МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. В. Сенченко
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое право

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **40.03.01 Юриспруденция**
Направленность (профиль) / специализация: **Юриспруденция**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **ИП, Кафедра информационного права**
Курс: **2**
Семестр: **3, 4**
Учебный план набора 2020 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	3 семестр	4 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	10	16	26	часов
2	Часы на контрольные работы	2	2	4	часов
3	Самостоятельная работа	92	149	241	часов
4	Всего (без экзамена)	104	171	275	часов
5	Подготовка и сдача экзамена / зачета	4	9	13	часов
6	Общая трудоемкость	108	180	288	часов
				8.0	З.Е.

Контрольные работы: 3 семестр - 1; 4 семестр - 1
Зачёт: 3 семестр
Экзамен: 4 семестр
Курсовой проект / курсовая работа: 4 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 18.12.2019
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 58915

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 5 от «12» 12 2019 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 40.03.01 Юриспруденция, утвержденного 01.12.2016 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ГП «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

Доцент Кафедра гражданского права (ГП)	_____	Р. Р. Назметдинов
Заведующий обеспечивающей каф. ГП	_____	С. К. Соломин

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО	_____	И. П. Черкашина
Заведующий выпускающей каф. ИП	_____	В. Г. Мельникова

Эксперты:

Заведующий кафедрой теории права (ТП)	_____	Д. В. Хаминов
Старший преподаватель кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)	_____	А. В. Гураков

Согласована на портале № 58915

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

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

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

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

1.2. Задачи дисциплины

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

– участие в подготовке нормативно-правовых актов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

– обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм;

– составление юридических документов, их правовая экспертиза;

– обеспечение законности и правопорядка в сфере применения наемного труда;

– экспертно-консультационная деятельность, в т. ч. консультирование по вопросам трудового права.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Трудовое право» (Б1.Б.03.08) относится к блоку 1 (базовая часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Трудовое право, Теория государства и права.

Последующими дисциплинами являются: Трудовое право, Гражданское право, Право социального обеспечения, Экологическое право.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ОПК-1 способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации;

– ПК-4 способностью принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации;

– ПК-5 способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности;

В результате изучения 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, иссле-

Согласована на портале № 58915

довать, анализировать и давать оценку нормативно-правовым актам, регулирующим трудовые отношения, правильно толковать и применять нормы трудового права; дискутировать, отстаивать и выражать свои мысли, обосновывать свои аргументы на семинарских (практических) занятиях и диспутах; принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом; осуществлять правовую экспертизу нормативных актов, содержащих нормы трудового права; давать квалифицированные юридические заключения и консультации; правильно составлять и оформлять юридические документы.

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

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 8.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры	
		3 семестр	4 семестр
Контактная работа (всего)	26	10	16
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	26	10	16
Часы на контрольные работы (всего)	4	2	2
Самостоятельная работа (всего)	241	92	149
Подготовка к контрольным работам	101	47	54
Выполнение курсового проекта / курсовой работы	56	0	56
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	84	45	39
Всего (без экзамена)	275	104	171
Подготовка и сдача экзамена / зачета	13	4	9
Общая трудоемкость, ч	288	108	180
Зачетные Единицы	8.0		

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	СРП, ч	КП/КР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
3 семестр					
1 Понятие трудового права	2	0	10	12	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
2 Принципы правового регулирования тру-	0	0	9	9	ОПК-1, ПК-4,

Согласована на портале № 58915

да					ПК-5
3 Источники (форма) трудового права	0	0	9	9	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
4 Субъекты трудового права	2	0	16	18	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
5 Социальное партнерство в сфере труда	2	0	20	22	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
6 Трудовой договор	4	0	28	32	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
Итого за семестр	10	0	92	104	
4 семестр					
7 Рабочее время и время отдыха	3	4	22	25	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
8 Заработная плата	2		22	24	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
9 Правовое обеспечение дисциплины труда	2		22	24	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
10 Охрана труда	3		28	31	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
11 Материальная ответственность по трудовому праву	3		25	28	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
12 Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	3		30	33	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
Итого за семестр	16	4	149	171	
Итого	26	4	241	275	

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
3 семестр			
1 Понятие трудового права	Понятие труда, его виды и их общая характеристика. Предмет и сфера действия трудового права. Предмет трудового права. Трудовые отношения. Сфера действия трудового права. Метод трудового права. Система трудового права.	2	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
	Итого	2	
4 Субъекты трудового права	Работник и работодатель как основные субъекты трудового права. Иные субъекты трудового права. Субъекты социального партнерства. Стороны социального парт-	2	ОПК-1, ПК-4, ПК-5

Согласована на портале № 58915

	нерства. Представители работников. Представители работодателей. Органы социального партнерства. Органы по разрешению трудовых споров. Государственные органы как субъекты трудового права.		
	Итого	2	
5 Социальное партнерство в сфере труда	Понятие, принципы, система и формы социального партнерства. Коллективные переговоры. Правовые акты социального партнерства.	2	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
	Итого	2	
6 Трудовой договор	Понятие трудового договора. Содержание трудового договора. Форма трудового договора. Порядок заключения трудового договора. Виды трудовых договоров. Изменение трудового правоотношения. Прекращение трудового правоотношения. Понятие прекращения трудового правоотношения. Прекращение трудового правоотношения по соглашению сторон. Прекращение трудового правоотношения по инициативе работника. Прекращение трудового правоотношения по инициативе работодателя. Прекращение трудового правоотношения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Общий порядок оформления увольнения работника.	4	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
	Итого	4	
Итого за семестр		10	
4 семестр			
7 Рабочее время и время отдыха	Рабочее время. Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Виды рабочего времени. Работа в ночное время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Режим и учет рабочего времени. Время отдыха. Понятие времени отдыха. Отпуска. Трудовые отпуска. Специальные (целевые) и социальные отпуска.	3	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
	Итого	3	
8 Заработная плата	Понятие заработной платы. Принципы правового регулирования заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы. Нормирование оплаты труда. Тарифная система и ее элементы. Особенности оплаты труда руководителя (заместителя, главного бухгалтера) в бюджетной сфере. Бестарифная (нетарифная) система нормирования оплаты труда.	2	ОПК-1, ПК-4, ПК-5

Согласована на портале № 58915

	Основные системы заработной платы. Премиальная система. Нормирование труда. Правовая защита заработной платы.		
	Итого	2	
9 Правовое обеспечение дисциплины труда	Понятие дисциплины труда и ее нормативные основы. Методы обеспечения дисциплины труда. Дисциплинарная ответственность.	2	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
	Итого	2	
10 Охрана труда	Понятие охраны труда. Организация охраны труда. Основные положения охраны труда по технике безопасности и производственной санитарии. Специальные правила в области охраны труда лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних. Расследование и учет несчастных случаев на производстве (трудовых увечий) и профессиональных заболеваний. Понятие и виды несчастных случаев на производстве (трудовых увечий). Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве (трудовом увечье) и общий порядок его расследования. Понятие и виды профессиональных заболеваний. Обязанности работодателя при выявлении признаков профессионального заболевания и общий порядок его расследования. Общественный и государственный контроль (надзор) в области охраны труда.	3	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
	Итого	3	
11 Материальная ответственность по трудовому праву	Понятие материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника перед работодателем. Виды (пределы) материальной ответственности работника. Определение размера ущерба и порядок его возмещения.	3	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
	Итого	3	
12 Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	Понятие и формы защиты трудовых прав работников. Трудовые споры и порядок их разрешения. Понятие, причины, виды трудовых споров и принципы их разрешения. Индивидуальные трудовые споры. Коллективные трудовые споры.	3	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
	Итого	3	
Итого за семестр		16	
Итого		26	

Согласована на портале № 58915

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

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Предшествующие дисциплины												
1 Трудовое право	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2 Теория государства и права	+	+										
Последующие дисциплины												
1 Трудовое право	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2 Гражданское право	+	+			+				+			
3 Право социального обеспечения	+		+	+								+
4 Экологическое право										+		

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

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

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

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР (КП/КР)	Сам. раб.	
ОПК-1	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Зачёт, Отчет по курсовому проекту / курсовой работе, Тест
ПК-4	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Зачёт, Отчет по курсовому проекту / курсовой работе, Тест
ПК-5	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Зачёт, Отчет по курсовому проекту / курсовой работе, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Часы на контрольные работы

Часы на контрольные работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Часы на контрольные работы

№	Вид контрольной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции

Согласована на портале № 58915

3 семестр			
1	Контрольная работа	2	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
4 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
Итого		4	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
3 семестр				
1 Понятие трудового права	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5	ОПК-1, ПК-4, ПК-5	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	5		
	Итого	10		
2 Принципы правового регулирования труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5	ОПК-1, ПК-4, ПК-5	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	9		
3 Источники (форма) трудового права	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5	ОПК-1, ПК-4, ПК-5	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	4		
	Итого	9		
4 Субъекты трудового права	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ОПК-1, ПК-4, ПК-5	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	16		
5 Социальное партнерство в сфере труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	10	ОПК-1, ПК-4, ПК-5	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	20		
6 Трудовой	Самостоятельное изуче-	14	ОПК-1, ПК-4,	Зачёт, Контрольная

Согласована на портале № 58915

договор	ние тем (вопросов) теоретической части курса		ПК-5	работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	14		
	Итого	28		
	Выполнение контрольной работы	2	ОПК-1, ПК-4, ПК-5	Контрольная работа
Итого за семестр		92		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачёт
4 семестр				
7 Рабочее время и время отдыха	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ОПК-1, ПК-4, ПК-5	Контрольная работа, Отчет по курсовому проекту / курсовой работе, Тест, Экзамен
	Выполнение курсового проекта / курсовой работы	8		
	Подготовка к контрольным работам	8		
	Итого	22		
8 Заработная плата	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ОПК-1, ПК-4, ПК-5	Контрольная работа, Отчет по курсовому проекту / курсовой работе, Тест, Экзамен
	Выполнение курсового проекта / курсовой работы	8		
	Подготовка к контрольным работам	8		
	Итого	22		
9 Правовое обеспечение дисциплины труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ОПК-1, ПК-4, ПК-5	Контрольная работа, Отчет по курсовому проекту / курсовой работе, Тест, Экзамен
	Выполнение курсового проекта / курсовой работы	8		
	Подготовка к контрольным работам	8		
	Итого	22		
10 Охрана труда	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ОПК-1, ПК-4, ПК-5	Контрольная работа, Отчет по курсовому проекту / курсовой работе, Тест, Экзамен
	Выполнение курсового проекта / курсовой работы	10		
	Подготовка к контроль-	10		

Согласована на портале № 58915

	ным работам			
	Итого	28		
11 Материальная ответственность по трудовому праву	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5	ОПК-1, ПК-4, ПК-5	Контрольная работа, Отчет по курсовому проекту / курсовой работе, Тест, Экзамен
	Выполнение курсового проекта / курсовой работы	10		
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	25		
12 Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	8	ОПК-1, ПК-4, ПК-5	Контрольная работа, Отчет по курсовому проекту / курсовой работе, Тест, Экзамен
	Выполнение курсового проекта / курсовой работы	12		
	Подготовка к контрольным работам	10		
	Итого	30		
	Выполнение контрольной работы	2	ОПК-1, ПК-4, ПК-5	Контрольная работа
Итого за семестр		149		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		254		

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Трудоемкость аудиторных занятий и формируемые компетенции в рамках выполнения курсового проекта / курсовой работы представлены таблице 10.1.

Таблица 10.1 – Трудоемкость аудиторных занятий и формируемые компетенции в рамках выполнения курсового проекта / курсовой работы

Наименование аудиторных занятий	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
4 семестр		
Выбор темы курсовой работы.Составление плана курсовой работы.Написание курсовой работы.	4	ОПК-1, ПК-4, ПК-5
Итого за семестр	4	

10.1. Темы курсовых проектов / курсовых работ

Примерная тематика курсовых проектов / курсовых работ:

- 1. Работник и работодатель как субъекты трудового права.
- 2. Правовое регулирование рабочего времени.
- 3. Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).
- 4. Понятие, виды и роль локальных нормативных актов в регулировании труда в органи-

Согласована на портале № 58915

зации.

– 5. Правовое регулирование сверхурочных работ и работ, выполняемых в ночное время.

– 6. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

– 7. Трудовой и гражданско-правовой договор: понятие, соотношение.

– 8. Правовое регулирование режима рабочего времени.

– 9. Особенности регулирования труда надомников.

– 10. Профессиональные союзы как субъект трудового права.

– 11. Правовое регулирование ненормированного рабочего дня и сменной работы.

– 12. Особенности регулирования труда дистанционных работников.

– 13. Трудовое отношение: понятие, признаки, основания возникновения.

– 14. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.

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

– 16. Социальное партнерство: понятие, формы, принципы.

– 17. Дисциплина труда: понятие, методы обеспечения.

– 18. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций и их заместителей.

– 19. Коллективные переговоры и порядок их проведения.

– 20. Поощрение за успехи в труде: понятие, основания, порядок их применения.

– 21. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.

– 22. Коллективный договор: понятие, особенности заключения, изменения и прекращения.

– 23. Ученический договор: понятие, содержание, сроки.

– 24. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

– 25. Соглашения. Понятие, содержание, порядок заключения и изменения.

– 26. Правовое регулирование времени отдыха.

– 27. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.

– 28. Трудовой договор: понятие и содержание.

– 29. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.

– 30. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

– 31. Порядок заключения трудового договора. Условия трудового договора.

– 32. Материальная ответственность работодателя перед работником.

– 33. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

– 34. Изменение трудового договора.

– 35. Правовое регулирование оплаты труда.

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

– 37. Соотношение оснований прекращения трудового договора по соглашению сторон и по собственному желанию.

– 38. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

– 39. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

– 40. Правовое регулирование прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

– 41. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

– 42. Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

– 43. Срочный трудовой договор: виды, основания для заключения, порядок продления и расторжения.

– 44. Понятие и виды трудовых споров.

– 45. Особенности регулирования труда работников транспорта.

Согласована на портале № 58915

– 46. Трудовая книжка. Правила оформления и хранения.
– 47. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.
– 48. Особенности регулирования труда педагогических работников.
– 49. Понятие, состав и порядок обработки персональных данных работника.
– 50. Материальная ответственность работника.
– 51. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников.
– 52. Правовое регулирование расторжения трудового договора по пп. 1, 2 ст. 81 ТК РФ.
– 53. Правовое регулирование деятельности комиссии по трудовым спорам.
– 54. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих у работодателей – физических лиц.
– 55. Правовое регулирование расторжения трудового договора по пп. 3–6 ст. 81 ТК РФ.
– 56. Правовое регулирование забастовок в Российской Федерации.
– 57. Особенность регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
– 58. Правовое регулирование расторжения трудового договора по пп. 7–14 ст. 81 ТК РФ.
– 59. Дисциплинарный проступок. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
– 60. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Гранкин К. В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие / К. В. Гранкин., Д. В. Агашев — Томск : ФДО, ТУСУР, 2017. — 232 с. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 25.04.2022).

2. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 382 с. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/468444 (дата обращения: 25.04.2022).

3. Буянова, М. О. Трудовое право. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник для вузов / М. О. Буянова, С. О. Казаков, М. М. Панарина. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 185 с. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/477155 (дата обращения: 25.04.2022).

4. Трудовое право. Особенная часть [Электронный ресурс]: учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 542 с. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/467240 (дата обращения: 25.04.2022).

12.2. Дополнительная литература

1. Ответственность по трудовому праву [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / ответственный редактор А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 292 с. — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/498986 (дата обращения: 25.04.2022).

2. Петров, А. Я. Защита трудовых прав [Электронный ресурс]: история, теория и практика : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 376 с. — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/497003 (дата обращения: 25.04.2022).

3. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 233 с. — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/490658 (дата обращения: 25.04.2022).

4. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть [Электронный ресурс]: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд.,

Согласована на портале № 58915

перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 475 с. — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/490659 (дата обращения: 25.04.2022).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Гранкин К.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: методические указания по выполнению контрольной работы / К. В. Гранкин — Томск: ФДО, ТУСУР, 2013. — 83 с. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 25.04.2022).
2. Трудовое право [Электронный ресурс]: Методические указания по написанию и оформлению курсовых работ для студентов заочной формы обучения с применением дистанционных образовательных технологий по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» / Д. В. Хаминов, В. Г. Мельникова, И. В. Чаднова, О. Р. Идрисов - Томск : ФДО, ТУСУР, 2017. – 69 с. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 25.04.2022).
3. Гранкин К. В. Трудовое право : электронный курс / К. В. Гранкин, Д. В. Агашев. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2017. Доступ из личного кабинета студента
4. Гранкин К. В. Трудовое право [Электронный ресурс]: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / К. В. Гранкин, С. К. Соломин. – Томск ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 25.04.2022).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. КонсультантПлюс: www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке https://study.tusur.ru/study/download/).
2. ЭБС «Юрайт»: https://urait.ru/ (доступ из личного кабинета студента).

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;

Согласована на портале № 58915

- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-zip (с возможностью удаленного доступа)
- Google Chrome
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows (с возможностью удаленного доступа)
- Microsoft Windows
- OpenOffice (с возможностью удаленного доступа)

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

Согласована на портале № 58915

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Согласована на портале № 58915

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

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

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

10. Сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени следующими при-знаками:

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

11. Максимальная продолжительность сверхурочных работ не может превышать:

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

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

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

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

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

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

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

а) 20 % б) 30% в) 40% г) 50%

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

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

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

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

Согласована на портале № 58915

18. Минимальный размер оплаты труда, установленный с 1 мая 2018 г. составляет:

а) 4330 руб.; б) 5965 руб.; в) 6204 руб.; г) равняется размеру прожиточного минимума.

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

а) 1 месяц; б) 3 месяца; в) 1 год; г) 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.

14.1.2. Экзамен

Приведены примеры типовых заданий из банка экзаменационных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины:

1. Основная задача трудового законодательства – это:
а) охрана производственной среды
б) правовое регулирование отношений по разрешению индивидуальных трудовых споров
в) защита общественной нравственности
г) правильное и своевременное рассмотрение дел из трудовых правоотношений
д) защита материнства и детства
2. Действие трудового законодательства по кругу лиц распространяется:
а) на всех работников и работодателей
б) на всех лиц, работающих по договору, кроме государственных служащих
в) на всех лиц, работающих по договору, кроме военнослужащих
г) на всех лиц, работающих по договору, кроме лиц, работающих по гражданско-правовому договору
3. К основным принципам трудового права в соответствии с законодательством относятся:
а) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда
б) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников
в) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве
г) полномочность представителей сторон
д) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей
4. К числу локальных нормативных актов организационного характера относят:
а) технологические инструкции
б) правила внутреннего трудового распорядка
в) маршрутная карта
г) положение о премировании
д) коллективный договор
5. Локальные нормативные акты вправе принимать работодатели:
а) те, которые осуществляют производственную деятельность
б) физические лица
в) юридические лица
г) все, за исключением некоммерческих организаций
6. Работник – это физическое лицо,
а) вступившее в трудовые отношения с работодателем
б) вступившее в гражданско-правовые отношения с работодателем
в) самостоятельно организующее свой труд
г) вступившее в трудовые отношения с работодателем и состоящее в соответствующей профсоюзной организации

Согласована на портале № 58915

7. Может являться работодателем:

а) общество с ограниченной ответственностью

б) потребительский кооператив

в) представительство открытого акционерного общества

г) некоммерческое партнерство

д) простое товарищество

8. Работники и работодатели в лице их представителей, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны приступить к переговорам в течение:

а) трех месяцев

б) пяти дней

в) календарной недели

г) десяти дней

д) месяца

9. Условиями трудового договора являются:

а) сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями

б) место заключения трудового договора

в) дата начала работы

г) уточнение рабочего места

д) персональные данные работника

10. Если физическое лицо было фактически допущено к работе работником, не уполномоченным на это работодателем, и работодатель отказывается признать такие возникшие отношения трудовыми отношениями (заключить с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), то:

а) договор заключается на установленных судом условиях

б) договор заключается на условиях работника

в) договор заключается на условиях работодателя

г) работодатель, в интересах которого была выполнена работа, обязан оплатить такому физическому лицу

д) фактически отработанное им время (выполненную работу)

11. Переводом на другую работу можно считать изменение:

а) наименования должности

б) структурного подразделения, если оно оговорено в качестве условия трудового договора

в) рабочего места, если оно расположено в другой местности

г) специальности

д) сферы деятельности работодателем

12. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор:

а) с любым работником организации

б) с руководителем организации

в) с начальником службы безопасности

г) с заместителем руководителя организации

д) с главным бухгалтером

13. Какова максимальная продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников?

а) 40 дней

б) 54 дня

в) 62 дня

г) законодательством не установлена

14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается:

а) на один час

Согласована на портале № 58915

б) на тридцать минут

в) на два часа

г) на пятнадцать минут

15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится:

а) в день увольнения работника

б) день, предшествующий дню увольнения работника

в) в течение 3 рабочих дней с момента увольнения работника

г) порядке, предусмотренном ПВТР

д) день, определенный соглашением между работником и работодателем

16. Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение _____ со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию:

а) 3 месяцев

б) 6 месяцев

в) одного года

г) 3 лет

17. Признаками несчастного случая на производстве (трудового увечья) являются:

а) факт повреждения здоровья у пострадавшего

б) составление акта о расследовании

в) утрата пострадавшим трудоспособности не менее чем на 1 месяц

г) участие пострадавшего в производственной деятельности работодателя

д) функционирование предприятия

18. Несовершеннолетний работник несет полную материальную ответственность:

а) за умышленное причинение ущерба

б) за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного опьянения

в) за ущерб, причиненный разглашением охраняемой законом информации

г) за ущерб, причиненный в результате совершения преступления

д) за ущерб, причиненный недостачей ценностей, полученных по разовому документу

19. Денежные требования работника, в случае признания их обоснованными, удовлетворяются:

а) немедленно в полном объеме с момента нарушения права

б) в полном объеме с момента нарушения права, но не ранее вступления в законную силу решения суда

в) немедленно в части выплаты заработной платы за три месяца

г) в полном объеме, но не более чем за три месяца независимо от суммы требований и не ранее вступления в законную силу решения суда

д) во всех случаях только в порядке, определенном мировым соглашением сторон.

20. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, могут быть привлечены:

а) к дисциплинарной ответственности

б) административной ответственности

в) материальной ответственности

г) уголовной ответственности

14.1.3. Темы контрольных работ

Контрольная работа № 1 Трудовое право

Задача 1.

В Положении о премировании работников ОАО «Легенда» в нескольких пунктах содержалась ссылка на «обычный размер вознаграждения работника» как на базовую величину для подсчета размера премии. Возник спор между представителем первичной профсоюзной организации ОАО «Легенда» и начальником

Отдела труда и заработной платы данного общества. Представитель профсоюза считал, что понятие «обычного размера вознаграждения» является синонимом средней заработной платы работника, начальник Отдела труда и заработной платы полагал, что данную категорию следует при-

Согласована на портале № 58915

равнять к базовому должностному окладу.

Кто прав в данном споре?

Задача 2.

Руководитель планового отдела ОАО «Энергооборудование» Вострикова 13 мая написала заявление об увольнении по собственному желанию. 15 мая она передумала и обратилась к работодателю с просьбой забрать свое заявление, однако ей было отказано. На следующий день она написала заявление об отзыве

своего заявления об увольнении и намерении продолжать работу в должности руководителя планового отдела ОАО «Энергооборудование», однако секретарь-делопроизводитель отказалась принять это заявление, ссылаясь на устное распоряжение руководства. На следующий день она отправила это заявление заказным

письмом на адрес ОАО «Энергооборудование». 28 мая она была уволена по ст. 80 Трудового кодекса РФ.

Вострикова обратилась с суд с требованием о восстановлении в прежней должности. Представитель работодателя отказался признать это требование и пояснил в судебном заседании, что заказное

письмо об отзыве заявления об увольнении было получено лишь 30 мая, т.е. уже после того, как работница была уволена.

Какое решение должен вынести суд?

Изменится ли решение задачи, если Вострикова передумала увольняться не 15 мая, а 26 мая?

Задача 3

Работник бюджетной организации в течение мая 3 раза был привлечен к работе в выходной день. По его заявлению ему предоставлялись другие дни отдыха, а работа в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ оплачивалась в одинарном размере исходя из размера дневной ставки. Ежемесячный заработок работника:

8000 рублей — месячный оклад;

7000 рублей — сумма доплат, надбавок и премий.

Определите размер месячной заработной платы работника за май с учетом привлечения к работе в выходные дни, если работа осуществлялась в пределах нормы рабочего времени.

Как изменится решение, если работнику установлена сдельная система заработной платы, а размер заработной платы за май составил 15 000 рублей.

Задача 4.

К работнику Смолярчуку в сентябре года было взыскание в виде выговора, с которым он был не согласен. Однако, не желая портить отношения с руководством, работник не стал обжаловать примененное к нему взыскание. В марте следующего года Смолярчук совершил дисциплинарный проступок и был уволен по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Работник обратился в суд, обжалуя применение первого взыскания и отсутствие, таким образом, неоднократности неисполнения своих трудовых обязанностей, предусмотренной п. 5 ст. 81

Трудового кодекса РФ. Представитель работодателя в судебном заседании указал на пропуск установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ трехмесячного срока для обращения в суд по поводу обжалования примененного

взыскания в виде выговора.

Решите спор по существу.

Задача 5

Ежемесячный заработок работника составляет 15 000 рублей. Количество рабочих дней в марте — 23. В организации установлена 5-дневная рабочая неделя с 8-часовой продолжительностью рабочего времени.

Какими способами может компенсироваться сверхурочная работа в соответствии с Трудовым кодексом РФ? Определите сумму заработной платы за март работнику, отработавшему сверхурочно 10 марта в течение 3 часов и 13 марта в течение 2 часов, в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

Задача 6.

Петрова работала главным бухгалтером в ООО «Флагман». В связи с возбуждением уголов-

Согласована на портале № 58915

ного дела по признакам преступления, предусмотренного ст. 159 УК РФ (мошенничество), приказом генерального директора 18 марта она была отстранена от занимаемой должности, а на следующий день уволена по п. 7 ч. 1 ст. 81 (за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные

ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя). Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, ссылаясь на невозможность увольнения бухгалтера по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Является ли данное увольнение законным и обоснованным?

Решите трудовой спор по существу.

Задача 7

Кизляров работал в Территориальном управлении Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков. За нарушение порядка обращения с секретной документацией Кизляров был лишен допуска к государственной тайне, что впоследствии также было оценено его руководителем как нарушение служебной дисциплины и соответственно как основание для расторжения служебного контракта.

Кизляров обратился в суд с требованием об изменении формулировки увольнения. Он требовал изменить формулировку с «однократного грубого нарушения или систематического нарушения служебной дисциплины» на «прекращение допуска к сведениям, составляющим государственную тайну».

Определите подсудность данного трудового спора. Какое решение должен принять суд?

Задача 8

Ахметов, являющийся единственным учредителем (участником) ООО «Праздник», продал Иванову 100% долей в уставном капитале общества. По условиям сделки Ахметов сохранил должность директора. Однако нового участника Общества не устроил п.7 в трудовом договоре с директором, в соответствии с которым согласно ст. 276 Трудового кодекса РФ он мог работать по совместительству в других организациях. По этой причине Ахметову было предложено пересмотреть этот пункт договора, установив запрет на работу по совместительству. После отказа Ахметова от предложения 25 декабря участник Общества принял

решение о расторжении трудового договора с ним.

Ахметов как руководитель ООО «Праздник» потребовал выплаты ему компенсации в размере 10 млн рублей, которая была предусмотрена п. 23 трудового договора с ним со ссылкой на ст. 279 Трудового кодекса РФ. 25 декабря директор был уволен по п. 4 ст. 81 Трудового кодекса РФ с выплатой ему компенсации в размере трехкратного среднего месячного заработка, которая составила 150 тыс. рублей.

Ахметов обратился в суд с требованием о выплате оставшейся части компенсации в размере 9 млн 850 тыс. рублей. Участник Общества заявил в суде, что наличие такого пункта в трудовом договоре с директором является злоупотреблением правом и отказался признать требования истца.

Какое решение должен принять суд?

Задача 9

17 февраля Коновалова была уволена с должности главного специалиста отдела снабжения ЗАО «Луганское» в связи с сокращением штата по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ. При увольнении ей было выплачено выходное пособие в размере среднемесячного заработка. Коновалова обратилась в суд с требованием о признании ее увольнения незаконным, о восстановлении ее на прежней работе и о выплате заработной платы за все время незаконного лишения ее возможности трудиться. 15 марта суд вынес решение о восстановлении

Коноваловой на работе. При этом требование о выплате заработной платы за период с 17 февраля по 15 марта суд не удовлетворил, поскольку Коноваловой при увольнении было выплачено выходное пособие.

Оцените законность решения суда.

Задача 10

В целях введения новой системы управления персоналом на ООО «ХимСвет» был издан приказ, в соответствии с которым работникам общества предлагалось дать согласие на заключение

срочных трудовых договоров вместо договоров, заключенных на неопределенный срок. В

Согласована на портале № 58915

таком случае размер их заработной платы индексировался с коэффициентом 1,2. В ответ на возражение представителя профсоюзного органа о дискриминации, представитель работодателя пояснил, что меры направлены

на улучшение исполнительской дисциплины, они не ухудшают существующие условия оплаты труда, а, напротив, содержат возможности для повышения размера оплаты. Кроме того, в данном случае правовые последствия зависят не от пола, расы, возраста, религиозных или политических убеждений работников.

Кто прав в этой ситуации?

Задача 11

Работник обратился к руководителю организации с заявлением об увольнении по собственному желанию 9 июля. Дата, с которой необходимо произвести увольнение, им в заявлении указана не была. В тот же день руководитель организации уволил работника на основании поданного им заявления. Работник обратился в суд о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обоснование своих доводов работник указал, что в течение двух недель собирался найти другую работу, но работодатель уволил его до истечения срока предупреждения. В суде представитель работодателя пояснил, что вместо уволенного 9 июля принят другой работник, в связи с чем и было произведено увольнение

до истечения срока предупреждения.

Какие юридически значимые обстоятельства должны быть установлены при увольнении работника по собственному желанию?

Задача 12

Работник склада готовой продукции ОАО «Свинокомплекс» Головин 15 апреля был задержан на проходной с

сумкой, в которой находилось 20 кг сервелата. Приказом директора Смирнова 17 апреля Головину был объявлен выговор. 23 апреля Головин был вновь задержан на проходной по тем же основаниям, а на следующий день ему был вновь объявлен выговор. 15 июня в результате проверки была обнаружена недостача готовой продукции в объеме 50 кг. С Головина были затребованы объяснения. Головин устно признался, что в период с 20 по 25 мая он вывез с территории организации 50 кг готовой продукции.

Письменные пояснения Головин не предоставил. Заместитель директора не стал применять к работнику новое взыскание, а решил дождаться возвращения из командировки директора. После возвращения директора 16 июля в тот же день Головину был объявлен строгий выговор.

Оцените правомерность применения дисциплинарных взысканий.

Задача 13

Жидков 15 мая заключил срочный трудовой договор о работе на Крайнем Севере на срок пять лет в должности наладчика буровой установки. Работодатель предоставил Жидкову денежные средства для приобретения жилья с включенным в трудовой договор условием о запрете расторжения договора по инициативе работника до полного возращения суммы предоставленных денежных средств. Проработав полтора года, он подал заявление об увольнении его по собственному желанию.

Вправе ли требовать Жидков увольнения по собственному желанию? Могут ли быть установлены ограничения при расторжении срочного трудового договора по собственному желанию?

Задача 14

Алексеева, узнав на заседании дирекции ЗАО «Химволокно» о предстоящем присоединении общества к ООО

«Промкомплект», перепрофилировании производства в целях усиления влияния на рынке оптоволоконных изделий и связанным с этим сокращением численности работников, собрала профсоюзный актив и сообщила обо всем работникам организации. За это к Алексеевой было применено взыскание в виде выговора.

Данное взыскание Алексеева обжаловала в суд.

Является ли данное взыскание законным и обоснованным? Какое решение должен вынести суд по данному делу?

Задача 15

Согласована на портале № 58915

Антонова была уволена в связи с истечением срока трудового договора. В день увольнения ей была выдана трудовая книжка, приказ об увольнении, выплачен окончательный расчет и по ее требованию выданы документы о трудовой деятельности. Считая увольнение незаконным, Антонова подала исковое заявление

о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что работодатель не учел, что на момент увольнения она находилась в состоянии беременности, а также нарушил трехдневный срок предупреждения об увольнении, предусмотренный Трудовым кодексом РФ.

Суд, рассмотрев дело, вынес решение о восстановлении Антоновой на работе и оплате времени вынужденного прогула на основании нарушения трехдневного срока предупреждения об увольнении. При этом суд указал, что увольнение беременной женщины по основанию истечения срока трудового договора законом

не запрещено, в связи с чем не обнаружил в действиях работодателя нарушения прав Антоновой.

Какие гарантии предусмотрены для беременных женщин при прекращении трудового договора? Является ли решения суда законным и обоснованным?

Задача 16

Индивидуальный предприниматель Кусков объявил замечание Аникеевой, работавшей продавцом принадлежащего ему магазина, за допущение нецензурных выражений в отношении одного из покупателей. Информация была получена из книги отзывов и предложений, в которой потерпевший написал о

случившемся. Аникеева обратилась в суд с требованием о признании незаконным дисциплинарного взыскания, ссылаясь на то, что в правилах внутреннего трудового распорядка отсутствует запрет использования нецензурных выражений в процессе труда.

Как должен поступить суд в данном случае? При каких условиях взыскание, примененное к Аникеевой, будет законным и обоснованным?

Задача 17

Иваненко 15 января был принят на работу по трудовом договору, заключенному с ООО «Север сервис» с испытательным сроком продолжительностью три месяца. По факту совершенного Иваненко 12 апреля упущения в работе руководитель ООО «Север сервис» сделал вывод о том, что работник не прошел

испытание, в связи с чем 13 апреля был издан соответствующий приказ об увольнении по ст. 71 Трудового кодекса РФ. Иваненко отказался подписать приказ об увольнении и заявил, что был нарушен порядок увольнения по данному основанию, так как его должны были предупредить о том, что он не прошел испытательный срок, не позднее, чем за три дня.

Решите спор по существу. Как в этой ситуации следовало поступить работодателю?

Задача 18

Со специалистом отдела снабжения Забегайло был заключен трудовой договор, в соответствии с которым он

принимался на работу с условием о полной материальной ответственности. Согласно условиям дополнительно заключенного с Забегайло договора о полной материальной ответственности на время эксплуатации принадлежащего ему автомобиля в интересах работодателя согласно выписанным путевым листам он назначался материально ответственным лицом. В декабре 2009 года Забегайло, выполняя поручение руководства в соответствии с оформленным путевым листом, не справился с управлением автомобиля и стал виновным в совершении ДТП. Принадлежащему ему автомобилю был причинен значительный ущерб. После оценки ущерба Забегайло обратился к работодателю за возмещением ущерба, однако получил отказ. Работодатель указал, что, во-первых, автомобиль принадлежит самому Забегайло, во-вторых, он сам виноват в том, что не справился с управлением, в-третьих, с ним заключен договор о полной материальной ответственности. Как компромиссное решение сложившейся ситуации работодатель предложил отремонтировать автомобиль за свой счет с последующим полным возмещением стоимости ремонта работником. Забегайло заявил, что готов возместить ущерб лишь частично — лишь в пределах своего среднемесячного заработка.

Какое решение должен принять суд в случае обращения с данным спором?

Задача 19

Согласована на портале № 58915

Заведующий складом готовой продукции Орлов 3 апреля был извещен о том, что истекает срок заключенного с

ним срочного трудового договора и что 8 апреля он будет уволен по п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ. В течение 2-х дней Орлов обращался к работодателю с просьбой принять у него ключи от склада и документы и передать их новому работнику. Однако работодатель игнорировал просьбы Орлова. 7 апреля Орлов по окончании работы оставил ключи от склада и документы сторожу, а 8 апреля на работу не вышел. На следующий день, 9 апреля, при получении трудовой книжки и окончательном расчете работнику было сообщено, что за время его отсутствия на рабочем месте 8 апреля на складе было утрачено готовой продукции на 18 000 рублей, в связи с чем на него возлагается обязанность по возмещению причиненного ущерба в полном объеме.

Имеются ли в данном случае основания для возложения полной материальной ответственности на Орлова?

Задача 20

Лаборант Леонов, оставшись после рабочей смены по собственной инициативе для проведения опыта, испортил прибор стоимостью 9000 рублей из-за нарушений правил эксплуатации прибора. Работодатель предъявил иск в суд о взыскании с Леонова ущерба в полном размере. Леонов попросил суд об уменьшении размера возмещения ущерба, т.к. его средний месячный заработок составляет 6500 рублей, а также он выплачивает алименты на ребенка.

Каков предел материальной ответственности, которую может нести Леонов? Какое решение примет суд?

Контрольная работа № 2 Трудовое право

1. Если при заключении трудового договора в него не были включены условия из числа обязательных:

а) договор считается недействительным

б) это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения

в) договор считается заключенным по правилам фактического допущения к работе

г) договор должен быть расторгнут, если иное не будет предусмотрено соглашением сторон

д) в обоснование своих требований стороны лишаются права ссылаться на свидетельские показания при возникновении трудового спора

2. Основанием возникновения трудовых правоотношений является:

а) только заключение трудового договора

б) заключение трудового договора, фактическое допущение к работе, а также сложные юридические

составы

в) фактические отношения между работником и работодателем

г) заключение трудового договора либо работа без договора, но при условии регистрации трудовых отношений в органах местного самоуправления (для работодателей-физических лиц)

3. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись:

а) в трехдневный срок со дня фактического начала работы

б) в трехдневный срок со дня подписания договора

в) в течение семи календарных дней со дня подписания договора

г) одновременно с заключением трудового договора

4. Днем увольнения работника считается:

а) день подачи заявления на увольнение

б) последний рабочий день

в) первый день ухода работника в отпуск с последующим увольнением

г) день издания приказа на увольнение

5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее:

а) 22 дней

б) 28 рабочих дней

в) 28 календарных дней

Согласована на портале № 58915

г) 14 дней каждые 6 месяцев

6. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы должен предоставляться работнику:

а) через 6 месяцев фактической работы у данного работодателя

б) через 11 месяцев работы в данной организации

в) в соответствии с графиком отпусков

г) в порядке, определенном коллективным договором

7. К несчастным случаям на производстве не относятся события, которые произошли:

а) при следовании работника с работы или на работу

б) при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха

в) при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время

г) при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями

с работодателем либо совершаемых в его интересах

д) в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы

8. Ограниченная материальная ответственность в качестве общего правила наступает в случае

причинения:

а) ущерба в результате совершения административного правонарушения

б) ущерба несовершеннолетним работником

в) вреда в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения

г) ущерба в результате совершения преступления, т. к. за совершение преступления установлено

более строгое наказание

9. Решение суда о восстановлении работника на работе вступает в законную силу:

а) по истечении месяца на апелляционное обжалование

б) немедленно после оглашения резолютивной части решения

в) немедленно после изготовления мотивированного решения суда

г) немедленно после оставления решения в силе апелляционной инстанцией

10. Непосредственно в суде в порядке искового производства рассматриваются требования:

а) о взыскании начисленной работнику работодателем, но не выплаченной своевременно заработной

платы

б) об отказе в приеме на работу

в) о признании незаконным выговора

г) об оплате времени вынужденного прогула

д) о непредоставлении работодателем работнику средств индивидуальной защиты

14.1.4. Зачёт

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины

1. К отношениям, «непосредственно связанным с трудовыми», относят отношения:

а) по имущественной ответственности

б) по информационному обеспечению рынка труда сведениями о наличии вакантных мест

в) по организации труда и управлению трудом

г) по пенсионному обеспечению

2. Обратную силу имеют следующие акты, содержащие нормы трудового права:

а) все законы

б) все нормативно-правовые акты

в) законы, в которых это прямо предусмотрено

г) акты трудового законодательства не могут иметь обратную силу во всех случаях

3. В качестве работодателя могут выступать:

Согласована на портале № 58915

а) только юридическое лицо (организация)

б) только индивидуальные предприниматели

в) любые физические и юридические лица

г) юридические лица (организации), их филиалы, представительства, иные обособленные структурные подразделения и индивидуальные предприниматели

д) юридические лица (организации), индивидуальные предприниматели, физические лица, являющиеся полностью дееспособными, иные субъекты, наделенные в соответствии с законом правом заключать трудовые договоры

4. Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, по общему правилу, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии:

а) собственного заработка

б) письменного согласия своих законных представителей

в) собственного заработка и письменного согласия своих законных представителей

г) собственного заработка, письменного согласия своих законных представителей, письменного согласия органов опеки и попечительства

5. Работодатель может заключить с работником трудовой договор на определенный срок:

а) с согласия соответствующего органа по труду и занятости;

б) в любом случае, но с учетом мнения представительного органа работников;

в) только в случаях, когда с учетом условий выполнения предстоящей работы отношения не могут быть установлены на неопределенный срок;

г) во всех случаях только с согласия работника.

6. Работники и работодатели в лице их представителей, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны приступить к переговорам в течение … календарных дней.

а) трех

б) пяти

в) семи

г) десяти

7. Вступление коллективного договора, соглашения в силу:

а) в течение трех дней с момента уведомительной регистрации

б) в день уведомительной регистрации

в) на следующий день после уведомительной регистрации

г) не зависит от факта их уведомительной регистрации

8. Коллективный договор заключается на срок (без условия о пролонгации) не более …:

а) одного года

б) трех лет

в) пяти лет

г) десяти лет

9. По количеству сторон коллективные договоры могут быть:

а) только двухсторонними

б) двухсторонними и (или) трехсторонними в зависимости от уровня социального партнерства

в) только трехсторонними

г) количество сторон не ограничивается законодательством

д) двухсторонними и (или) трехсторонними по договоренности сторон

10. Работодатель обязан выдать при прекращении трудового договора работнику заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой:

а) по решению суда

б) по письменному заявлению работника

в) по требованию прокуратуры

г) данная обязанность не предусмотрена действующим законодательством

11. В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись:

а) приказ высылается работнику по почте

Согласована на портале № 58915

б) приказ передается государственной инспекции труда

в) на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись

г) приказ оглашается в присутствии представителя профсоюзной организации

12. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае:

а) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора

б) представления работником работодателю документов, содержащих неточные сведения, при заключении трудового договора

в) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, проступка

г) разглашения охраняемой законом тайны

13. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин:

а) более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)

б) более двух часов подряд в течение рабочего дня (смены)

в) более четырех часов в течение рабочей недели

г) более шести часов в течение рабочей недели

д) это не является основанием для увольнения работника

14. Отстранение работника от работы осуществляется:

а) только работодателем во всех случаях нарушения трудовой дисциплины работником

б) работодателем с учетом мнения представительного органа работников

в) государственным инспектором труда

г) только работодателем в случаях, предусмотренных федеральным законом и иными нормативными правовыми актами

д) только работодателем в случаях, предусмотренных федеральным законом или коллективным договором

15. Запрещается переводить и перемещать работника на работу:

а) противопоказанную по состоянию здоровья

б) не соответствующую его квалификации

в) не соответствующую текущим условиям заключенного с ним трудового договора

г) без получения согласия профсоюзной организации

16. Запрещено устанавливать испытательный срок при приеме на работу:

а) лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования

б) женщинам, имеющим детей до 1,5 лет

в) лицам, избранным на выборную должность на неоплачиваемую работу

г) лицам, заключившим срочный трудовой договор

17. Какой из перечисленных документов при трудоустройстве является факультативным?

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность

б) трудовая книжка

в) для военнообязанных лиц – документы воинского учета

г) свидетельство о постановке на учет в качестве налогоплательщика (ИНН)

18. В соответствии с ТК при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

а) с учредительными документами работодателя

б) с правилами формирования фонда оплаты труда

в) с правами и обязанностями работника

г) с коллективным договором

19. Ныне действующее легальное понятие трудового договора закреплено в:

а) Кодексе законов о труде

б) Трудовом кодексе

в) Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

г) Конституции РФ

20. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

Согласована на портале № 58915

а) полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных

б) свободный доступ к своим персональным данным со взиманием платы по установленным работодателем тарифам

в) определение своих представителей для защиты своих персональных данных

г) свободный доступ к своим персональным данным с взиманием платы по установленным уполномоченным государственным органом тарифам

14.1.5. Темы курсовых проектов / курсовых работ

1. Работник и работодатель как субъекты трудового права.
2. Правовое регулирование рабочего времени.
3. Особенности регулирования труда работников, направленных временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).
4. Понятие, виды и роль локальных нормативных актов в регулировании труда в организации.
5. Правовое регулирование сверхурочных работ и работ, выполняемых в ночное время.
6. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
7. Трудовой и гражданско-правовой договор: понятие, соотношение.
8. Правовое регулирование режима рабочего времени.
9. Особенности регулирования труда надомников.
10. Профессиональные союзы как субъект трудового права.
11. Правовое регулирование ненормированного рабочего дня и сменной работы.
12. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
13. Трудовое отношение: понятие, признаки, основания возникновения.
14. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.
15. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации.
16. Социальное партнерство: понятие, формы, принципы.
17. Дисциплина труда: понятие, методы обеспечения.
18. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций и их заместителей.
19. Коллективные переговоры и порядок их проведения.
20. Поощрение за успехи в труде: понятие, основания, порядок их применения.
21. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.
22. Коллективный договор: понятие, особенности заключения, изменения и прекращения.
23. Ученический договор: понятие, содержание, сроки.
24. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
25. Соглашения. Понятие, содержание, порядок заключения и изменения.
26. Правовое регулирование времени отдыха.
27. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
28. Трудовой договор: понятие и содержание.
29. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
30. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
31. Порядок заключения трудового договора. Условия трудового договора.
32. Материальная ответственность работодателя перед работником.
33. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
34. Изменение трудового договора.
35. Правовое регулирование оплаты труда.
36. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
37. Соотношение оснований прекращения трудового договора по соглашению сторон и по собственному желанию.
38. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
39. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

Согласована на портале № 58915

40. Правовое регулирование прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

41. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

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

43. Срочный трудовой договор: виды, основания для заключения, порядок продления и расторжения.

44. Понятие и виды трудовых споров.

45. Особенности регулирования труда работников транспорта.

46. Трудовая книжка. Правила оформления и хранения.

47. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры.

48. Особенности регулирования труда педагогических работников.

49. Понятие, состав и порядок обработки персональных данных работника.

50. Материальная ответственность работника.

51. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников.

52. Правовое регулирование расторжения трудового договора по пп. 1, 2 ст. 81 ТК РФ.

53. Правовое регулирование деятельности комиссии по трудовым спорам.

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

55. Правовое регулирование расторжения трудового договора по пп. 3–6 ст. 81 ТК РФ.

56. Правовое регулирование забастовок в Российской Федерации.

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

58. Правовое регулирование расторжения трудового договора по пп. 7–14 ст. 81 ТК РФ.

59. Дисциплинарный проступок. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

60. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

14.1.6. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

Согласована на портале № 58915

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 58915