признаки, основания возникновения.
8. Порядок проведения коллективных переговоров.
9. Коллективный договор: понятие, порядок заключения. Правила внутреннего трудового распорядка в организации.
10. Содержание и структура коллективного договора, порядок его изменения и прекращения. Срок действия коллективного договора.
11. Соглашения. Понятие, содержание, порядок заключения и изменения.
12. Трудовой договор: понятие, содержание.
13. Срочный трудовой договор: виды, основания для заключения, порядок продления и расторжения.
14. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.
15. Гарантии при заключении трудового договора. Совмещение профессий и совместительство.
16. Порядок заключения трудового договора и его форма. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
17. Испытание при приеме на работу.
18. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
19. Временный перевод.
20. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
21. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
22. Расторжение трудового договора по пп. 1-5 ст.81 ТК РФ.
23. Расторжение трудового договора по пп. 6-14 ст.81 ТК РФ.
24. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Согласована на портале № 15534

25. Понятие и виды рабочего времени.
26. Сверхурочные работы. Работы, выполняемые в ночное время.
27. Режим рабочего времени.
28. Ненормированный рабочий день. Сменная работа.
29. Учет рабочего времени. Понятие ежедневного, еженедельного и суммированного учета рабочего времени.
30. Правовое регулирование времени отдыха.
31. Выходные и нерабочие праздничные дни.
32. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.
33. Заработная плата. Понятие, методы правового регулирования, порядок выплаты.
34. Системы заработной платы (повременная, сдельная, премиальная).
35. Ограничение удержаний из заработной платы.
36. Оплата труда в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных.
37. Материальная ответственность. Понятие и виды.
38. Материальная ответственность работодателя перед работником.
39. Материальная ответственность работника.
40. Дисциплина труда: понятие, методы обеспечения.
41. Поощрение за успехи в труде: понятие, основания, порядок их применения.
42. Дисциплинарный проступок. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
43. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
44. Понятие и виды трудовых споров.
45. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.
46. КТС (образование, компетенция, порядок рассмотрения трудовых споров, сроки для обращения).
47. Органы по разрешению коллективных трудовых споров.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Для обеспечения процесса обучения и решения задач обучения используются методические материалы.

Основная литература

1. Трудовое право : учебник для вузов / В. М. Лебедев [и др.] ; ред. В. М. Лебедев. – М. : Норма, 2011. – 464 с. (10 экз. в библ.).
2. Трудовое право России : учебник для бакалавров / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; ред. А. Я. Рыженков. – 3-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2011. – 544 с. (20 экз. в библ.).

Дополнительная литература

Киселев, И. Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) : общественно-политическая литература / И. Я. Киселев. - М. : Бизнес-школа Интел-Синтез, 2003 ; М. : Журнал "Управление персоналом", 2003. - 160 с.

Учебно-методические пособия

1. Трудовое право: Учебно-методический комплекс для студентов очной и заочной форм обучения специальности 030501.65 – «Юриспруденция» / Назметдинов Р. Р. – 2012. С.15-42. (http://edu.tusur.ru/training/publications/3241).

2. Для обеспечения дисциплины используются следующие УМП: Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим) занятиям для студентов очной, очно-заочной и

Согласована на портале № 15534

заочной форм обучения по специальности «Юриспруденция» / Ведяшкин С.В., Дедкова Т.А., Карлов В.В., Чаднова И.В. – 2010. 14 с. (http://edu.tusur.ru/training/publications/899).

3. Методические указания по выполнению самостоятельной работы студентами Кафедры гражданского права Юридического факультета Института инноватики ТУСУР: Методические указания / Дедкова Т.А., Назметдинов Р.Р., Бодрова О.Ю. – 2012. 9 с. (http://edu.tusur.ru/training/publications/1123).

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

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

Согласована на портале № 15534