

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Вятский государственный университет»
(ВятГУ)

Колледж ВятГУ

УТВЕРЖДАЮ

Директор колледжа

Вахрушева Л.В.

31.08. 2019 г.

рег. №3-40.02.01.51_2019_0015

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое право

для специальности

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

уровень подготовки – базовый

Форма обучения

очная, заочная

2019 г.

Рабочая программа учебной дисциплины «Трудовое право» разработана на основе федерального государственного образовательного стандарта по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Разработчик: Е.С. Лямина, преподаватель колледжа ВятГУ, Н.А. Туварева, преподаватель колледжа ВятГУ

Рассмотрено и рекомендовано ЦК юридических дисциплин, протокол № 1 от 31.08.2019 г.

председатель ЦК  / Лямина Е.С.
подпись ФИО

© Вятский государственный университет (ВятГУ), 2019

© Лямина Е.С., Туварева Н.А., 2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	стр. 4
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	5
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	24
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	27
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ	28

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое право

1.1. Область применения рабочей программы

Рабочая программа учебной дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы:

«Трудовое право» - общепрофессиональная дисциплина обязательной образовательной программы.

1.3. Цели и задачи учебной дисциплины – требования к результатам освоения учебной дисциплины:

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров;
- виды рабочего времени и времени отдыха;
- формы и системы оплаты труда работников;
- основы охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

1.4. Формируемые компетенции

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии

ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов по очной форме обучения	Объем часов по заочной форме обучения	Объем часов по заочной форме обучения с использованием ДОТ
Максимальная учебная нагрузка (всего)	130	130	-
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	80	26	-
в том числе:			
теоретическое обучение	50	12	-
практические занятия	30	14	-
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	50	104	-
Форма промежуточной аттестации - экзамен.			

2.2. Тематический план учебной дисциплины

«Трудовое право»

Название разделов / тем учебной дисциплины	Вид учебной работы	Объем часов			Уровень освоения
		Очная форма обучения	Заочная форма обучения	Заочная форма обучения с использованием ДОТ	
Раздел 1. Общая часть		34	34	-	
Тема 1.1. Понятие, предмет, система трудового права	Теоретическое обучение	2	2	-	2
	Практические занятия	-	-	-	
	Самостоятельная работа	2	5	-	

	обучающихся				
Тема 1.2. Принципы российского трудового права	Теоретическое обучение	2	-	-	2
	Практические занятия	2	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 1.3. Источники трудового права	Теоретическое обучение	2	-	-	2
	Практические занятия	2	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 1.4. Субъекты трудового права	Теоретическое обучение	2	2	-	2
	Практические занятия	2	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 1.5. Трудовые и непосредственно связанные с ними правоотношения	Теоретическое обучение	2	-	-	2
	Практические занятия	-	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	3	-	
Тема 1.6. Социальное партнерство в сфере труда	Теоретическое обучение	2	-	-	2
	Практические занятия	-	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	3	-	
Тема 1.7 Коллективные договоры и социальное партнерство в сфере труда	Теоретическое обучение	2	-	-	2
	Практические занятия		-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	4	-	
Раздел 2. Особенная часть		96	96	-	
Тема 2.1. Правовое регулирование занятости	Теоретическое обучение	2	-	-	2
	Практические занятия	2	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 2.2. Трудовой договор	Теоретическое обучение	2	2	-	2
	Практические занятия	2	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	4	5	-	
Тема 2.3. Изменение трудового договора	Теоретическое обучение	2	-	-	3
	Практические занятия	-	2	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 2.4. Прекращение трудового договора	Теоретическое обучение	4	2	-	3
	Практические занятия	2	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 2.5. Защита персональных данных работника	Теоретическое обучение	2	-	-	2
	Практические занятия	-	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 2.6. Рабочее время и режим труда	Теоретическое обучение	2	2	-	3
	Практические занятия	2	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	4	5	-	

Тема 2.7. Время отдыха и его виды	Теоретическое обучение	4	-	-	3
	Практические занятия	2	2	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 2.8. Оплата и нормирование труда	Теоретическое обучение	2	-	-	3
	Практические занятия	2	2	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 2.9. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву	Теоретическое обучение	2	2	-	2
	Практические занятия	2	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 2.10. Дисциплина труда	Теоретическое обучение	2	-	-	2
	Практические занятия	2	2	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 2.11. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации	Теоретическое обучение	2	-	-	2
	Практические занятия	-	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 2.12. Правовые основы охраны труда	Теоретическое обучение	2	-	-	2
	Практические занятия	2	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 2.13. Материальная ответственность сторон трудового договора	Теоретическое обучение	2	-	-	3
	Практические занятия	2	2	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 2.14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Теоретическое обучение	2	-	-	3
	Практические занятия	2	2	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	5	-	
Тема 2.15. Защита трудовых прав и свобод	Теоретическое обучение	2	-	-	3
	Практические занятия	-	-	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	3	-	
Тема 2.16. Трудовые споры	Теоретическое обучение	2	-	-	2
	Практические занятия	2	2	-	
	Самостоятельная работа обучающихся	2	1	-	
Экзамен		-	-	-	
Итого		130	130	-	

2.3. Матрица формируемых общих и профессиональных компетенций в процессе изучения дисциплины «Трудовое право»

Разделы / темы учебной дисциплины	Общие компетенции								Профессиональные компетенции				
	ОК 1.	ОК 2.	ОК 3.	ОК 4.	ОК 5.	ОК 6.	ОК 8.	ОК 9.	ПК 1.1.	ПК 1.2.	ПК 1.3.	ПК 1.4.	ПК 2.2.
Раздел 1. Общая часть													
Тема 1.1.	+						+	+					
Тема 1.2.	+			+				+					
Тема 1.3.				+	+			+					
Тема 1.4.					+	+	+		+				
Тема 1.5.	+		+	+				+				+	
Тема 1.6.	+							+	+				
Тема 1.7.	+	+				+		+					
Раздел 2. Особенная часть													
Тема 2.1.		+	+		+		+	+			+		
Тема 2.2.		+		+	+	+		+					+
Тема 2.3.			+			+	+	+	+				+
Тема 2.4.			+	+		+	+	+			+		+
Тема 2.5.			+		+			+					
Тема 2.6.		+	+			+	+	+					
Тема 2.7.		+	+		+			+				+	
Тема 2.8.		+		+			+	+		+		+	
Тема 2.9.	+		+	+	+			+	+		+	+	
Тема 2.10.	+	+			+	+		+					
Тема 2.11.	+	+		+		+	+				+		
Тема 2.12.			+		+	+	+	+		+			
Тема 2.13.		+	+	+	+	+		+				+	
Тема 2.14.	+		+	+	+			+	+		+		+
Тема 2.15.	+			+	+	+		+	+				
Тема 2.16.	+	+	+	+	+	+		+					+

2.4. Содержание разделов / тем учебной дисциплины /

Раздел 1. Общая часть

Тема 1.1. Предмет, метод и система трудового права

Содержание учебного материала: Предмет трудового права. Особенности метода правового регулирования. Задачи, функции и сфера трудового права. Система трудового права.

Самостоятельная работа: работа с НПА, составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: устный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие трудовое право и его место в системе отраслей российского права.
2. Круг общественных отношений, регулируемых трудовым правом, т. е. его предмет.
3. Чем характеризуется метод отрасли трудового права.
4. Цели, задачи и основные функции трудового права и их содержание?

Тема 1.2. Принципы российского трудового права

Содержание учебного материала: Понятие и классификация принципов. Межотраслевые принципы регулирования труда. Свобода труда, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.

Практическое занятие: обсуждение поставленных вопросов

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: устный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Раскройте понятие и виды принципов правового регулирования труда.
2. Значение основных принципов трудового права.
3. Формулировка и система основных принципов трудового права по ст. 2 ТК РФ.
4. Содержание основных принципов трудового права.
5. Содержание принципа обеспечения свободы труда.
6. Содержание принципа обеспечения права на труд и на защиту от безработицы.

Тема 1.3. Источники трудового права

Содержание учебного материала: История развития трудового законодательства. Источники трудового права. Общая характеристика ТК РФ. Соотношение норм трудового права и норм международного законодательства.

Практическое занятие: определение основных нормативных-правовых актов Трудового права.

Самостоятельная работа: составление схемы «Источники Трудового права»

Формы текущего контроля по теме: устный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие и система источников трудового права.
2. Конституция РФ, федеральные законы как основные источники трудового права.
4. Нормативно-правовые акты Президента РФ и Правительства РФ как источники трудового права.
5. Подзаконные акты исполнительных органов государственной власти как основной источник трудового права.
6. Нормативные правовые акты субъектов РФ и акты органов местного самоуправления как источники трудового права.

Тема 1.4. Субъекты трудового права

Содержание учебного материала: Понятие и классификация субъектов трудового права. Работники как субъекты трудового права. Работодатели как субъекты трудового права. Вспомогательные субъекты.

Практическое занятие: устное обсуждение предложенных ситуаций

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: устный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Работодатель как субъект трудового права.
3. Юридические лица как работодатели.
4. Физические лица, являющиеся работодателями: виды, особенности.
5. Работник как субъект трудового права.
6. Понятие и виды работников.
7. Особенности привлечения и использования в Российской Федерации труда граждан, не достигших возраста 16 лет.

8. В театре «Ленком», при подготовке спектакля «Варвар и еретик» в качестве артистов потребовалось обязательное участие Никиты (10 лет) и Оли (15 лет). После успешного выступления художественный руководитель поручил юрисконсульту театра надлежащим образом оформить правоотношения с юными артистами. Охарактеризуйте особенности правового регулирования труда работников театрально-зрелищных учреждений? Какой договор может быть заключен с Никитой и Олей?

9. На прием к адвокату за разъяснениями о соответствии законодательству о труде РФ обратились:

- 1) нотариус Сомова, которую собирались уволить с работы, так как у нее не было высшего образования;
- 2) ранее судимый гражданин Рамин, которому отказали в приеме на работу кладовщиком строительных материалов;
- 3) профессор Комин, у которого на кафедре работали двое его сыновей;
- 4) главный бухгалтер бюджетного учреждения Шитова, которой руководитель устно запретил работать по совместительству в коммерческой фирме;
- 5) стажер-водитель троллейбуса Лебедев, считающий, что за работу ему должны выплачивать заработную плату, а не стипендию;
- 6) руководитель организации Сухов, в период болезни которого, собрание акционеров избрало нового руководителя;
- 7) студентка четвертого курса юридического факультета Ладина, которая узнала о возможном ее увольнении с должности юрисконсульта организации.

Тема 1.5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений

Содержание учебного материала: Профсоюзные органы как субъекты трудового права.

Самостоятельная работа: подготовка доклада

Формы текущего контроля по теме: устный вопрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Профсоюзные органы как субъекты трудового права.
2. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.
3. Общая характеристика правового статуса профсоюзов в сфере труда.
4. Классификация прав профсоюзов.
5. Гарантии прав профсоюзов.
6. Ответственность профсоюзов.
7. Защита прав профсоюзов.

Тема 1.6. Трудовые и непосредственно связанные с ним правоотношения

Содержание учебного материала: Понятие и система правоотношений в сфере трудового права. Субъекты, объекты и содержание трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.

Самостоятельная работа: обсуждение поставленных вопросов

Формы текущего контроля по теме: письменный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.
2. Субъекты, объекты и содержание трудового правоотношения.
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
4. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
6. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у работодателя.
7. Социально-партнерские правоотношения.
8. Правоотношения по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства.

9. Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда.
10. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и охраной труда.
11. Особенности правоотношений по разрешению трудовых споров.

Тема 1.7. Коллективные договоры и социальное партнерство в сфере труда

Содержание учебного материала: Понятие и стороны коллективного договора. Содержание, структура и срок действия коллективного договора. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие коллективного договора. Изменения и дополнения коллективного договора, контроль за его выполнением.

Понятие социального партнерства в сфере труда. Основные принципы и система (уровни) социального партнерства. Организационные формы социального партнерства. Стороны и органы социального партнерства.

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: устный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Ответственность за невыполнение соглашений и коллективных договоров.
2. Гарантии по Трудовому кодексу РФ для участников коллективных переговоров.
3. Понятие, стороны и содержание коллективного договора.
4. Право работников на участие в управлении организаций.
5. Формы участия работников в управлении организацией.

Раздел 2. Особенная часть

Тема 2.1. Правовое регулирование занятости

Содержание учебного материала: Понятия занятости, занятого гражданина, безработного. Основные направления государственной политики и гарантии государства в области содействия занятости населения. Правовой статус безработного. Право граждан на содействие обеспечению занятости и трудоустройству. Подходящая и неподходящая работа.

Правовая организация трудоустройства. Система органов службы занятости, их права и обязанности. Общественные работы. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.

Практическое занятие: решение задач по признанию граждан занятыми и определения размера пособий

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: устный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие занятости и лица, считающиеся занятыми.
2. Безработные и лица, которые не могут быть признаны безработными.
3. Подходящая и неподходящая работа.
4. Порядок регистрации безработных граждан.
5. Права и обязанности безработных.

Тема 2.2. Трудовой договор

Содержание учебного материала: Понятие и значение трудового договора. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров. Стороны и содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Срок трудового договора. Виды трудовых договоров. Условия и порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Испытание при приеме на работу.

Практическое занятие: выявление особенностей трудового договора, определение обязательных условий трудового договора

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: устный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Классификация трудовых договоров.
2. Основания для заключения срочных трудовых договоров.
3. Договор о работе по совместительству.
4. Особенности заключения отдельных видов договоров.

Тема 2.3. Изменение трудового договора

Содержание учебного материала: Понятие изменения трудового договора. Переводы на другую работу и их виды. Постоянные и временные переводы. Понятие перемещения работника и его отличия от перевода на другую работу.

Практическое занятие: выявление особенностей перевода на другую работу в зависимости от различных оснований.

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: устный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие изменение трудового договора.
2. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения.
3. Временный перевод на другую работу при чрезвычайных обстоятельствах.
4. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
5. Изменение условий договора по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий.

Тема 2.4. Прекращение трудового договора

Содержание учебного материала: Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Порядок оформления прекращения трудового договора. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Практическое занятие: решение практических задач по теме

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: устный и письменный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Общие основания прекращения трудового договора.
2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
4. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
5. Порядок расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.
6. Порядок расторжения трудового договора в связи с виновным поведением работника.

Задача 1. Инженер Петров был уволен по сокращению штатов. Петров не согласился с увольнением и обратился в суд. В заявлении он указал, что приказ был издан во время очередного отпуска, без предварительного согласия проф. органа. Какое решение вынесет суд? Каков порядок увольнения по п.2.ст 81 ТК РФ?

Задача 2. Лаборант института Захаров был уволен в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. К тому же не имел высшего образования. Захаров обратился в суд, считая, что опыты оказались некачественными из-за плохих химикатов, и

через 3 месяца он получает диплом о высшем образовании. Какое решение следует принять суду?

Задача 3. Токарь Новиков был уволен за нахождение на работе в нетрезвом состоянии, что было замечено за 30 мин. До конца рабочего дня. Считая увольнение неправильным, обратился в суд. В заявлении указал, что в этот день выполнил норму на 110% и не был отстранен от работы? Решите спор.

Задача 4. Гражданин Гриценко проходил испытание при приеме на работу. Результат оказался неудовлетворительным и работодатель расторг с ним договор. Гриценко подал заявление в суд для обжалования решения работодателя и потребовал выплаты выходного пособия. Правомерны ли действия работодателя? Имел ли право Гриценко обращаться за помощью в суд и требовать выходного пособия?

Задача 5. Суд при вынесении решения о восстановлении работника на работе отказал в оплате времени вынужденного прогула в связи с тем, что причина увольнения не препятствовала для поступления на другую работу. Каким образом проверяется наличие или отсутствие препятствий для поступления на работу? Можно ли судебное решение признать законным?

Тема 2.5. Защита персональных данных работника

Содержание учебного материала: Понятие персональных данных работника. Хранение, использование и передача персональных данных работника. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: устный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие персональных данных работника и их обработка.
2. Требования закона к обработке персональных данных работника.
3. Права работников на защиту персональных данных, хранящихся у работодателя.
4. Правовое регулирование передачи персональных данных работника.

Тема 2.6. Рабочее время и режим труда

Содержание учебного материала: Понятие рабочего времени. Значение правового регулирования рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени. Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное. Законодательно определенные случаи сокращения рабочего времени и установления неполного рабочего дня (рабочей недели). Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и ненормированный рабочий день. Понятие режима труда (рабочего времени) и порядок его установления. Еженедельный, поденный и суммированный учет рабочего времени.

Практическое занятие: решение практических задач по теме

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта, решение предложенных задач

Формы текущего контроля по теме: практические задания

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие рабочего времени.
2. Периоды времени, относятся к рабочему времени
3. Виды рабочего времени.
5. Отличия сокращенного и неполного рабочего времени.
6. Режим рабочего времени.
7. Привлечение работника к сверхурочной работе.
8. Ненормированный рабочий день.
9. Учет рабочего времени.

Задача 1. В комиссию по трудовым спорам поступила жалоба от инженерно-технических работников СМУ-1 на то, что начальник СМУ обязывает их являться на работу за 30 минут до начала смены, нередко оставляет после работы на пятиминутки, которые длятся 20-40 минут. На все просьбы компенсировать переработку рабочего времени начальник отвечает, что они являются работниками с ненормированным рабочим днем и имеют дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, поэтому никакая компенсация им не положена. Законны ли действия руководителя?

Задача 2. Экономист Яковлева по согласованию с руководителем предприятия выполняла работу на условиях неполной рабочей недели. При уходе в ежегодный отпуск администрация уменьшила ей продолжительность отпуска. Оцените законность действий администрации.

Задача 3. Начальник цеха дал распоряжение работнице Петровой остаться после смены на работе и заменить заболевшую сменщицу. Петрова отказалась, ссылаясь на то, что ей необходимо забрать ребенка из детского сада. За невыполнение распоряжения начальника цеха Петрова была наказана в дисциплинарном порядке. Правильны ли действия администрации?

Задача 4. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 3 часа остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору предприятия с требованием оплатить им сверхсрочную работу. Однако директор, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

Как Вы считаете, следует ли указанную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? В каком порядке и должна ли быть компенсирована указанная работа?

Задача 5. При получении заработной платы группа рабочих завода обнаружила, что им не оплачена сверхурочная работа. Согласившись с допущенной ошибкой, администрация предоставила рабочим отгулы пропорционально проработанному сверхурочно времени. Права ли администрация?

Тема 2.7. Время отдыха и его виды

Содержание учебного материала: Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Ежедневный (междусменный) отдых. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Нерабочие праздничные дни. Право на отпуск и условия его реализации. Виды отпусков и их продолжительность. Ежегодные основные отпуска (минимальные и удлиненные). Дополнительные отпуска и их виды.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Суммирование отпусков и разделение их на части. Основания и порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы.

Практическое занятие: решение практических задач по теме

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта, решение предложенных задач

Формы текущего контроля по теме: практические задания

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Основания и порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
3. Понятие и классификация отпусков.
4. Периоды, включаемые в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.
5. Продление, перенесение, замена денежной компенсацией, разделение на части, соединение ежегодных оплачиваемых отпусков.
6. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
7. Отпуск без сохранения заработной платы.

Задача 1. Рыбина учится на 3 курсе вечернего отделения юридического факультета. Успешно сдав экзамены, она представила в отдел кадров по месту работы листок нетрудоспособности. Все семь дней болезни совпали с учебным отпуском. Рыбина попросила перенести часть учебного отпуска, совпавшую с болезнью, на другое время. Работодатель в перенесении отпуска отказал. Правомерны ли действия работодателя?

Задача 2. Пенсионер Тапкин работающий грузчиком в универсальном магазине «молодежный», попросил у администрации отпуск без сохранения заработной платы срок на два месяца. Однако ему было отказано. Считая действия администрации не правильным, Тапкин обратился в юридическую консультацию. Каков порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы в каких случаях предоставляются в обязательном порядке? Допускается действующим законодательством последующая отработка отпусков без сохранения заработной платы?

Задача 3. Инженер Пылов обратился к администрации с заявлением предоставленном ему отпуска без сохранении заработной платы для ремонта квартиры. Обязана ли администрация предоставить ему отпуск?

Задача 4. Асфальтобетонщик Чубаков работает на строительстве горной дороги на высоте 2200 м над уровнем моря. Как асфальтобетонщик он имеет право на дополнительный отпуск по вредности условий труда, а как рабочий, выполняющий работы на высоте 2200м над уровнем моря, еще на 12 рабочих дней. Можно ли присоединить два и более отпуска к основному отпуска? Какой порядок суммирования отпуска?

Задача 5. В связи с производственной необходимостью на кондитерской фабрике директор предложил всем работницам выйти на работу 8 марта, за что обещал им присоединить к ежедневному отпуску по три дня. Ряд работниц согласились с предложением директора, но многие заявили, что они не хотят работать в свой праздник и выйдут только на основании приказа. Правомерно ли действия директора фабрики? В каких случаях и в каком порядке можно привлекать работников к работе в праздничные дни? Как компенсируется работа в таких случаях?

Тема 2.8. Оплата и нормирование труда

Содержание учебного материала: Понятие заработной платы (оплаты труда работника). Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Минимальный размер оплаты труда. Формы оплаты труда. Методы правового регулирования и установления заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение и порядок удержаний из заработной платы.

Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Компенсационные и стимулирующие выплаты. Премирование. Сдельная и повременная системы оплаты труда. Оплата труда в особых условиях и в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. Нормирование труда.

Практическое занятие: решение практических задач по теме

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта, решение предложенных задач

Формы текущего контроля по теме: письменное решение задач

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие заработной платы.
2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
3. МРОТ и порядок его установления.
4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
5. Порядок исчисления средней заработной платы.
6. Основания и пределы удержаний из заработной платы.
7. Понятие и основные элементы тарифной системы оплаты труда.
8. Компенсационные и стимулирующие выплаты.
9. Порядок оплаты труда при работе в условиях, отклоняющихся от нормальных

Задача 1. Соколов был принят в ООО «Гранит» охранником с режимом работы «сутки работа – сутки отдых». По истечении двух месяцев он обратился к работодателю с требованием оплатить переработку, поскольку, по его мнению, работа в таком режиме превышает норму рабочего времени. Также он потребовал дополнительно оплатить каждый час работы в ночное время в размере 40% часовой тарифной ставки. Работодатель возражал, ссылаясь на то, что предложенная изначально оплата труда уже учитывает компенсацию за неблагоприятный режим работы, не говоря о том, что она выше средней заработной платы работников бюджетного сектора экономики.

Задача 2. Серов работал на условиях неполного рабочего времени бухгалтером в фирме «Ореол» с 8.00 до 12.00. Когда в фирме заболел начальник отдела кадров Попов, Серову предложили параллельно со своими обязанностями исполнять также и обязанности начальника отдела кадров, который работал полный рабочий день, поэтому предполагалось, что Серов будет оставаться на работе до 17.00. Серов согласился. Когда через месяц начальник отдела кадров вышел на работу, Серов потребовал от директора за исполнение обязанностей временно отсутствующего Попова оплаты пропорционально отработанному времени в размере 10 тысяч рублей, как работнику по совместительству. Однако директор сказал, что за работу в должности начальника отдела кадров Серов получит доплату в размере 3 тысяч рублей, поскольку все это время он совмещал указанные выше должности. Решите спор.

Задача 3. Водителю ООО «Автотранс» Дальнобойщикову был установлен суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода один месяц. Он обратился в суд с просьбой обязать администрацию оплатить ему за месяц сверхурочную работу: 46 часов сверх нормы рабочих часов учетного периода. Юрисконсульт, защищая интересы ООО «Автотранс», не согласился с заявлением водителя, отметив следующее: 1) переработка нигде не зафиксирована; 2) в переработку включено время стоянки под погрузкой, а также отдых в пути, которые не входят в рабочее время; 3) 24 часа из 46 часов, которые просит оплатить Дальнобойщиков, он вообще не управлял автомобилем, а просто находился в автомобиле в качестве сменщика, в то время как автомобилем управлял второй водитель; 4) коллективным договором общества предусмотрена компенсация переработки отгулами в течение учетного периода.

Правомерны ли доводы юрисконсульта? Какое решение должен вынести суд?

Задача 4. Бригада работников в составе трех человек, тарифные разряды которых равны, выполнила ремонтные работы, вознаграждение за которые согласно аккордному заданию и смете составило 22500 руб. Согласно данным о фактически отработанном рабочем времени каждый из работников отработал: Сергеев – 166 часов; Плотников – 170 часов; Орлов – 160 часов. Определите заработок каждого из членов бригады.

Задача 5. Приказом начальника железнодорожного депо сварщику Королеву вместе с другими рабочими была поручена работа по очистке территории депо от снега после сильных снежных заносов. Королев отказался выполнить данное распоряжение, за что ему был объявлен выговор, а также он был лишен производственной премии за прошедший месяц. Правомерны ли действия администрации?

Тема 2.9. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву

Содержание учебного материала: Понятия гарантий и компенсаций по трудовому праву, их классификация. Гарантии и компенсации работникам при командировках, служебных поездках и переезде на работу в другую местность; осуществлении государственных или общественных обязанностей; совмещении работы с обучением и направлении работодателем для повышения квалификации; сдаче крови и др. Понятие компенсационных выплат, их отличие от гарантийных выплат и оплаты труда. Виды компенсационных выплат.

Практическое занятие: решение практических задач по теме

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: устный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятия и случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам.
2. Гарантии работникам, связанные с командировками, служебными поездками и переездом на работу в другую местность.
3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
4. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением.
5. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на медицинское обследование, и в случае сдачи ими крови и ее компонентов.

Задачи:

Задача 1. Приказом генерального директора производственного объединения экономист Смолин был переведен со своего согласия на работу в филиал объединения, расположенный в другой местности. При переезде администрация обеспечила за свой счет перевозку багажа Смолина, выплатила все причитающиеся при переезде суммы на него и его семью. Проработав 4 месяца, Смолин нашел себе другую работу в этой же местности и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Администрация потребовала вернуть все компенсационные выплаты, полученные работником ранее при переезде. С заявлением о взыскании этих сумм администрация обратилась в суд. Подлежат ли удовлетворению требования истца?

Задача 2. Р. был уволен в связи с сокращением штата работников. Он выразил несогласие с данным решением работодателя по следующим причинам:

- 1) он имеет преимущественное право на оставление на работе, так как получил в период работы у этого работодателя трудовое увечье;
- 2) ему не была предложена другая имеющаяся работа, хотя в филиале организации были открытые вакансии.

Работодатель же утверждал, что Р. отказался от предложенной работы в организации, ссылаясь на то, что она не подходит ему по состоянию здоровья.

Какие гарантии и компенсации предусмотрены для работников при расторжении трудового договора?

Какие категории работников имеют преимущественное право на оставление на работе?

Задача 3. Старший специалист дирекции фирмы «Комсет» Новаковская, имея диплом о высшем образовании по специальности «Бухгалтер-экономист», поступила в заочную аспирантуру Краснопольского государственного университета по специальности «Финансы и кредит». Когда она обратилась с заявлением о предоставлении ей учебного отпуска для участия в экзаменационной сессии, начальник отдела кадров организации заявление не принял и объяснил, что отпуск ей не положен, поскольку она получает второе высшее образование. В роли юриста дайте правовую оценку и обоснование действий начальника отдела кадров.

Задача 4. Старший менеджер Перетуриин был предупрежден о предстоящем сокращении, и ему была предложена вакантная должность менеджера в другом отделе. Перетуриин сначала отказался, однако через несколько дней передумал и заявил в отдел кадров о своем согласии. Но начальник отдела кадров объяснил ему, что указанная вакансия уже занята. По истечении установленного законом срока Перетуриин был уволен и через несколько дней обратился в суд, поскольку, по его сведениям, в организации имелись и другие вакансии менеджеров. В суде юристконсульт организации заявил, что, действительно, вакансии имелись, но они появились уже после того, как Перетуриин отказался от предложенной ему должности, и к настоящему времени уже заполнены. Какое решение должен вынести суд?

Тема 2.10. Дисциплина труда

Содержание учебного материала: Понятие, содержание дисциплины труда и методы ее обеспечения. Внутренний трудовой распорядок. Правила внутреннего трудового распорядка организации, их содержание и порядок утверждения. Основные обязанности работодателя и работников по обеспечению трудовой дисциплины. Понятие поощрения по трудовому праву. Основания и меры поощрения, порядок их применения. Понятия дисциплинарной

ответственности и дисциплинарного проступка по трудовому праву. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.

Практическое занятие: решение практических задач по теме

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: письменное решение практических задач

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие дисциплины труда. Виды дисциплинарных отношений.
2. Основные методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Обязанности работников и работодателей по соблюдению трудовой дисциплины.
4. Понятие, содержание и порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.
5. Поощрение за труд и порядок их применения.
6. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
7. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины и порядок их применения.
8. Порядок обжалования дисциплинарного взыскания. Снятие дисциплинарного взыскания

Задача 1. Приказом Генерального директора ООО «Энергия» был издан приказ о введении новой формы дисциплинарных взысканий за опоздание на работу – штраф в размере 100 рублей за каждое опоздание. Правомерны ли действия Генерального директора?

Задача 2. Старший преподаватель СПбГУНиПТ Комарова прочла студентам лекцию по теме «Исковая давность». Поскольку данная тема является довольно сложной, она вызвала затруднения для понимания со стороны студентов, которые обратились к преподавателю с просьбой прочесть лекцию на эту тему еще раз. Встреча была назначена в свободное от занятий и работы время. Однако Комарова на лекцию не пришла. Тогда студенты обратились в деканат с жалобой на Комарову, сорвавшую лекцию. Какие меры дисциплинарного взыскания можно применить к преподавателю?

Задача 3. Определите, в каких из перечисленных случаев, наступает дисциплинарная ответственность:

1. Использование в личных целях оборудования предприятия.
2. Повреждение по халатности во время работы прибора.
3. Невыполнение обязанностей по воспитанию своих детей.
4. Нарушение правил проживания в общежитии предприятия.
5. Несоблюдение правил техники безопасности во время работы.
6. Опоздание на торжественное собрание по случаю 8 марта.
7. Изготовление по халатности бракованной продукции.
8. Повреждение насаждений в городском саду.
9. Проезд в городском транспорте без билета.
10. Невыполнение рабочего задания из-за отсутствия деталей.
11. Появление на работе в нетрезвом состоянии.
12. Опоздание на работу на 10 мин.

Задача 4. Гражданку Иволгину, вышедшую из декретного отпуска, директор организации уволил, мотивируя это тем, что она длительное время отсутствовала и потеряла профессиональные навыки. Есть ли в действиях директора состав преступления?

Тема 2.11. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

Содержание учебного материала: Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Ученический договор с работником: его содержание, обязанности работодателя и ученика. Организационные формы ученичества. Порядок действия ученического договора и основания его расторжения.

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: устный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
2. Ученический договор.

Тема 2.12. Правовые основы охраны труда

Содержание учебного материала: Понятие и правовое регулирование охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву. Государственная политика и управление в области охраны труда. Обязанности работодателей по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работников в области охраны труда. Право работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, и его гарантии. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и лечебно-профилактическим питанием. Медицинские осмотры отдельных категорий работников. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Практическое занятие: определение прав и обязанностей работодателей и работников в области охраны труда

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: устный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие охраны труда, его содержание.
2. Институт охраны труда в трудовом праве.
3. Система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.
4. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
5. Государственное управление охраной труда.
6. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий охраны труда и их содержание.
7. Обязанности работника в области охраны труда.
8. Содержание и основные гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
9. Меры обеспечения права работника на охрану труда и защиты от вредных производственных факторов.

Тема 2.13. Материальная ответственность сторон трудового договора

Содержание учебного материала: Понятие материальной ответственности в трудовом праве и ее значение. Основания и условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Материальная ответственность работодателя перед работником: виды и особенности. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Полная и ограниченная материальная ответственность. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба работодателю. Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его возмещения. Способы возмещения работниками причиненного ими материального ущерба.

Практическое занятие: решение практических задач по теме

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта, решение предложенных задач

Формы текущего контроля по теме: письменное решение практических задач

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие, признаки и виды материальной ответственности в трудовом праве.
2. Виды материальной ответственности работодателя перед работником.
3. Случаи наступления материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

4. Порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу работника.
5. Ответственность работодателя за задержку заработной платы.
6. Порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику.
7. Понятие прямого действительного ущерба.
8. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
9. Пределы материальной ответственности работника.
10. Случаи наступления полной материальной ответственности работников.
11. Порядок заключения договоров о полной индивидуальной материальной ответственности.
12. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причиненный ущерб.
13. Порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю.
14. Порядок взыскания с работника причиненного ущерба.

Задача 1. В каких из перечисленных случаев возможно привлечение к материальной ответственности работника, и в каком объеме:

1. Продавец магазина обнаружила недостачу товара на сумму 15 тыс. рублей.
2. Молодой специалист Кузьмин перепутал рычаги станка и повредил его. Стоимость восстановительного ремонта составила около 100 тыс. рублей. Кроме того, из-за простоя станка организация понесла убытки в размере 15 тыс. рублей. Изменится ли решение, если Кузьмин находился в состоянии опьянения?

Задача 2. В адрес торгового предприятия «Каскад» г. Новосибирска прибыл контейнер с грузом, отправленный текстильным комбинатом г. Петрово. При вскрытии груза была установлена недостача пяти рулонов ткани на сумму 378 тыс. руб., о чем комиссией был составлен акт. Предприятие обратилось с претензией к поставщику, а затем предъявило иск о взыскании с него недостачи ткани на сумму 378 тыс. руб. Арбитражный суд в иске отказал на том основании, что контейнер прибыл с поврежденными пломбами поставщика, а получатель не принял мер по составлению коммерческого акта, вскрытие контейнера производилось в отсутствие представителя железной дороги.

Задача 3. Предприятие «Каскад» обратилось в суд с иском о взыскании с заведующего складом Фролова, по вине которого документы приемки груза были оформлены юридически не грамотно, причиненного ущерба в размере 378 тыс. руб. В исковом заявлении истец указал, что Фролов, работая с полной материальной ответственностью, проявил незнание действующего порядка приемки грузов от органов транспорта.

Вопросы:

1. Существуют ли условия в этой ситуации для привлечения Фролова к материальной ответственности? Назовите их и проанализируйте.
2. Какую ответственность, ограниченную или полную, можно применить к Фролову? В чем выражаются ограниченная и полная материальная ответственности?
3. Можно ли Фролова наряду с материальной ответственностью подвергнуть и дисциплинарному взысканию? Назовите виды дисциплинарных взысканий.
4. Каков порядок взыскания ущерба, причиненного работником? Назовите сроки.
5. В каком порядке работник вправе обжаловать действия администрации об удержании из заработной платы материального ущерба?

Тема 2.14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Содержание учебного материала: Понятие и случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет (несовершеннолетних).

Особенности работы по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонных работников. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Практическое занятие: определение особенностей регулирования труда отдельных категорий работников

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: письменная работа

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Понятие и случаи установления особенностей регулирования труда.
2. Трудовые гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
5. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и лиц, занятых на сезонных работах.
6. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
7. Особенности труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера.

Тема 2.15. Защита трудовых прав и свобод

Содержание учебного материала: Основные способы защиты трудовых прав и свобод. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Защита трудовых прав работников профсоюзами. Самозащита работниками трудовых прав.

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: устный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
2. Защита трудовых прав работников профсоюзами.
3. Самозащита работниками трудовых прав.

Тема 2.16. Трудовые споры

Содержание учебного материала: Понятие трудовых споров и их классификация. Причины и условия возникновения трудовых споров. Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Исполнение решений по трудовым спорам. Понятие и стороны коллективных трудовых споров. Этапы и порядок осуществления примирительных процедур по разрешению коллективного трудового спора: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж. Государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Правовое регулирование организации и проведения забастовки. Понятие незаконной забастовки. Ответственность за незаконные забастовки.

Практическое занятие: решение практических задач по теме

Самостоятельная работа: составление опорного конспекта

Формы текущего контроля по теме: письменный опрос

Вопросы для подготовки к текущей аттестации по теме:

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
2. Защита трудовых прав работников профсоюзами.
3. Самозащита работниками трудовых прав.
4. Понятие трудовых споров, их классификация.
5. Индивидуальные трудовые споры.
6. Коллективные трудовые споры.
7. Право на забастовку и его реализация

Задачи:

Задача 1. При увольнении стропальщика Сергиенко возник спор о том, в каком порядке оплатить его работу и выходные и праздничные дни, имеющую место незадолго до увольнения. Настаивая на том, что за работу в выходные и праздничные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, администрация предприятия предложила работнику оформить увольнение на

день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. На работу в праздничные дни администрация пообещала доплатить еще одну повременную тарифную ставку рабочего, согласно присвоенному ему разряду. Не согласившись с таким решением администрации, работник обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия с заявлением, в котором просил обязать администрацию оплатить, в связи с предстоящим увольнением, отработанные выходные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премии из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих на данном предприятии. Дайте оценку правомерности требований работника. Разрешите спор по существу. Можно ли работнику обратиться за защитой своих прав в КТС?

Задача 2. Администрация акционерного общества предложила инженеру Сомову перейти на постоянную работу на аналогичную должность в филиал общества. От перевода Сомов отказался, мотивируя это тем, что новая работа его не устраивает, поскольку находится далеко от его места жительства. Считая такую мотивировку недостаточно уважительной, администрация издала приказ о наложении дисциплинарного взыскания (замечания). Сомов обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением об отмене вышеуказанного приказа. Решением КТС Сомову в его требовании было отказано. Как формируется КТС на предприятии? Какова его компетенция? В какой орган может обратиться Сомов с заявлением о рассмотрении трудового спора, если он не согласен с решением КТС? Решите спор по существу.

Задача 3. На заседании профсоюзного комитета завода «Салют» было принято решение о необходимости создания на заводе комиссии по трудовым спорам. Выписка из протокола заседания была направлена директору, но он ответил, что завод является закрытым акционерным обществом и в соответствии с уставом решение таких важных вопросов отнесено к компетенции собрания акционеров. Возможно ли создание КТС в акционерном обществе?

Задача 4. Заместитель начальника цеха по ремонту холодильников обратился в КТС завода с заявлением об отмене приказа директора, которым ему был объявлен выговор за необеспечение выполнения срочного заказа. Секретарь КТС отказалась принимать у него заявление, пояснив, что в КТС могут обращаться только рядовые сотрудники. Поскольку заявитель является руководящим работником, он должен свой трудовой конфликт решать в порядке подчиненности.

Дайте правовую оценку действиям секретаря КТС.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное освоение учебной дисциплины предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы. Обучающийся обязан посещать лекции и практические занятия, получать консультации преподавателя и выполнять самостоятельную работу.

Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий осуществляется преподавателем исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов освоения дисциплины, а также с учетом индивидуальных возможностей обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Организация учебного процесса предусматривает применение инновационных форм учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества (включая, при необходимости, проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей).

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, методических указаний и разработок, указанных в программе, особое внимание уделить целям, задачам, структуре и содержанию дисциплины.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее основных положений. Содержание лекций определяется настоящей рабочей программой дисциплины.

Лекции – это систематическое устное изложение учебного материала. На них обучающийся получает основной объем информации по каждой конкретной теме. Лекции обычно носят проблемный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, кроме того они способствуют формированию у обучающихся навыков самостоятельной работы с научной литературой.

Предполагается, что обучающиеся приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой. Часто обучающимся трудно разобраться с дискуссионными вопросами, дать однозначный ответ. Преподаватель, сравнивая различные точки зрения, излагает свой взгляд и нацеливает их на дальнейшие исследования и поиск научных решений. После лекции желательно вечером перечитать и закрепить полученную информацию, тогда эффективность ее усвоения значительно возрастает. При работе с конспектом лекции необходимо отметить материал, который вызывает затруднения для понимания, попытаться найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь за помощью к преподавателю.

Целью практических занятий является проверка уровня понимания обучающимися вопросов, рассмотренных на лекциях и в учебной литературе, степени и качества усвоения материала; применение теоретических знаний в реальной практике решения задач; восполнение пробелов в пройденной теоретической части курса и оказания помощи в его освоении. Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки определяются преподавателем, ведущим занятия.

На практических занятиях под руководством преподавателя обучающиеся обсуждают дискуссионные вопросы, отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания, выполняют практические задания и т.п. Для успешного проведения практического занятия обучающемуся следует тщательно подготовиться.

Основной формой подготовки обучающихся к практическим занятиям является самостоятельная работа с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными и т.п.

Изучив конкретную тему, обучающийся может определить, насколько хорошо он в ней разобрался. Если какие-то моменты остались непонятными, целесообразно составить список вопросов и на занятии задать их преподавателю. Практические занятия предоставляют студенту возможность творчески раскрыться, проявить инициативу и развить навыки публичного ведения дискуссий и общения, сформировать определенные навыки и умения и т.п.

Самостоятельная работа студентов включает в себя выполнение различного рода заданий (изучение учебной и научной литературы, материалов лекций, систематизацию прочитанного материала, подготовку контрольной работы, решение задач и т.п.), которые ориентированы на более глубокое усвоение материала изучаемой дисциплины. По каждой теме учебной дисциплины преподаватель предлагает обучающимся перечень заданий для самостоятельной работы. Самостоятельная работа по учебной дисциплине может осуществляться в различных формах (например, подготовка докладов; написание рефератов; другие).

К выполнению заданий для самостоятельной работы предъявляются следующие требования: задания должны исполняться самостоятельно либо группой и представляться в установленный срок, а также соответствовать установленным требованиям по оформлению.

Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.

Результатом самостоятельной работы должно стать формирование у обучающегося определенных знаний, умений, компетенций.

Система оценки качества освоения учебной дисциплины включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины, промежуточная аттестация обучающихся - оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации обучающегося учитываются результаты текущей аттестации в течение семестра.

Процедура оценивания результатов освоения учебной дисциплины осуществляется на основе действующего Положения об организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ВятГУ.

Для приобретения требуемых знаний, умений и высокой оценки по дисциплине обучающимся необходимо выполнять все виды работ своевременно в течение семестра.

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация программы учебной дисциплины требует наличия учебного кабинета трудового права.

Оборудование учебного кабинета: посадочные места по количеству обучающихся; рабочее место преподавателя.

Технические средства обучения:

- компьютеры с лицензионным программным обеспечением,
- мультимедиа проектор,
- ноутбук

Программное обеспечение:

- Windows Professional;
- Office Professional Plus.

3.2. Информационное обеспечение обучения

Перечень рекомендуемых учебных изданий, дополнительной литературы, Интернет-ресурсов.

Основные источники:

1. Курбанов, Рашад Афатович. Трудовое право : Учебник Для СПО / Р. А. Курбанов, Н. А. Абузярова [и др.]. - 3-е изд., пер. и доп. - Москва: Юрайт, 2018. - 332 с.

Дополнительные источники:

1. Головина, С. Ю. Трудовое право [текст]: учебник для бакалавров / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина; под общ. ред. С. Ю. Головиной ; Урал. гос. юрид. акад. - 2-е изд., перераб. и доп.. - Москва: «Юрайт», 2014. - 398 с.

2. Редикульцева, Е. Н. Трудовое право [текст]: учеб. пособие / Е. Н. Редикульцева ; ВятГГУ. - Изд. 2-е, перераб. - Киров: «Радуга-ПРЕСС», 2015. - 104 с.

3. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Н.Д. Амаглобели, К.К. Гасанов, И.М. Рассолов и др. ; под ред. К.К. Гасанова, Ф.Г. Мышко. - 5-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 503 с.

Справочно-библиографические и периодические издания

1. Трудовой кодекс РФ [Электронный ресурс]: [федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ ред. от 13.07.2015] – Режим доступа: [Консультант Плюс]. – Загл. с экрана.

2. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [Электронный ресурс]. [федер. закон: от 19.02.1993 № 4520-1]. – Режим доступа: [Консультант Плюс]. – Загл. с экрана.

3 О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс]. [федер. закон: от 12.01.96 № 10-ФЗ]. – Режим доступа: [Консультант Плюс]. – Загл. с экрана.

4. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]. [закон от 19.04.1991 № 1032-1]. – Режим доступа: [Консультант Плюс]. – Загл. с экрана.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Раздел официального сайта ВятГУ, содержащий описание образовательной программы [Электронный ресурс] /-Режим доступа: <https://www.vyatsu.ru/nash-universitet/obrazovatel'naya-deyatel-nost/kolledzh/spetsial-nost-40-02-01-pravo-i-organizatsiya-sotsi.html>

Перечень электронно-библиотечных систем (ресурсов) и баз данных для самостоятельной работы

Используемые сторонние электронные библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «Научная электронная библиотека eLIBRARY» (<http://elibrary.ru/defaultx.asp>)
2. ЭБС «Издательства Лань» (<http://e.lanbook.com/>)
3. ЭБС «Университетская библиотека online» (www.biblioclub.ru)
4. ЭБС «ЮРАЙТ» (<http://biblio-online.ru>)
5. Свободный каталог периодики библиотек России (<http://ucpr.arbicon.ru/>)

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

- Windows Professional;
- Office Professional Plus.

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Результаты обучения	Формы и методы контроля для оценки результатов обучения
<p>Освоенные умения:</p> <ul style="list-style-type: none">- применять на практике нормы трудового законодательства;- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации; <p>Увоенные знания:</p> <ul style="list-style-type: none">- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;- содержание российского трудового права;- права и обязанности работников и работодателей;- порядок заключения и прекращения трудовых договоров;- виды трудовых договоров;- содержание трудовой дисциплины;- порядок разрешения трудовых споров;- виды рабочего времени и времени отдыха;- формы и системы оплаты труда работников;- основы охраны труда;- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.	<p>Экзамен в форме:</p> <ul style="list-style-type: none">- письменного опроса- решение задач

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«Трудовое право»**

1. Общие положения

Формы и процедуры промежуточной аттестации по дисциплине разрабатываются преподавателями и доводятся до сведения обучающихся в течение первых двух месяцев от начала обучения.

Промежуточный контроль по учебной дисциплине осуществляется в форме экзамена. Виды заданий промежуточной аттестации: устный ответ, решение практической задачи.

2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения

2.1 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Цель процедуры:

Целью промежуточной аттестации по междисциплинарному курсу является оценка уровня усвоения обучающимися знаний и освоения умений в результате изучения дисциплины.

Субъекты, на которые направлена процедура:

Процедура оценивания должна охватывать всех без исключения обучающихся, осваивающих дисциплину. В случае, если обучающийся не проходил процедуру без уважительных причин, то он считается имеющим академическую задолженность.

Период проведения процедуры:

Процедура оценивания проводится по окончании изучения дисциплины в период промежуточной аттестации, в соответствии с календарным учебным графиком.

Требования к помещениям материально-техническим средствам для проведения процедуры:

Требования к кабинету для проведения процедуры и необходимости специализированных материально-технических средств определяются преподавателем, ведущим дисциплину.

Требования к кадровому обеспечению проведения процедуры:

Процедуру проводит преподаватель, ведущий дисциплину.

Требования к фонду оценочных средств:

До начала проведения процедуры преподавателем разрабатывается фонд оценочных средств для оценки знаний и умений, который включает примерные вопросы и задания, из перечня которых формируются экзаменационные билеты. Экзаменационные билеты рассматриваются на соответствующих цикловых комиссиях и утверждаются заместителем директора колледжа по учебной работе. Количество вопросов в билете определяется преподавателем самостоятельно в зависимости от вида заданий, но не менее двух. Количество экзаменационных билетов, как правило, превышает количество обучающихся, проходящих процедуру промежуточной аттестации в форме экзамена.

Описание проведения процедуры:

Каждому обучающемуся при предъявлении зачетной книжки выдается экзаменационный билет. После получения экзаменационного билета и подготовки ответов, обучающийся должен в меру имеющихся знаний и умений выполнить предложенные задания в установленное преподавателем время. Продолжительность проведения экзамена определяется из расчета 0,3 часа на каждого обучающегося.

Шкалы оценки результатов проведения процедуры:

Результаты проведения экзамена оцениваются преподавателем с применением четырехбалльной шкалы в соответствии с критериями оценки.

3. Контроль и оценка образовательных результатов

Для контроля и оценки образовательных результатов по учебной дисциплине разрабатываются фонды оценочных средств, которые позволяют оценить все предусмотренные рабочей программой умения и знания.

3.1. Показатели оценки образовательных результатов

Образовательные результаты (знания, умения)	Показатели оценки результата
нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	перечисление нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве
содержание российского трудового права	воспроизведение содержания российского трудового права
права и обязанности работников и работодателей	перечисление прав и обязанностей работников и работодателей
порядок заключения и прекращения трудовых договоров	формулирование порядка заключения и прекращения трудовых договоров
виды трудовых договоров	описание видов трудовых договоров
содержание трудовой дисциплины	определение содержания трудовой дисциплины
порядок разрешения трудовых споров	изложение порядка разрешения трудовых споров
виды рабочего времени и времени отдыха	описание видов рабочего времени и времени отдыха
формы и системы оплаты труда работников	описание форм и систем оплаты труда работников
основы охраны труда	перечисление основ охраны труда
порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	изложение порядка и условий материальной ответственности сторон трудового договора
применять на практике нормы трудового законодательства;	решение практических задач с применением норм трудового законодательства
анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	поиск юридических проблем в сфере трудовых отношений и выбор путей их решения
анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	подготовка конкретных предложений по урегулированию трудовых споров при решении ситуационных задач
анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации	подготовка предложений по совершенствованию правовой деятельности организации

3.2. Перечень вопросов для контроля знаниевых образовательных результатов

Проверяемые образовательные результаты (знания)	Примерные вопросы для контроля в соответствии с уровнем освоения
нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве	<ol style="list-style-type: none"> 1. История развития трудового законодательства. 2. Источники трудового права. 3. Судебная практика по вопросам регулирования трудовых отношений. 4. Соотношение норм трудового права и норм международного законодательства.
содержание российского трудового права	<ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание трудового распорядка. 2. Содержание условий выполнения труда и условий трудового соглашения. 3. Содержание условий профессиональной подготовки и повышения квалификации. 4. Содержание условий надзора за деятельностью работников. 5. Содержание защиты прав работников и правил рассмотрения трудовых споров
права и обязанности работников и работодателей	<p>Основные права и обязанности работников</p> <p>Основные права и обязанности работодателей</p>
порядок заключения и прекращения трудовых договоров	<ol style="list-style-type: none"> 1. Стороны трудового договора. 2. Содержание трудового договора. 3. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. 4. Общие основания прекращения трудового договора. 5. Расторжение трудового договора по инициативе работника. 6. Расторжение договора по инициативе работодателя. 7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. 8. Порядок оформления увольнения и гарантии работникам.
виды трудовых договоров	<ol style="list-style-type: none"> 1. Классификация трудовых договоров. 2. Основания для заключения срочных трудовых договоров. 3. Договор о работе по совместительству. 4. Особенности заключения отдельных видов договоров.
содержание трудовой дисциплины	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие, содержание дисциплины труда и методы ее обеспечения. 2. Поощрения за труд и порядок их применения. 3. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.
порядок разрешения трудовых споров	<ol style="list-style-type: none"> 1. Защита трудовых прав работников профсоюзами. 2. Самозащита работниками трудовых прав. 3. Понятие трудовых споров, их классификация. 4. Индивидуальные трудовые споры. 5. Коллективные трудовые споры.
виды рабочего времени и времени отдыха	<ol style="list-style-type: none"> 1. Нормальное рабочее время. 2. Сокращенная продолжительность рабочего времени. 3. Неполное рабочее время. 4. Работа в ночное время. 5. Порядок привлечения к сверхурочной работе. 6. Ненормированный рабочий день. 7. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни.

	8. Отпуска: виды и порядок предоставления.
формы и системы оплаты труда работников	1. Понятие заработной платы и основные государственные гарантии по оплате труда. 2. Системы оплаты труда. 3. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.
основы охраны труда	1. Правовые и организационные основы охраны труда. 2. Требования охраны труда. 3. Обеспечение прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. 4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон. 2. Материальная ответственность работодателя. 3. Материальная ответственность работника. 4. Порядок определения размера и возмещения ущерба
Комплексные виды контроля (для проверки нескольких знаний)	
нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве содержание российского трудового права права и обязанности работников и работодателей порядок заключения и прекращения трудовых договоров виды трудовых договоров содержание трудовой дисциплины порядок разрешения трудовых споров виды рабочего времени и времени отдыха формы и системы оплаты труда работников основы охраны труда порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора	Примерный тест
	<p>1. Трудовое право – это:</p> <p>а) общественные отношения, возникающие в процессе организации и применении наемного труда;</p> <p>б) способ приемов и комплексов, применяемых государством для регулирования трудовых правоотношений;</p> <p>в) совокупность мероприятий по обеспечению занятости трудоспособного населения;</p> <p>г) совокупность правовых норм регулирующих отношения, складывающиеся между работодателем и работником и иные непосредственно связанные с ними отношения.</p> <p>2. В общую часть трудового права входят, в частности, следующие понятия:</p> <p>а) занятость и трудоустройство; принципы трудового права;</p> <p>б) правовой статус субъектов трудового права; трудовой договор;</p> <p>в) трудовой договор; занятость и трудоустройство;</p> <p>г) принципы трудового права; правовой статус субъектов трудового права;</p> <p>д) трудовой договор; социальное партнерство в сфере труда.</p> <p>3. Под принципами трудового права понимаются:</p> <p>а) Правовые приемы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда;</p> <p>б) нормативные правовые акты в сфере труда;</p> <p>в) предмет и метод трудового права в совокупности;</p> <p>г) нормы общей части трудового права;</p> <p>д) исходные начала и основные положения данной отрасли права.</p> <p>4. Трудовой договор заключается:</p> <p>а) в устной форме;</p> <p>б) в простой письменной форме путем обмена письмами, телеграммами;</p> <p>в) в простой письменной форме путем составления единого документа;</p>

	<p>г) в нотариальной форме;</p> <p>д) в письменной форме с обязательной государственной регистрацией.</p> <p>5. Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, это:</p> <p>а) коллективный договор;</p> <p>б) соглашение;</p> <p>в) трудовой договор;</p> <p>г) социальное партнерство;</p> <p>д) материальная ответственность.</p>
--	---

3.2.1. Перечень заданий для контроля умениевых образовательных результатов

Проверяемые образовательные результаты (умения)	Примерные практические задания для контроля в соответствии с уровнем освоения
применять на практике нормы трудового законодательства	<p>Задание 1</p> <p>Решите следующую ситуацию:</p> <p>Все взрослые члены одной семьи занимались различной трудовой деятельностью: отец семейства работал механиком электростанции; мать была надомницей по пошиву мешков в одной из организаций; сын Николай - капитан речного корабля; дочь Марина - продавцом в палатке своего мужа-предпринимателя; дочь Елена являлась свободным художником, рисовала и продавала картины; сын Михаил - военнослужащий, а сын Сергей являлся членом рыболовецкого колхоза и работает в нем рыбаком, а его жена - домохозяйка.</p> <p>На кого и почему распространяется Трудовой кодекс РФ?</p> <p>Задание 2</p> <p>1. Составьте перечень из 5 нормативных правовых актов, которые на ваш взгляд, относятся к числу источников трудового права.</p> <p>2. Определите, какие статьи Трудового кодекса РФ содержат императивные, а какие диспозитивные нормы.</p>
анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений	<p>1. Укажите те из ниже перечисленных положений, которые относятся к правам работодателя:</p> <p>а) принимать локальные нормативные правовые акты;</p> <p>б) в период забастовки принимать на работу других работников по срочному трудовому договору на время ее проведения;</p> <p>в) требовать от работника предоставления характеристики с последнего места работы;</p> <p>г) заключать трудовой договор с работником, направленным службой занятости на котируемое рабочее место.</p> <p>2. Определите, какие из приведенных положений следует отнести к обязанностям работодателя:</p> <p>а) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;</p> <p>б) заключать коллективный договор;</p>

	<p>г) посещать работника, если он временно нетрудоспособен и находится дома или на излечении в больнице;</p> <p>д) отстранить от работы бухгалтера, появившегося на работе в болезненном состоянии, о чем свидетельствует высокая температура, сильный и продолжительный кашель, потеря голоса.</p> <p>3. Решите ситуацию:</p> <p>В театре «Ленком». При подготовке спектакля «Варвар и еретик» в качестве артистов потребовалось обязательное участие Никиты (10 лет) и Оли (15 лет). После успешного выступления художественный руководитель поручил юрисконсульту театра надлежащим образом оформить правоотношение с юными артистами.</p> <p>Какой договор может быть заключен с Никитой и Олей?</p>
<p>анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров</p>	<p>1. Составьте схему «Виды трудовых споров».</p> <p>2. Назовите органы, рассматривающие спор.</p> <p>3. Решите ситуацию:</p> <p>Доцент Ветров был уволен из института по п.3 ст.81 Трудового кодекса РФ. Приказ об увольнении был издан в соответствии с решением аттестационной комиссии института.</p> <p>Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Суд своим определением отказал истцу в рассмотрении данного искового требования из-за его не подведомственности суду.</p> <p>Решите дело по существу.</p> <p>4. Дайте правовую оценку данному приказу.</p> <p>Приказом директора предприятия сварщику 5 разряда в июле был снижен квалификационный разряд до 3-го сроком на 3 месяца за систематический брак в работе. Поводом принятия такого приказа явилась докладная записка начальника участка сварочных работ. Считая приказ незаконным, рабочий обратился в комиссию по трудовым спорам.</p> <p>5. Охарактеризуйте локаут.</p>
<p>Комплексные виды контроля (для проверки нескольких умений)</p>	
<p>применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;</p>	<p>Задача 1. При увольнении стропальщика Сергиенко возник спор о том, в каком порядке оплатить его работу и выходные и праздничные дни, имеющую место незадолго до увольнения. Настаивая на том, что за работу в выходные и праздничные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, администрация предприятия предложила работнику оформить увольнение на день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. На работу в праздничные дни администрация пообещала доплатить еще одну повременную тарифную ставку рабочего, согласно присвоенному ему разряду. Не согласившись с таким решением администрации, работник обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия с заявлением, в котором просил обязать администрацию оплатить, в связи с предстоящим увольнением, отработанные выходные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премии из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих на данном предприятии. Дайте оценку правомерности требований работника.</p>

	<p>Разрешите спор по существу. Можно ли работнику обратиться за защитой своих прав в КТС?</p> <p>Задача 2. Администрация акционерного общества предложила инженеру Сомову перейти на постоянную работу на аналогичную должность в филиал общества. От перевода Сомов отказался, мотивируя это тем, что новая работа его не устраивает, поскольку находится далеко от его места жительства. Считая такую мотивировку недостаточно уважительной, администрация издала приказ о наложении дисциплинарного взыскания (замечания). Сомов обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением об отмене вышеуказанного приказа. Решением КТС Сомову в его требовании было отказано. Как формируется КТС на предприятии? Какова его компетенция? В какой орган может обратиться Сомов с заявлением о рассмотрении трудового спора, если он не согласен с решением КТС? Решите спор по существу.</p> <p>Задача 3. Инженер Вдовина была уволена с предприятия в - связи с его ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней. Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной? Какие документы ей надо представить для регистрации в качестве безработной?</p> <p>Задача 4. В городском органе занятости доктору Леонову (58 лет), уволенному по несоответствию по состоянию здоровья, предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице. Правомерны ли предложение органа занятости и отказ от него Леонова? В течение какого срока он может получать пособие по безработице? Может ли он, получая это пособие, работать на общественных работах? Каков порядок направления на эти работы?</p> <p>Задача 5. Районная служба занятости снизила безработному Ильину на 20% пособие по безработице за то, что он отказался от общественных работ. Правомерно ли поступила служба занятости? В каких случаях снижается, откладывается и прекращается выплата пособия по безработице? Куда Ильин может обжаловать действие районной службы занятости?</p>
--	--

3.2.2. Критерии оценки образовательных результатов

1. Шкала оценки устных ответов

Критерии	Качественная оценка образовательных результатов.	
	балл (отметка)	вербальный аналог
Тема раскрыта в полном объеме, высказывания связные и логичные,	5	отлично

использована научная лексика, приведены примеры, сделаны выводы. Ответы на вопросы даны в полном объеме или вопросы отсутствуют.		
Тема раскрыта не в полном объеме, высказывания в основном связные и логичные, использована научная лексика, приведены примеры, сделаны выводы. Ответы на вопросы сигнализируют о наличии проблемы в понимании темы.	4	хорошо
Тема раскрыта недостаточно, высказывания несвязные и нелогичные. Научная лексика не использована, примеры не приведены, выводы отсутствуют. Ответы на вопросы в значительной степени зависят от помощи со стороны преподавателя.	3	удовлетворительно
Тема не раскрыта. Логика изложения, примеры, выводы и ответы на вопросы отсутствуют.	2	не удовлетворительно

2. Шкала оценки модельных ответов

Критерии	Качественная оценка образовательных результатов.	
	балл (отметка)	вербальный аналог
Задание выполнено в соответствии с модельным ответом	5	отлично
В задании допущен один -два недочета и (или) одна ошибка	4	хорошо
В задании допущено несколько недочётов и две ошибки	3	удовлетворительно
В задании допущено несколько недочетов и более двух ошибок	2	не удовлетворительно