

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



А.А.Панфилов

«31» августа 2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Направление подготовки: **40.03.01 - юриспруденция**

Направленность (профиль): **юриспруденция**

Квалификация (степень) выпускника: **бакалавр**

Форма обучения: **очно-заочная (5 лет)**

Семестр	Трудоемкость зач.ед./час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточ- ного контроля (экз./зачет)
5	7/ 252 час.	14	14	-	188	Экзамен (36)
Итого	7/ 252	14	14		188	Экзамен (36)

ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

Целью освоения учебной программы «Трудовое право» является подготовка бакалавра, обладающего набором компетенций, включающих знание, понимание и навыки в области трудового права, способного к творческому и самостоятельному осмыслению и практическому применению полученных знаний в своей профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

- ввести студентов в систему законодательства, регулирующего трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения;
- научить студентов свободно и грамотно оперировать юридическими понятиями и категориями в сфере трудового права;
- выработать у студентов навыки анализа, систематизации и обобщения трудового законодательства, научной и практической литературы, материалов судебной практики;
- научить студентов навыкам договорной работы в сфере оформления трудовых отношений, умению составлять основные документы, сопровождающие процесс найма на работу, перевода, прекращения трудового правоотношения;
- формирование у студентов глубоко осознанного, опирающегося на научно обоснованные концепции и доктрины представления об основах правового регулирования отношений в сфере труда в Российской Федерации, умения выявлять тенденции развития законодательства и правоприменительной практики в этой сфере;
- развить у студентов правовое мышление, способствующее пониманию того, что право каждого на свободу труда относится к числу важнейших социально-экономических прав и принципов.

1.2. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Посредством освоения дисциплины студент должен быть подготовлен к решению следующих профессиональных задач:

- *в области нормотворческой деятельности:*
разработка нормативных правовых актов и их подготовка к реализации;
- *в области правоприменительной деятельности:*
составление юридических документов;
- *в области правоохранительной деятельности:*
обеспечение законности;
- *в области экспертно-консультационной деятельности:*
консультирование по вопросам права;
осуществление правовой экспертизы документов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина «Трудовое право» относится к базовой части учебных дисциплин основной образовательной программы высшего образования (далее - ООП ВО), предусмотренных Федеральным государственным образовательным стандартом по направлению 40.03.01 - юриспруденция.

Изучение дисциплины целесообразно после получения студентами знаний по общим правовым дисциплинам. Освоение учебной дисциплины «Трудовое право» предполагает наличие у студента базовых знаний в области прав человека, общепризнанных международных принципов, общей теории права и его содержания в области отраслевых юридических наук, прежде всего конституционного, административного, гражданского права и процесса.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе освоения дисциплины «Трудовое право» студент формирует и демонстрирует

рует следующие **компетенции**:

- способность повышать уровень своей профессиональной компетентности(**ОПК-6**);
- способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (**ПК-5**);
- способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности(**ПК-16**).

В результате освоения дисциплины «Трудовое право» студент должен демонстрировать следующие результаты образования:

В результате формирования компетенции **ОПК-6** (способность повышать уровень своей профессиональной компетентности), демонстрируя следующие результаты образования:

1. **Знать**: основные категории, определения и понятия трудового права; методы правового регулирования трудовых отношений; основания возникновения трудовых отношений, их основные характеристики; компетенцию государственных органов в сфере занятости; положения по защите персональных данных работника; правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха; средства и методы защиты трудовых прав работников; основные нормативные правовые акты, регулирующие отношения в сфере труда; иметь целостное представление о значении и месте трудового права в системе права России; предмет и задачи дисциплины, соотношение её с другими учебными дисциплинами;

2. **Уметь**: давать характеристику основным институтам трудового права, анализировать особенности их правовых источников; использовать результаты правового изучения в практической деятельности; пользоваться специальной научной литературой и справочными пособиями; готовить документы по кадровому делопроизводству.

3. **Владеть**: навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, правоприменительной практики, использовать для изложения своих мыслей юридическую терминологию; самостоятельно искать необходимую информацию.

В результате формирования компетенции **ПК-5** (способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности), демонстрируя следующие результаты образования:

1. **Знать**: о современных требованиях зарубежных и отечественных специалистов по документоведению и делопроизводству в процессе управления, об основах документоведения и делопроизводства, цели и функции управления, существующие структуры управления документацией, существующие структуры документирования управленческой деятельности, нормативно-правовую базу организации работы со служебными документами в России;

2. **Уметь**: вести делопроизводство и документооборот в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, частных организациях;

3. **Владеть**: навыками ведения делопроизводства и документооборота в органах государственной власти Российской Федерации, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, частных организациях.

В результате формирования компетенции **ПК-16** (способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности), демонстрируя следующие результаты образования:

1. **Знать**: закономерности возникновения, функционирования и особенности развития элементов системы трудового права, их основные характеристики, основные категории институтов трудового права; организацию и компетенцию государственных органов Российской Федерации и зарубежных стран в сфере труда;

2. **Уметь:** анализировать юридические факты в трудовых правоотношениях; толковать нормы трудового права, давать квалифицированные юридические заключения по вопросам, связанным с правовой регламентацией трудовых правоотношений;

3. **Владеть:** навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, правоприменительной практики, являющихся объектами трудового права; навыками, разрешения правовых проблем и коллизий.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных единиц, **252** часа.

4.2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)						Объем учебной работы с применением интерактивных методов (в часах/%)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практич. занятия	Лабораторн.	Контрольн. работы	СРС	КП/КР		
1.	Предмет, метод, функции и система трудового права	5			1				10		
2.	Источники трудового права, принципы трудового права	5		1					10		
3.	Субъекты трудового права	5		1	1				10	1/50%	
4.	Права профсоюзов в сфере труда, социальное партнерство в сфере труда	5			1				10		
5.	Правоотношения в сфере труда	5			1				10		
6.	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	5			1				10		
7.	Трудовой договор	5		1	1				14	1/50%	
8.	Защита персональных данных работника	5		1	1				10	1/100%	
9.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	5		1					10		
10.	Рабочее время, время отдыха	5		1	1				10	1/50%	
11.	Заработная плата и норми-	5		1	1				10	1/100%	

	рование труда										
12.	Гарантии и компенсации	5		1				10			
13.	Дисциплина труда	5		1	1			10		1/50%	
14.	Материальная ответственность сторон трудового договора	5		1	1			10		1/100%	
15.	Охрана труда	5		1	1			10		1/50%	
16.	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	5		1	1			10		1/100%	
17.	Защита трудовых прав работников, Трудовые споры и порядок их рассмотрения	5		1	1			14		1/50%	
18.	Общая характеристика международно-правового регулирования труда	5		1				10			
19.	Всего по 5 семестру	5		14	14			188		10/62,5%	Экзамен(36)
20.	ИТОГО	5		14	14			188		10/62,5%	Экзамен(36)

4.3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Общая часть

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

Понятие труда и его роль в жизни общества. Понятие трудового права и его место в системе права. Предмет трудового права как отрасли права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

Метод трудового права как отрасли права.

Система трудового права как отрасли права. Цели и задачи трудового законодательства.

Роль и функции трудового права.

Становление и развитие трудового права России.

Задачи науки трудового права на современном этапе. Тенденции развития трудового права.

Тема 2. Источники трудового права

Понятие источников трудового права, их классификация. Система источников трудового права и ее особенности.

Всеобщая Декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.

Трудовой кодекс Российской Федерации. Его место в системе источников трудового права. Структура Трудового кодекса РФ.

Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов в составе РФ в сфере трудового права. Трудовое законодательство: общее и специальное. Виды специальных норм в трудовом праве.

Подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непо-

средственно связанные с ними отношения: Указы Президента РФ; постановления Правительства РФ; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти. Место в системе источников трудового права постановлений и разъяснений Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем.

Действие норм трудового права во времени, в пространстве.

Исчисление сроков.

Место и значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Тема 3. Принципы трудового права

Понятие и классификация правовых принципов.

Понятие и классификация принципов трудового права.

Соотношение принципов трудового права с субъективными трудовыми правами и обязанностями.

Тема 4. Субъекты трудового права

Понятие и классификация субъектов трудового права.

Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности работника.

Работодатель как субъект трудового права. Руководитель организации как представитель работодателя.

Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Выборные профсоюзные органы и другие представительные органы.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда

Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов.

Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.

Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Гарантии прав профессиональных союзов. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права

Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.

Понятие трудового правоотношения и его отличия от иных непосредственно связанных с ним правоотношений, возникающих в связи с применением труда.

Субъекты трудового правоотношения.

Содержание трудового правоотношения.

Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Правоотношения по разрешению трудовых споров.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда

Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров.

Понятие, стороны и значение социального партнерства.

Основные принципы социального партнерства.

Система социального партнерства.

Формы социального партнерства.

Коллективные переговоры, порядок их проведения.

Действие социально-партнерского соглашения. Изменение и дополнение социально-партнерского соглашения.

Регистрация и контроль за выполнением коллективного договора, социально-

партнерского соглашения.

Право работников на участие в управлении организацией. Основные формы участия работников в управлении организацией.

Ответственность сторон социального партнерства.

Особенная часть

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Общая характеристика законодательства о занятости населения.

Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.

Понятие безработного. Правовой статус безработного, его права и обязанности.

Понятие подходящей работы, ее критерии.

Основные направления государственной политики в области занятости населения.

Государственные органы занятости и их полномочия.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в органах занятости населения.

Общественные оплачиваемые работы.

Тема 9. Трудовой договор

Трудовой договор как основная форма реализации конституционного принципа свободы труда.

Понятие трудового договора и отграничение его от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, возмездного оказания услуг и т.п.).

Роль и значение трудового договора в современных условиях.

Форма трудового договора.

Трудовая книжка.

Оформление приема на работу.

Испытание при приеме на работу и его правовые последствия

Виды трудовых договоров по срокам. Срочный трудовой договор, случаи его заключения.

Общая характеристика отдельных видов трудовых договоров.

Основания и условия перевода на другую работу, в другую организацию и в другую местность.

Переводы по инициативе работодателя и по инициативе самого работника.

Постоянные и временные переводы.

Изменение существенных условий трудового договора.

Отстранение от работы.

Общие основания прекращения трудового договора.

Расторжение срочного трудового договора.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон.

Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Порядок увольнения и производство расчета.

Выходные пособия.

Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.

Тема 10. Защита персональных данных работника

Понятие персональных данных работника.

Обработка персональных данных работника.

Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Тема 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.

Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Права и обязанности сторон ученического договора.

Основания прекращения ученического договора.

Тема 12. Рабочее время

Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования.

Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное.

Понятие и виды рабочей недели, рабочего дня, рабочей смены. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство).

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Тема 13. Время отдыха

Понятие времени отдыха.

Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Виды удлиненных отпусков.

Ежегодные дополнительные отпуска и их виды.

Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков.

Реализация права на отпуск при увольнении работника.

Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.

Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.

Тема 14. Заработная плата и нормирование труда

Понятие заработной платы.

Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

Формы оплаты труда.

Критерии определения размера заработной платы.

Установление минимальной заработной платы.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

Ограничение удержаний из заработной платы.

Исчисление средней заработной платы.

Тарифная система оплаты труда и ее элементы.

Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности.

Стимулирующие выплаты.

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Нормирование труда. Нормы труда. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

Тема 15. Гарантии и компенсации

Понятие гарантий и компенсаций.
Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.

Иные виды гарантий и компенсаций, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

Тема 16. Дисциплина труда

Понятие и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения.
Понятие внутреннего трудового распорядка организации.
Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации.
Дисциплинарные взыскания. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.
Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников.

Тема 17. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие, принципы и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Виды материальной ответственности работников и ее пределы.

Ограниченная материальная ответственность работника.

Полная материальная ответственность работника: индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Материальная ответственность работодателя:

в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;

за ущерб, причиненный имуществу работника;

за задержку выплаты заработной платы;

в случае причинения морального вреда работнику.

Тема 18. Охрана труда

Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института.

Система законодательства об охране труда.

Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями: запрещение применения труда женщин на тяжелых, вредных и подземных работах; предельные нормы переноски и передвижения тяжестей; специальные правила по охране труда беременных женщин, кормящих матерей и женщин, имеющих детей.

Медицинские осмотры некоторых категорий работников.

Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров.

Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности правового регулирования труда:

- женщин, лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до восемнадцати лет;

- руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций;

- лиц, работающих по совместительству;

- работников транспорта;

- педагогических работников;

- работников религиозных организаций и др.

Тема 20. Защита трудовых прав работников

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: понятие и виды.

Самозащита работниками трудовых прав.

Понятие самозащиты работниками своих прав. Формы самозащиты работниками сво-

их трудовых прав.

Тема 21. Трудовые споры и порядок их рассмотрения

Понятие, причины и виды трудовых споров. Структура трудовых споров.

Принципы рассмотрения трудовых споров.

Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.

Исковые и процессуальные сроки разрешения дел в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Разрешение разногласий самими спорящими сторонами.

Порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам и судебных решений по индивидуальным трудовым спорам.

Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

Сроки рассмотрения споров в указанных органах и порядок их образования.

Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора.

Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора.

Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах: за уклонение от участия в примирительных процедурах; за невыполнение соглашения; за незаконные забастовки.

Тема 22. Общая характеристика международно-правового регулирования труда

Понятие, основные этапы развития международно-правового регулирования труда.

Основные принципы международно-правового регулирования труда. Международное публичное и международное частное трудовое право.

Влияние норм МОТ на национальное законодательство. Механизмы контроля за применением международно-правовых стандартов труда.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

5.1. ИНТЕРАКТИВНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Активный метод – специально организованный способ многосторонней коммуникации предполагает активность каждого субъекта образовательного процесса, а не только преподавателя, паритетность, отсутствие репрессивных мер управления и контроля с его стороны.

Интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и студента.

В процессе освоения материала дисциплины при проведении **практических занятий** используются следующие интерактивные формы обучения:

- *Творческое задание* – учебное задание, которое требует от студентов не простого восприятия информации, а творчества, поскольку задание содержит элемент неизвестности и имеет, как правило, несколько подходов. Неизвестность ответа и возможность найти свое собственное «правильное» решение, основанное на своем персональном опыте и опыте своего коллеги, друга, позволяют создать фундамент для сотрудничества, сообучения, общения всех участников образовательного процесса, включая преподавателя.

- *Работа в малых группах* – дает всем студентам (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Работа в малой группе — неотъемлемая часть многих интерактивных методов,

например таких, как мозаика, дебаты, общественные слушания, почти все виды имитаций и проч.

- Дискуссия. Смысл данного метода состоит в обмене взглядами по конкретной проблеме. Это активный метод, позволяющий научиться отстаивать свое мнение и слушать других. Спор, дискуссия рождает мысль, активизирует мышление, а в учебной дискуссии к тому же обеспечивает сознательное усвоение учебного материала как продукта мыслительной его проработки.

- Эвристическая беседа – эта форма предполагает задействовать коллективное мышление или беседу как поиск ответа на проблему: вопрос задается всей группе, после небольшой паузы для обдумывания вызывается учащийся. Необходимо привлекать других учащихся исправлять, уточнять, дополнять ответ.

- Мозговой штурм – метод активизации творческого мышления в группе, при котором принимается любой ответ обучающегося на заданный вопрос. Важно не давать оценку высказываемым точкам зрения сразу, а принимать все и записывать мнение каждого на доске или листе бумаги. Алгоритм проведения: 1. Задать участникам определенную тему или вопрос для обсуждения. 2. Предложить высказать свои мысли по этому поводу. 3. Записывать все прозвучавшие высказывания (принимать их все без возражений). Допускаются уточнения высказываний, если они кажутся вам неясными (в любом случае записывайте идею так, как она прозвучала из уст участника). 4. Когда все идеи и суждения высказаны, нужно повторить, какое было дано задание, и перечислить все, что записано вами со слов участников. 5. Завершить работу, спросив участников, какие, по их мнению, выводы можно сделать из получившихся результатов и как это может быть связано с заданной изначально темой. Подводя итоги «мозговой атаки», необходимо обсудить все варианты ответов, выбрать главные и второстепенные.

- ПОПС-формула используется при организации споров, дискуссий. Студент высказывает: **П**-позицию (объясняет, в чем заключена его точка зрения); **О**-обоснование (не просто объясняет свою позицию, но и доказывает); **П**-пример (при разъяснении сути своей позиции пользуется конкретными примерами); **С**-следствие (делает вывод в результате обсуждения определенной проблемы). Выступление студента занимает примерно 1-2 минуты и может состоять из двух-четырех предложений. ПОПС-формула может применяться для опроса по пройденной теме, при закреплении изученного материала, проверке самостоятельной подготовки студентов.

- Метод кейсов (метод конкретных ситуаций) — техника обучения, использующая описание реальных ситуаций: студенты должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале, или же приближены к реальной ситуации: студент должен вжиться в конкретные обстоятельства, понять ситуацию, оценить обстановку, выбрать целесообразную линию поведения, определить результат.

При организации **самостоятельной работы студентов** по дисциплине «Финансовое право» используется метод проектов (разработка проекта) – это совокупность приёмов, действий студентов в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи, решения проблемы, лично значимой для студента и оформленной в виде некоего конечного продукта (эссе, реферат, научная статья, проект законодательного акта). Метод проектов ориентирован на самостоятельную деятельность студентов – индивидуальную, парную, групповую, которую они выполняют в течение заданного отрезка времени.

5.2 ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

При проведении практических занятий в формах творческое задание (доклад), ПОПС-формула, работа в малых группах и др., используется компьютерная техника для демонстрации презентаций с помощью программного приложения Microsoft PowerPoint.

Для самостоятельной работы студентам необходим доступ к информационно-правовым ресурсам:

Электронно-библиотечной системы (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда (Электронный каталог библиотеки ВлГУ:

<http://index.lib.vlsu.ru/cgi-bin/zgate?Init+test.xml,simple.xsl+rus>) Режим доступа: автоматизированные рабочие места в читальных залах библиотеки и свободный доступ из любой точки локальной вычислительной сети ВлГУ);

Полнотекстовая база данных научных и учебных изданий преподавателей ВлГУ: <http://e.lib.vlsu.ru/> Режим доступа: свободный доступ из любой точки сети Интернет;

Электронная библиотечная система ВлГУ: <https://vlsu.bibliotech.ru/> Режим доступа: свободный доступ после авторизации из любой точки сети Интернет;

Электронно-библиотечная система «Консультант Студента»: <http://www.studentlibrary.ru/> Режим доступа: свободный доступ после авторизации из любой точки сети Интернет.

Электронно-библиотечная система «Знаниум»: <http://znanium.com/> Режим доступа: свободный доступ после авторизации из любой точки сети Интернет.

СПС «КонсультантПлюс»: ЗАО ИПП «Синтез» и «Гарант (справочно-правовая система)»: ООО «НПП "ГАРАНТ-СЕРВИС»». Режим доступа: свободный доступ после авторизации из любой точки сети Интернет.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Для эффективного оценивания уровня сформированности компетенций у обучающихся в рамках текущего контроля, промежуточной аттестации и контроля самостоятельной работы студентов разработан Фонд оценочных средств дисциплины (далее – ФОС). ФОС дисциплины является составной неотъемлемой частью рабочей программы дисциплины и включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины;
 - описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
 - типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины;
 - методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
- ФОС оформляется в виде приложения (*Приложение 1*).

6.1. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ

Практические задания к рейтинг-контролям (образец)

ЗАДАНИЕ 1.

Работодателем было принято решение о расторжении трудового договора с работником по своей инициативе в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин трудовых обязанностей и наличии при этом действующих дисциплинарных взысканий (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ). При этом работодателем, надлежаще уведомленным об обстоятельствах, препятствующих увольнению работника по указанному основанию ввиду его временной нетрудоспособности, в нарушение требований части 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ был издан приказ о прекращении трудовых отношений с работником в указанный период.

Вопрос: возможно ли в приведенной ситуации изменение работодателем даты увольнения путем издания приказа о переносе даты увольнения на более позднее время, когда закончится период временной нетрудоспособности работника? Вправе ли суд при рассмотре-

нии названного спора в судебном порядке признать действия работодателя по изменению даты увольнения не нарушающими требований части 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, и при каких обстоятельствах?

Варианты ответа:

1. Возможно, поскольку в таком случае работодателем соблюдаются требования действующего трудового законодательства о недопустимости увольнения работника в период его временной нетрудоспособности.

2. Трудовой кодекс РФ не предоставляет работодателю право изменять дату увольнения работника, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия и после того, как трудовые отношения между работодателем и работником уже прекращены по инициативе самого работодателя. Между тем, суд вправе признать не противоречащим действующему трудовому законодательству изменение работодателем даты увольнения в случае, если будет установлено, что со стороны работника имело место злоупотребление правом, и работодатель не был своевременно поставлен в известность об обстоятельствах, препятствующих увольнению работника.

Определение Судебной коллегии ВС РФ 46-в05-44 от 13.01.06

ЗАДАНИЕ 2.

Между работником и работодателем был заключен трудовой договор, который через год после его заключения расторгнут по инициативе работника на основании поданного заявления об увольнении по собственному желанию. Работодатель обращается в суд с иском к работнику, в котором просит применить положения статьи 61 Трудового кодекса РФ, аннулировать (признать незаключенным) трудовой договор, признать недействительными записи о принятии ответчика на работу и увольнении последнего по собственному желанию, поскольку фактически работник к исполнению обязанностей, обусловленных трудовым договором, не приступал, заработную плату не получал.

Вопрос: правомерна ли позиция истца о возможности аннулирования трудового договора при изложенных обстоятельствах?

Варианты ответа:

1. Если будет установлено, что работник не приступил к работе в день начала работы и трудовые отношения фактически не возникли, может быть применен предусмотренный статьей 61 Трудового кодекса РФ механизм отказа от исполнения обязательств сторон, регламентированных трудовым договором, путем его аннулирования.

2. Поскольку трудовые отношения, которые не возникли, не подлежат прекращению, а трудовой договор не может быть расторгнут в установленном порядке, статьей 61 Трудового кодекса РФ предусмотрен механизм признания такого трудового договора незаключенным (аннулирование). Расторжение трудового договора свидетельствует о возникновении трудовых отношений между сторонами, признанных работодателем таковыми в силу издания им соответствующего приказа об увольнении работника. Таким образом, положения статьи 61 Трудового кодекса РФ, предусматривающие возможность аннулирования заключенного трудового договора в случае, если работник не приступил к исполнению своих обязанностей в установленный срок, не могут быть применены к сложившимся правоотношениям. Трудовой договор, не перешедший из стадии соглашения о намерениях в стадию исполнения, не мог быть расторгнут работодателем в порядке, установленном действовавшим на указанный момент трудовым законодательством.

ЗАДАНИЕ 3.

Преподавателем детского учебного заведения гражданином А. был совершен аморальный проступок в быту, выразившийся в не соответствующих общепринятым нормам поведения действиях. В связи с указанным обстоятельством трудовой договор, заключенный между гражданином А. и работодателем, был расторгнут по пункту 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, амо-

рального проступка, несовместимого с продолжением данной работы) через семь месяцев после того, как работодателю стало известно о совершенном проступке.

Вопрос: является ли решение работодателя о прекращении трудовых отношений мерой дисциплинарного взыскания? Допущено ли работодателем нарушение порядка увольнения в свете требований статьи 193 Трудового кодекса РФ, содержащей запрет на применение дисциплинарного взыскания за пределами установленных данной нормой сроков.

Варианты ответа:

1. Поскольку расторжение трудового договора производится в случае совершения работником виновных действий, не совместимых с дальнейшим продолжением трудовой деятельности в указанном качестве, увольнение считается мерой привлечения такого лица к дисциплинарной ответственности. Статья 193 Трудового кодекса РФ предусматривает ограничение срока, в течение которого возможно применение дисциплинарного взыскания, одним месяцем со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

2. От места совершения аморального проступка зависит порядок увольнения по названному основанию. В соответствии с частью 3 статьи 192 Трудового кодекса РФ в новой редакции увольнение работника за совершение аморального проступка, если эти действия (проступок) совершены вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено установленными статьей 193 Трудового кодекса РФ сроками. При таких обстоятельствах трудовой договор также может быть расторгнут с работником по пункту 8 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

Тестовые задания (образец)

Тема 1. «Предмет, метод, функции и система трудового права»

Трудовое право – это отрасль российского права:

а) публичная б) частная в) частно-публичная

Непосредственно связанные с трудовыми отношениями – это отношения по:

- а) организации труда и управлению трудом
- б) разрешению трудовых споров
- в) дисциплинарной ответственности работников
- г) поводу установления и выплаты заработной платы
- д) установлению льгот работникам
- е) охране труда

Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений соотносятся с трудовыми отношениями:

- а) только предшествуют трудовым отношениям б) только сопутствуют
- в) только сменяют г) сопутствуют и сменяют

Какие методы существуют в трудовом праве?

а) императивный б) диспозитивный в) регулятивный

Договорное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений может быть:

- а) социально-партнерским б) нормативным
- в) коллективно-договорным г) индивидуально-договорным

Защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работников осуществляют:

- а) органы федеральной инспекции труда б) органы прокуратуры
- в) профессиональные союзы г) суды общей юрисдикции

- д) арбитражные суды е) конституционные суды
- ж) комиссии по трудовым спорам

Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, являются:

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами
- в) участие работников в управлении организацией
- г) самозащита работниками трудовых прав
- д) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров

Трудовой кодекс РФ устанавливает дополнительные гарантии, компенсации и льготы для:

- а) женщин и лиц с семейными обязанностями
- б) работников в возрасте до 18 лет
- в) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
- г) педагогических работников

Нормы трудового права распространяются на:

- а) наемных работников
- б) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы
- в) служащих органов внутренних дел
- г) государственных служащих д) религиозных деятелей
- е) руководителей организаций ж) муниципальных служащих

Генеральное соглашение распространяется на территории:

- а) Российской Федерации б) государств СНГ
- в) Центрального федерального округа РФ

Система отрасли трудового права делится на следующие части:

- а) вводную б) общую в) особенную
- г) специальную

Нормы, регулирующие защиту персональных данных работников, относятся к какой части отрасли трудового права?

- а) общей б) особенной в) специальной

Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства:

- а) это тождественные понятия
- б) система отрасли трудового права первична, система трудового законодательства вторична
- в) система отрасли трудового права – часть системы трудового законодательства
- г) система трудового законодательства – часть системы отрасли трудового права

Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права:

- а) трудового б) гражданского в) административного
- г) права социальной защиты населения д) финансового

Темы 2. «Источники трудового права, Принципы трудового права»

Принципы трудового права – это:

- а) основные направления развития данной отрасли права
- б) ведущие направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
- в) главные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства и основные направления политики государства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
- г) основополагающие идеи, определяющие процесс правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве представляет собой принцип:

- а) общеправовой б) межотраслевой в) отраслевой
- г) конкретного института отрасли права

К принудительному труду относятся:

а) работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской повинности и военной службе

- б) уборка территории школы учениками без их согласия
- в) труд осужденных в местах лишения свободы
- г) производственная практика
- д) переработка при ненормированном рабочем дне
- е) нарушение установленных сроков выплаты заработной платы

В Трудовом кодексе РФ содержатся принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:

- а) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда
- б) свобода труда в) защита от безработицы
- г) социальное партнерство д) равенство перед законом и судом
- е) равенство прав и возможностей работников ж) справедливость

Относятся к дискриминации в сфере труда:

а) установление льгот беременным женщинам

б) запрет работать в игорном бизнесе несовершеннолетним

в) установление предельного возраста пребывания на службе для государственных служащих

г) отказ в заключении трудового договора при отсутствии регистрации гражданина РФ по месту нахождения работодателя

д) установление минимального размера зарплаты, установленной в РФ, специалисту.

Не является дискриминацией в труде:

а) разрешение работать во вредных условиях лицам моложе 18 лет

б) нарушение сроков выплаты заработной платы

в) требование работодателя выполнять работникам работу в случае необеспечения спецодеждой или другими средствами защиты

г) требование работодателя предоставить лицу, поступающему на работу рекомендации

д) проверка соответствия работника работе с помощью тестов

Принцип свободы труда означает:

а) право выбирать любой род или вид деятельности, не запрещенной законом

б) право не заниматься вообще никакой общественно-полезной деятельностью

в) право работать по совместительству, кроме ограничений, установленных федеральными законами

г) право заниматься предпринимательской деятельностью государственным гражданским служащим

д) право на установление льгот и гарантий в труде

Равенство в труде означает:

а) равные права и возможности для всех граждан независимо от пола, возраста, национальности, отношения к религии

б) равные льготы в труде отцам и матерям, воспитывающим детей в возрасте до 3-х лет

в) равную оплату за труд равной ценности мужчин и женщин

г) гарантии оплаты труда не менее установленного в РФ минимального размера

Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, означает:

а) выплаты компенсаций при несчастном случае на производстве или профессиональ-

ном заболевании

б) перевод на легкую работу беременной женщины
в) оплату вынужденного прогула при восстановлении на работе незаконно уволенного работника

в) компенсация морального вреда при нарушении прав работника

г) своевременную выплату заработной платы работнику

Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке, означает:

а) право каждого работника обратиться в комиссию по трудовым спорам при задержке выплаты заработной платы работнику

б) право каждого работника обратиться в суд при незаконном увольнении с работы

в) право обратиться в органы федеральной инспекции по труду с жалобой на незаконные действия работодателя

г) отказ работника выполнять работу, если работодатель не обеспечил работника средствами защиты.

д) приостановить работу на следующий день после наступления срока выплаты заработной платы при задержке ее выплаты, письменно уведомив предварительно работодателя.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ в 3м СЕМЕСТРЕ

Перечень практических задач на рейтинг-контроль (образец)

ЗАДАНИЕ 1.

В филиале организации, подчинявшемся в своей деятельности органам управления данного юридического лица (организации), но расположенном обособленно, возникли разногласия между работниками и работодателем по поводу сложившихся условий труда. В соответствии с положениями части 2 статьи 399 Трудового кодекса РФ выдвинутые работниками требования были утверждены на соответствующем собрании, изложены в письменном виде и переданы не органу управления организации, а директору филиала, руководящему его деятельностью на основании предоставленных полномочий, включая все организационно-штатные мероприятия.

Вопрос: соответствует ли установленной законом процедуре выдвижения требований названное обращение работников филиала непосредственно к его руководителю? Имеет ли директор (руководитель) филиала полномочия на принятие от трудового коллектива филиала требований, касающихся условий труда, если учредительными документами (уставом) или локальными нормативными актами юридического лица данное правомочие специально не оговорено?

Варианты ответа:

1. В соответствии со статьей 399 Трудового кодекса РФ требования, выдвинутые работниками филиала, направляются работодателю. Поскольку стороной коллективного трудового спора закон (статья 398 Трудового кодекса РФ) называет работодателя (юридическое лицо), а не его филиал, предполагается, что информация о выдвинутых работниками требованиях или начале предстоящей забастовки должна быть представлена непосредственно органу управления организации или уполномоченному им лицу, в частности его исполнительному органу, а не директору филиала, не являющемуся работодателем, а лишь представляющим его интересы в рамках делегированного ему объема полномочий.

2. Если учредительные документы (устав) и локальные нормативные акты юридического лица предусматривают конкретные полномочия директора филиала на принятие от трудового коллектива филиала требований, касающихся условий труда, коллектив вправе обратиться непосредственно к руководителю филиала. В иных случаях, при вручении требований работников или письменного предупреждения непосредственному руководителю - директору филиала он должен передать эту информацию в орган управления организации или уполномоченному им лицу, поскольку он является представителем работодателя, но с ограниченным объемом полномочий. Данные действия руководителя обособленного струк-

турного подразделения требованиям действующего трудового законодательства не противоречат.

ЗАДАНИЕ 2.

Согласно части 1 статьи 384 Трудового кодекса РФ комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. В то же время в случае возникновения коллективного трудового спора создается примирительная комиссия, формируемая в соответствии с частью 3 статьи 402 Трудового кодекса РФ из представителей сторон (работников и работодателя) на равноправной основе.

Вопрос: в каком количественном составе участников от каждой из сторон коллективного трудового спора деятельность примирительной комиссии считается правомочной? Какая норма Трудового кодекса РФ свидетельствует о том, что количество представителей сторон не имеет решающего значения для конечного результата работы примирительной комиссии?

Варианты ответа:

1. В данном случае формулировка нормы закона «на равноправной основе» означает необходимость соблюдения, в том числе и равного количества представителей сторон.

2. Трудовой кодекс РФ не уточняет количественный состав участников примирительной комиссии от каждой из сторон коллективного трудового спора. Стороны сами определяют количественный и персональный состав примирительной комиссии. Формулировка «на равноправной основе» говорит не о равном количестве представителей, а об их равноправии, что означает, в том числе и равенство сторон при принятии решения независимо от того, сколько представителей в примирительной комиссии от каждой из сторон. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон (часть 7 статьи 402 Трудового кодекса РФ), а не путем голосования, в связи с чем количество представителей сторон не имеет решающего значения.

Примерные тестовые задания к рейтинг-контролю (4й семестр)

Какие общие признаки присущи материальной ответственности сторон трудового договора?

а) по общему правилу, сторона несет материальную ответственность только за виновное противоправное причинение ущерба другой стороне

б) возникновение двусторонней материальной ответственности обусловлено существованием трудового договора

в) субъектами ответственности выступают юридические лица и граждане Российской Федерации

г) ее субъектами являются только стороны трудового договора – работник и работодатель

Какие юридические обязанности работника лежат в основе его материальной ответственности?

а) бережно относиться к имуществу работодателя и других работников

б) соблюдать требования по охране труда и производственной санитарии

в) создавать условия для сохранности работодателем его имущества

г) соблюдать внутренний трудовой распорядок

Что понимается под прямым действительным ущербом?

а) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества

б) реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также фактические потери, которые терпит работодатель в связи с невозможностью использования имущества

в) фактическое уменьшение наличного имущества или его стоимости, а также упущенная выгода

г) прямой действительный материальный ущерб и упущенная выгода

Когда работник освобождается от материальной ответственности по нормам трудового права?

а) когда причинен материальный ущерб в период стихийного бедствия

б) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению требований охраны труда

в) причинения материальной ответственности в нерабочее время

г) неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику

д) в период военного положения

В каких пределах работник несет материальную ответственность?

а) своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами

б) причиненного ущерба, но не свыше минимального размера оплаты труда, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом

в) трех средних месячных заработков, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами

г) ограничений не установлено

В чем заключается полная материальная ответственность работника? Это возмещение ущерба:

а) в полном размере

б) в размере стоимости имущества, которому причинен ущерб. При этом максимальный размер возмещения ограничивается прожиточным минимумом, установленным в РФ

в) полном размере. При этом максимальный размер возмещения ограничивается 20 средними месячными заработками работника

Работник несет полную материальную ответственность в случаях:

а) умышленного причинения ущерба

б) причинения ущерба в условиях необходимой обороны

в) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну

г) выполнения работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени

д) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора

е) на основании специального законодательства РФ

С кем могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности?

а) с достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности

б) с достигшими возраста 16 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные или товарные ценности

в) возраст не имеет значения. При этом учитывается, что работник имеет отношение к материальным ценностям

С кем может заключаться письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба

а) со всеми членами коллектива (бригады) и работодателем

б) с представителем коллектива работников (бригадиром) и работодателем

в) со всеми членами коллектива (бригады) и выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников

Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб:

- а) отказаться от его взыскания, за исключением случаев причинения ущерба преступлением или административным проступком
- б) повысить размер возмещаемого ущерба
- в) полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника
- г) частично отказаться от его взыскания с виновного работника, за исключением случаев причинения ущерба умышленно или в состоянии алкогольного опьянения работника

Если по соглашению сторон трудового договора возмещение материального ущерба работником производится с рассрочкой платежа, то работник:

- а) должен выплачивать часть суммы в счет погашения ущерба при каждой выплате зарплаты
- б) самостоятельно определяет порядок возмещения ущерба в пределах срока его возмещения на основании соглашения с работодателем
- в) обязан предоставить работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей

При привлечении работника к материальной ответственности орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника снизить размер ущерба, подлежащий взысканию, за исключением случаев причинения ущерба преступлением:

- а) совершенным в корыстных целях
- б) или административным проступком
- в) или дисциплинарным проступком

Что обязан возместить работнику работодатель в случае незаконного лишения работника возможности трудиться?

- а) возместить работнику не полученный им заработок
- б) возместить работнику моральный вред
- в) предоставить работнику компенсацию в пределах минимальной заработной платы, установленной в РФ
- г) выплатить работнику компенсацию в размере не менее прожиточного минимума, установленного в субъекте РФ

6.2. ТИПОВЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ (4й семестр)

1. Предмет трудового права.
2. Порядок предоставления и использования ежегодных отпусков. Основания и порядок перенесения (продления) отпусков.
3. Метод регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: виды, продолжительность, особенности исчисления стажа для отпусков.
5. Системы трудового права
6. Отпуск без сохранения заработной платы
7. Принципы трудового права
8. Оплата труда при отклонении от нормальных условий
9. Понятийный аппарат трудового права
10. Понятие оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда.

11. Источники трудового права: понятие, общая характеристика и соотношение. Классификация источников трудового права
12. Понятие и характеристика заработной платы. Структура заработной платы.
13. Конституция РФ и Трудовой Кодекс РФ как важнейшие источники трудового права.
14. Методы правового регулирования заработной платы
15. Международные правовые акты как источники трудового права России.
16. Понятие и виды времени отдыха
17. Региональное законодательство о труде
18. Ежегодные оплачиваемые отпуска: виды, право на отпуск, исчисление стажа для отпуска
19. Локальные нормативные акты, их виды. Порядок разработки и принятия.
20. Тарифные системы оплаты труда.
21. Трудовые отношения и их отличие от других отношений по поводу труда
22. Стимулирующие выплаты
23. Основания возникновения трудовых отношений
24. Удержания из заработной платы
25. Стороны трудовых отношений
26. Режим рабочего времени: понятие, порядок установления. Особые режимы рабочего времени.
27. Социальное партнерство: понятие, формы, система.
28. Понятие рабочего времени и нормирование его продолжительности. Виды (продолжительности) рабочего времени.
29. Стороны социального партнерства и их представители.
30. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
31. Полномочия профсоюза в сфере труда
32. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций
33. Понятие охраны труда по трудовому праву РФ. Нормы и правила по охране труда.
34. Правила приема на работу
35. Коллективные договоры и соглашения: понятие, значение, содержание.
36. Отраслевые особенности регулирования труда некоторых категорий работников (транспорта, образования, здравоохранения и др.)
37. Порядок заключения коллективных договоров и соглашений
38. Полномочия органов и должностных лиц Федеральной инспекции труда.
39. Порядок ведения трудовых книжек
40. Защита персональных данных работников
41. Трудовой договор: понятие и содержание
42. Особенности регулирования труда надомников
43. Срочный трудовой договор
44. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
45. Заключение трудового договора и оформление приема на работу
46. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц
47. Испытание при приеме на работу
48. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом
49. Перевод на другую работу и перемещение. Виды переводов
50. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников
51. Изменение существенных условий трудового договора.
52. Особенности регулирования труда совместителей

53. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизации
54. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет
55. Отстранение работника от работы
56. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм.
57. Прекращение трудового договора по соглашению сторон и в случае истечения срока трудового договора
58. Нормирование труда. Виды норм труда.
59. Расторжение трудового договора по инициативе работника
60. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
61. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе
62. Дифференциация правового регулирования труда: предпосылки, критерии, способы осуществления
63. Расторжение трудового договора в случае нарушения работником трудовых обязанностей
64. Понятие забастовки и порядок ее проведения. Ограничение права на забастовку. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
65. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, а также сокращения численности или штата работников.
66. Участие службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.
67. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
68. Понятие и виды коллективных трудовых споров, причины их возникновения.
69. Порядок увольнения работников. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Дополнительные гарантии, при увольнении для некоторых категорий работников.
70. Виды материальной ответственности работника.
71. Понятие и виды гарантий и компенсаций в сфере труда.
72. Правовые последствия незаконного увольнения и перевода работника. Удовлетворение денежных требований работника.
73. Правовое регулирование служебных командировок. Гарантии и компенсации при направлении работников в командировки.
74. Рассмотрение трудовых споров в судебном порядке – мировыми судьями, судами общей юрисдикции. Споры, непосредственно подведомственные суду.
75. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
76. Комиссии по трудовым спорам: их виды, порядок образования, компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС. Обжалование и исполнение решений КТС.
77. Меры поощрения за успехи в работе. Поощрения за особые трудовые заслуги (награждения)
78. Система органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Подведомственность споров.
79. Дисциплинарная ответственность по трудовому законодательству, ее виды
80. Самозащита работника от трудовых прав
81. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности
82. Ответственность должностных лиц за нарушение трудового законодательства
83. Понятие, виды и содержание ученического договора.
84. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

85. Трудовые гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
86. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы надзора и контроля.
87. Обеспечение права работника на охрану труда
88. Договоры о полной материальной ответственности
89. Расследование и учет несчастных случаев на производстве
90. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю
91. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора, ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности
92. Определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания
93. Материальная ответственность работодателя за материальный ущерб, причиненный работнику и его имуществу
94. Возмещение работодателем работнику морального ущерба.

Примерный перечень практических заданий к экзамену

1. Проверя обоснованность жалобы работницы Носковой, уволенной из АО «Сияние Севера», государственный правовой инспектор пришел на рабочее место уволенной, не поставив в известность представителей работодателя. Выявив нарушения, допущенные при увольнении Носковой, государственный инспектор выдал работодателю предписание с требованием отмены незаконного увольнения. Генеральный директор АО отказался выполнить предписание, мотивируя тем, что согласно ТК РФ государственный инспектор был обязан поставить работодателя в известность о проведении проверки в организации.

Кто прав в данной ситуации? Какими правами обладает государственный инспектор труда? Каков порядок инспектирования организаций и какими нормативными документами он регламентируется?

2. Госинспектор труда Малышевский прибыл на завод «Салют», выпускающий зенитно-ракетные комплексы, с целью проведения проверки. Однако сотрудники охраны не пустили его на предприятие. По просьбе Малышевского ему дали возможность связаться с заместителем директора завода, но тот подтвердил правомочность действий подчиненных, мотивируя тем, что у инспектора нет соответствующего допуска и, кроме того, время проведения проверки не было заранее согласовано с руководством предприятия.

Правомерны ли действия сотрудников охраны и заместителя директора завода «Салют»? Какой порядок инспектирования организаций установлен действующим законодательством?

3. Комиссия по охране труда профсоюзного комитета завода резино-технических изделий выяснила факт утечки вредных веществ и приостановила работу одного из цехов, так как там создалась угроза жизни работников. Директор завода обратился с жалобой в прокуратуру города.

В роли помощника прокурора дайте правовую оценку действий комиссии.

4. Председатель комиссии по социальному страхованию профсоюзного комитета ЗАО «Завод железобетонных изделий» Колодков, не освобожденный от основной работы, был уволен по приказу директора за неоднократное нарушение своих трудовых обязанностей без уважительных причин. Колодков обратился с жалобой в обком профсоюза, и правовой инспектор обкома потребовал восстановить председателя комиссии в связи с нарушением порядка увольнения руководителей профсоюзной организации.

Имел ли право директор завода расторгнуть трудовой договор с Колодковым? Какова процедура увольнения членов профсоюза?

5.Работник ООО «Торговое предприятие «Вега» Холодов, занимающий должность старшего экспедитора, был направлен на уборку территории. Однако Холодов отказался выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в его трудовые обязанности не входит уборка территории. Приказом по организации он был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка.

Имел ли право работник отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором? В каких случаях допускается отказ от работы? К какому институту трудового права относится отказ от работы? Какие права сохраняются за работником на время отказа от выполнения работы в предусмотренных законом случаях?

6.Директор автохозяйства подписал приказ о запрещении бухгалтерии выплачивать слесарю Самойлову заработную плату и распорядился выдавать ее только жене, так как Самойлов злоупотребляет спиртными напитками. Самойлов намерен обжаловать приказ директора.

Куда следует обратиться Самойлову? Кто вправе рассматривать данный спор? Каким должно быть решение?

7.Приказом по заводу начальнику цеха Николаеву объявлен выговор за срыв производственного задания.

Поскольку невыполнение плана цехом вызвано несвоевременной поставкой сырья смежниками, Николаев обжаловал приказ в суд. Судья отказал в приеме заявления, сославшись на то, что данный спор находится не в компетенции суда.

Правомерен ли отказ судьи? Как разрешить спор?

8.На общем собрании работников АО «Северный механический завод» было избрано пять представителей работников в КТС. Однако директор АО назначать своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой КТС в АО он создавать не намерен.

Что следует делать представителям работников в сложившейся ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен действующим трудовым законодательством?

9.Генеральный директор ЗАО «Ространссервис» своим приказом создал на предприятии КТС из семи человек. Этим же приказом были назначены председатель, два заместителя и секретарь комиссии. КТС начала работу но главный бухгалтер отказалась исполнять решения КТС, ссылаясь на то, что при создании комиссии был нарушен порядок предусмотренный законом.

Дайте заключение о правомерности действия главного бухгалтера. Каков порядок формирования КТС?

10.Слесарь Беляков получил очередную заработную плату в 2 раза меньше, чем в предыдущие месяцы, хотя нормы выработки и расценки не менялись, а объем работы даже несколько увеличился. Беляков принес заявление в КТС с требованием взыскать недовыплаченную часть зарплаты и привлечь к ответственности виновных лиц. Но председатель КТС заявление у работника не принял и попросил его сначала самому выяснить причины недоплаты у начальника цеха и в бухгалтерии, а также попытаться урегулировать этот вопрос путем переговоров с администрацией. Иванов обозвал председателя КТС бюрократам, который во всем потакает администрации, и отнес свое заявление в суд.

Прав ли председатель КТС, не принявший заявления у Белякова? Каков порядок обращения работника в КТС?

11.Повар Похлебкин, уволенный за распитие спиртных напитков в рабочее время, обратился в КТС с просьбой восстановить его на работе, считая, что с ним поступили жестоко, поскольку он отмечал свой день рождения. Председатель КТС не принял у него заявление и добавил, что с алкоголиками он не намерен разговаривать.

Дайте заключение о законности отказа председателя КТС. Какими правами пользуется уволенный повар в данной ситуации?

12. Районный суд удовлетворил иск Трусникова о восстановлении на работе. Трусников явился на предприятие и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако начальник отдела кадров заявил, что решение суда обжаловано в областной суд и, пока тот не рассмотрел дело, Трусников не будет восстановлен на работе.

Какими должны быть действия Трусникова в данной ситуации? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе?

13. 20 ноября 2013 г. в период осмотра объекта начальник стройуправления увидел, что Боков выполняет монтажные работы на 4-м этаже строящегося дома и не пользуется монтажным поясом. За данное нарушение правил техники безопасности ему был объявлен строгий выговор. Этим же приказом Сидихин, начальник участка, где работал Боков, был переведен в прорабы за недостатки в соблюдении правил охраны труда. Боков и Сидихин обратились за разъяснениями в территориальный комитет профсоюза.

Правомерны ли действия руководителя стройуправления? В роли инспектора правовой инспекции профсоюза дайте обоснование правомерности или неправомерности указанных действий.

14. Администрация строительного треста отказалась принять от каменщика Алиева специальную одежду, которую он просил заменить на новую в связи с истечением срока носки. Отказ администрации был мотивирован тем, что фактически срок носки не истек, так как время нахождения Алиева в командировке и в отпуске не включается в срок носки спецодежды.

Правомерны ли действия администрации?

15. Токарю Машкову был объявлен выговор за работу на станке без защитных очков, а слесарю Домогарову сделано замечание за отказ от медицинского осмотра. Через 3 дня Машков снова был замечен работающим без защитных очков, а Домогаров вновь отказался проходить медицинский осмотр. Машков был членом профсоюза, а Домогаров – нет. Администрация предприятия обратилась в профком для получения согласия на увольнение Машкова и Домогарова по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия администрации?

16. Ткачиха Рощупкина получила медицинское заключение, согласно которому она нуждалась в переводе на более легкую работу. На основании этого заключения она написала заявление на имя начальника цеха о предоставлении ей такой работы. Начальник цеха отказал Рощупкиной в переводе, сославшись на отсутствие такой работы, и предложил ей отпуск без сохранения заработной платы.

Правомерны ли действия начальника цеха? Как следует поступить Рощупкиной?

17. Токарь Смаев, вернувшись после очередного отпуска на свое рабочее место, обнаружил, что заземление на станке отсутствует, а диэлектрический коврик куда-то пропал. Об этом он доложил мастеру и сказал, что на станке работать не будет, так как это опасно для жизни. В ответ мастер потребовал, чтобы Смаев все-таки проработал на станке до конца смены (иначе будет сорвано производственное задание), и пообещал привлечь его к дисциплинарной ответственности в случае, если тот откажется.

Правомерно ли требование мастера? Каков порядок отказа работника от работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья? Какие существуют гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда?

СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В соответствии с Положением «О порядке организации и осуществления образовательной деятельности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным Приказом от 21.01.2016 № 12/1 ВлГУ, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены специальные условия проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

При освоении дисциплины используются различные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности обучающихся для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Форма проведения промежуточной и итоговой аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей. По личной просьбе обучающегося с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине «Трудовое право» предусматривается:

- замена устного ответа на письменный ответ (на практическом занятии, при сдаче рейтинг-контроля, зачета, экзамена);
- увеличение продолжительности времени на выполнение заданий рейтинг-контроля, зачета, экзамена.

7.УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень основной литературы (доступ из эл. библиотеки ВлГУ):

1. Буянова М.О., Смирнов О.М. Трудовое право: учебник для бакалавров. - Москва: РГ – Пресс, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785998803505.html>).

2. Гусов К.Н. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К. Н. Гусов. - Москва: Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104055.html>).

3. Международное трудовое право: учебник / К. Н. Гусов, Н. Л. Лютов. - Г96 Москва: Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392169221.html>).

4. Гусов К.Н., Бондаренко Э.Н., Трудовое право России. Практикум: учебное пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392154180.html>).

5. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / под ред. К. Н. Гусова, Москва: Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392146710.html>).

Перечень дополнительной литературы:

1. Бекашев Д.К., Иванов Д.В. Международно-правовое регулирование вынужденной и трудовой миграции: монография. - Москва: Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392163496.html>).

2. Трудовое право Европейского союза: теория и практика / Постовалова Т.А. - М.: Проспект, 2015.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392178773.html>).

3. Настольная книга судьи по трудовым делам: учебно-практическое пособие / О.А. Егорова, Ю.Ф. Беспалов. - М.: Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

4. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / Г.А. Жилин, В.В. Коробченко, С.П. Маврин и др.; под ред. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2014.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

5. Дзгоева-Сулейманова Ф.О. Трудовой договор. Чему не учат студентов : учебно-практическое пособие. - Москва: Проспект, 2013.

(Консультант Студента <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392104727.html>).

Официальные издания:

1. Российская газета (<http://www.rg.ru>) (Научная библиотека ВлГУ, корпус 1, ауд. 140; корпус 2, ауд. 128; корпус 7, ауд. 140).
2. Собрание законодательства Российской Федерации (<http://www.rg.ru>).

Справочно-библиографические издания:

1. Большая юридическая энциклопедия: самое полное современное издание: более 2000 юридических терминов и понятий / В.В. Аванесян (и др.). – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Москва: Эксмо, 2010 (Библиотека ВлГУ).

Специализированные периодические издания:

1. Библиотека и закон (Научная библиотека ВлГУ, корпус 1, ауд. 141).
2. Вестник МГУ. Право (Научная библиотека ВлГУ, Библиотека Юридического института, ул. Студенческая, д. 10).
3. Общественные науки и современность (Научная библиотека ВлГУ, корпус 2, ауд. 128).

Интернет-ресурсы, информационно-справочные системы:


1. Министерство труда и социальной защиты РФ <http://www.rosmintrud.ru/>
2. Верховный суд РФ <http://www.vsrfl.ru/>
3. Федеральная служба по труду и занятости <http://www.rostrud.ru/>
4. Поисковая система нормативных правовых актов Гарант – www.garant.ru
5. Поисковая система нормативных правовых актов Консультант Плюс – www.consultant.ru
6. Сайт Научной библиотеки ВлГУ

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

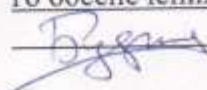
Занятия по дисциплине «Трудовое право» проводятся в аудиториях корпуса № 11, расположенных по адресу: г. Владимир, ул. Студенческая, д. 8.


Для проведения лекций и практических занятий используются аудитории с мультимедийным оборудованием, которое позволяет визуализировать процесс представления обсуждаемого материала (компьютер, проектор мультимедиа, экран). Каждая аудитория оборудована настенной доской и фломастером.

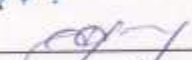
Рабочая программа дисциплины Трудовое право составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО, по направлению 40.03.01 Юриспруденция, утвержденного Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.12.2016 г. № 1511.

Рабочую программу составил: к.ю.н., доцент  Мешков Д.Н.

Рецензент (представитель работодателя): Начальник Департамента правового обеспечения ЗАО «Атлантик Трансгаз Система (Atlantic Transgas System)»

 А.В. Бурдилов

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ФПиТД № 1 от 30 августа 2017 г.
Заведующий кафедрой  И.В. Погодина

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления «Юриспруденция» № 1 от 31 августа 2017 г.
Председатель комиссии  О.Д. Третьякова

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2018/19 учебный год
Протокол заседания кафедры № 1 от 29.08.2018 года
Заведующий кафедрой И.В. Погодина

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год
Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года
Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год
Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года
Заведующий кафедрой _____