

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры трудового права и социального обеспечения
Протокол № 10 от 30.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор
Авдашкевич С.В.
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.16 Трудовое право
Направление подготовки:	38.03.04 Государственное и муниципальное управление
Направленность (профиль):	«Региональное управление»
Уровень высшего образования:	бакалавриат
Программа:	прикладного бакалавриата
Форма обучения:	очная, заочная
Разработчики:	Доктор юридических наук, профессор Воскресенская Е.В.

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: получение знаний, формирование умений и навыков в области одной из важнейших отраслей современного частного права – трудового права.

Задачи дисциплины:

- формирование у студентов представлений об основных понятиях трудового права;
- приобретение студентами системы знаний о трудовом законодательстве;
- ознакомление студентов с правоприменительной практикой в сфере трудовых правоотношений;
- овладение студентами навыками анализа и применения трудового законодательства;
- приобретение студентами навыков разрешения проблем и вопросов в сфере трудовых правоотношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ОК-4	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОПК-1	владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности
ПК-20	способностью свободно ориентироваться в правовой системе России и правильно применять нормы права

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ОК-4	- трудовое законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, касающиеся правового регулирования международных организаций в сфере труда; - отличия российского и иностранного трудового законодательства.	- использовать трудовое законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, касающиеся правового регулирования международных организаций в сфере труда; - различать российское и иностранное трудовое законодательство.	- способностью использовать трудовое законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, касающиеся правового регулирования международных организаций в сфере труда; способностью различать российское и иностранное трудовое законодательство.
ОПК-1	- основы анализа нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности и международных конвенций в сфере трудового права, практику применения международного трудового законодательства.	- осуществлять поиск, анализ нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности и международных конвенций в сфере трудового права, применять международное трудовое законодательство.	- способностью осуществлять поиск, анализ нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности и международных конвенций в сфере трудового права, применять международное

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.16 Трудовое право
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

			трудовое законодательство.
ПК-20	- основы применения нормативных правовых актов, реализации норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности, норм международного трудового права, деятельности международных судебных органов.	- применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности, нормы международного трудового права, нормы, регулирующие деятельность международных судебных органов.	- способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности, нормы международного трудового права, нормы, регулирующие деятельность судебных органов.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Трудовое право» входит в Блок 1 «Дисциплины (модуля)» (Вариативная часть) образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.04 Государственное и муниципальное управление направленность (профиль) «Региональное управление».

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые формируются в процессе изучения следующих дисциплин (практик):

Право, Конституционное право, Муниципальное право, Гражданское право России, Статистика, Демография

Знания, умения и навыки, приобретенные в процессе изучения данной дисциплины, будут использованы обучающимся при изучении дисциплин (практик):

Российское предпринимательское право, Административное право, Государственные и муниципальные услуги, Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности, Преддипломная практика

4. Объем дисциплины

Очная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		6
Аудиторные занятия (АЗ):	64	64
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	32	32
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	32	32
Самостоятельная работа студента (СР)	40	40
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	40	40
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	68	68
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

* - подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)..

Заочная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		4
Аудиторные занятия (АЗ):	12	12
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	119	119
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	119	119
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	16	16
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

* - подготовка к аудиторным занятиям.

5. Содержание дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Предмет, метод, система и источники трудового права. Субъекты трудового права	6	4	4	0	4	4	
2	Социальное партнёрство в сфере труда	6	4	4	0	4	4	
3	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	6	4	4	0	4	4	
4	Трудовой договор	6	4	4	0	4	4	
5	Рабочее время и время отдыха. Заработная плата (оплата труда)	6	4	4	0	4	4	
6	Дисциплина труда	6	4	4	0	4	4	
7	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	6	4	2	0	4	2	
8	Охрана труда	6	2	2	0	4	2	
9	Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Трудовые споры	6	2	4	0	8	4	
	Итого:		32	32	0	40	32	

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Предмет, метод, система и источники трудового права. Субъекты трудового права	4	2	2	0	14	4
2	Социальное партнёрство в сфере труда	4	0	0	0	14	4
3	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	4	2	0	0	14	4
4	Трудовой договор	4	0	2	0	14	4
5	Рабочее время и время отдыха. Заработная плата (оплата труда)	4	0	0	0	14	4
6	Дисциплина труда	4	2	0	0	14	4
7	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	4	0	0	0	14	2
8	Охрана труда	4	0	0	0	11	2
9	Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Трудовые споры	4	2	0	0	10	4
Итого:			8	4	0	119	32

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия обучающихся, курсовая работа	Компетенции	Оценочное средство текущего контроля
1	2	3	4
Тема 1: Предмет, метод, система и источники трудового права. Субъекты трудового права	Понятие трудового права. Трудовые отношения работников и производные от них отношения как предмет трудового права. Правоотношения в сфере трудового права. Понятие трудового правоотношения. Отличия трудового правоотношения от смежных с ним гражданских и административных правоотношений. Содержание трудового правоотношения. Основания возникновения трудовых правоотношений. Метод трудового права и его особенности. Государственно-нормативное, коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирова-	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	Коллоквиум №1

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.16 Трудовое право
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<p>ние труда в условиях рыночной экономики. Основные принципы трудового права и их классификация. Функции трудового права. Виды функций трудового права. Понятие и виды источников трудового права. Система источников и её особенности. Понятие, классификация и правовой статус субъектов трудового права. Трудовая право-дееспособность, субъективные права и обязанности, гарантии прав и обязанностей, ответственность субъектов трудового права. Работник как субъект трудового права. Содержание и признаки трудовой правосубъектности работника. Трудовой коллектив. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей и особенности их правового положения. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Понятие, функции и роль профсоюзов. Содержание и признаки правосубъектности профсоюзов. Права профсоюзов. Обязанности профсоюзов. Гарантии прав профсоюзов. Специальные гарантии в области трудовых правоотношений работникам, являющимся членами выборных профсоюзных органов. Предмет, метод, система и источники трудового права. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Субъекты трудового права Лабораторная работа: -</p>		
<p>Тема 2: Социальное партнёрство в сфере труда</p>	<p>Понятие и стороны социального партнёрства. Представители работников и представители работодателей. Основные принципы социального партнёрства. Уровни социального партнёрства. Органы социального партнёрства. Формы социального партнёрства. Основные формы участия работников в управлении организацией. Коллективный договор: понятие, роль, стороны, содержание и структура. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Ведение коллективных переговоров. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Урегулирование разногласий. Регистрация коллективного договора. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора. Социально-партнёрское соглашение: понятие, стороны, содержание и структура. Виды соглашений. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Регистрация соглашения. Действие соглашения. Изменение и дополнение соглашения. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения. Ответственность сторон социального партнёрства. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Социальное партнёрство в сфере труда Лабораторная работа: -</p>	<p>ОК-4, ОПК-1, ПК-20</p>	<p>Творческое задание №1</p>
<p>Тема 3: Правовое регулирование занятости и трудоустройства</p>	<p>Общая характеристика законодательства о занятости населения. Государственная политика в сфере занятости. Понятие занятости и её виды. Трудовая и нетрудовая занятость. Правовой статус безработного. Условия и порядок регистрации граждан в качестве безработных. Понятие подходящей работы. Основные права и обязанности безработного. Понятие трудоустройства в широком и узком смысле. Правовая организация и правовое регулирование трудоустройства. Государственная служба заня-</p>	<p>ОК-4, ОПК-1, ПК-20</p>	<p>Контрольная работа №1</p>

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.16 Трудовое право
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<p>тости населения, её права и обязанности. Социальная поддержка безработных. Выплата пособий по безработице. Выплата стипендий в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости. Возмещение расходов на добровольный переезд безработного для трудоустройства в другую местность по предложению органов службы занятости. Организация общественных работ. Назначение и выплата досрочной пенсии. Материальная помощь безработным и членам их семей.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Правовое регулирование занятости и трудоустройства Лабораторная работа: -</p>		
<p>Тема 4: Трудовой договор</p>	<p>Понятие трудового договора и его правовое значение. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Сведения о работнике и работодателе. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Виды трудовых договоров. Срок трудового договора. Случаи заключения срочного трудового договора. Особенности отдельных видов трудовых договоров. Порядок заключения и форма трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Оформление приёма на работу. Порядок выдачи и ведения трудовой книжки. Испытание при приёме на работу и его результаты. Изменение трудового договора. Отстранение работника от работы. Прекращение трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: основания, порядок увольнения.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Трудовой договор Лабораторная работа: -</p>	<p>ОК-4, ОПК-1, ПК-20</p>	<p>Эссе №1</p>
<p>Тема 5: Рабочее время и время отдыха. Заработная плата (оплата труда)</p>	<p>Понятие и виды рабочего времени. Нормальная и сокращённая продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время. Работа в ночное время. Сверхурочная работа. Случаи и порядок привлечения к сверхурочным работам. Разделение рабочего дня на части. Вахтовый метод работы. Особенности режима рабочего времени в отдельных отраслях. Режим труда работников, занятых у работодателей – физических лиц. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Ежедневный (междусменный) отдых. Выходные дни. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха. Ежегодные оплачиваемые отпуска. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск минимальной и удлинённой продолжительности. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск и его гарантии. Порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, исчисление их продолжительности. Понятие заработной платы (оплаты труда). Заработная плата как экономическая и правовая категория. Отличие заработной платы от</p>	<p>ОК-4, ОПК-1, ПК-20</p>	<p>Рефераты №1</p>

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.16 Трудовое право
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<p>вознаграждения за выполнение работ или оказание услуг по договорам гражданско-правового характера. Методы правового регулирования заработной платы. Государственное нормирование, коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование. Минимальная заработная плата. Формы оплаты труда. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Система заработной платы. Тарифная система оплаты труда рабочих и служащих и её элементы. Тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы. Бестарифные системы оплаты труда. Повременная и сдельная системы оплаты труда. Разновидности сдельной системы оплаты труда.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Рабочее время и время отдыха. Заработная плата (оплата труда)</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
Тема 6: Дисциплина труда	<p>Трудовая дисциплина: понятие, содержание и значение. Методы обеспечения дисциплины труда. Убеждение и принуждение. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего распорядка. Содержание и порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности работников и работодателей. Меры поощрения за труд и порядок их применения. Награждение за особые трудовые заслуги перед обществом и государством. Понятие дисциплинарной ответственности работника по трудовому праву и её отличие от административной ответственности. Виды дисциплинарной ответственности. Уставы и положения о дисциплине для отдельных категорий работников. Понятие и состав дисциплинарного проступка. Дисциплинарные взыскания.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Дисциплина труда. Порядок их применения, обжалования и снятия. Меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	Деловая игра №1
Тема 7: Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	<p>Понятие и значение материальной ответственности по трудовому праву, её отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора. Материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю. Понятие прямого действительного ущерба. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Виды материальной ответственности работника. Ограниченная материальная ответственность и её пределы. Случаи полной материальной ответственности. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба. Возложение материальной ответственности в полном размере причинённого ущерба на работников в возрасте до восемнадцати лет. Определение размера причинённого ущерба и порядок его взыскания. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника. Возможность добровольного возмещения ущерба работником, виновным в его причинении работодателю. Внесудебный и судебный порядок взыскания</p>	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	Рефераты №1

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.16 Трудовое право
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<p>причинённого ущерба. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Материальная ответственность работодателя перед работником. Условия ответственности и её размеры. Лабораторная работа: -</p>		
Тема 8: Охрана труда	<p>Понятие и значение охраны труда. Содержание правового института охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Государственная экспертиза условий труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда. Правовое положение работников и работодателей в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда. Право работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, и гарантии реализации этого права. Медицинские осмотры (обследования) некоторых категорий работников. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Выдача молока и лечебно-профилактического питания. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Охрана труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве. Лабораторная работа: -</p>	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	Деловая игра №1
Тема 9: Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Трудовые споры	<p>Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и его виды. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и их полномочия. Федеральная инспекция труда. Основные задачи и полномочия органов федеральной инспекции труда. Федеральные надзоры. Федеральные органы исполнительной власти. Внутриведомственный государственный контроль. Прокурорский надзор. Трудовые конфликты и порядок их разрешения. Понятие, условия и причины трудовых споров. Классификация и подведомственность трудовых споров. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам. Образование комиссий по трудовым спорам и их компетенция. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам и порядок рассмотрения в ней индивидуального трудового спора. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые непосредственно в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Освобождение работников от судебных расходов. Вынесение решений по</p>	ОК-4, ОПК-1, ПК-20	Деловая игра №1

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.16 Трудовое право
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	<p>трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Исполнение решений о восстановлении на работе. Удовлетворение денежных требований работника. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.</p> <p>Практические занятия/ Самостоятельная работа: Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Реализация права работников на забастовку.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>		
Курсовая работа	Не предусмотрено учебным планом		

6. Формы проведения занятий

При реализации дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества.

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Предмет, метод, система и источники трудового права. Субъекты трудового права: Предмет, метод, система и источники трудового права. Субъекты трудового права	Пр	2	Дискуссия
2	Трудовой договор: Трудовой договор	Пр	2	Дискуссия

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Предмет, метод, система и источники трудового права. Субъекты трудового права: Предмет, метод, система и источники трудового права. Субъекты трудового права	Пр	2	Дискуссия
2	Трудовой договор: Трудовой договор	Пр	2	Дискуссия

7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13690-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519705>

2. Чаннов, С. Е. Трудовое право : учебник для вузов / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 473 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14111-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/517303>

3. Шаронов, С. А. Трудовое право России : учебник для вузов / С. А. Шаронов, А. Я. Рыженков ; под общей редакцией С. А. Шаронова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 469 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13650-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510495>

Дополнительная литература:

1. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14920-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490658>

2. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490659>

3. Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 126 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13930-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519667>

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение

Дополнительно при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются:

1. LMS Moodle
2. Вебинарная платформа

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru: электронно-библиотечная система [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный

2. Электронно-библиотечная система СПБУТУиЭ: электронно-библиотечная система [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный

3. Юрайт: электронно-библиотечная система [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru/>. - Текст: электронный

4. eLibrary.ru: научная электронная библиотека [Электронный ресурс]: профессиональ-

ная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный

5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: arhiv.neicon.ru. - Текст: электронный

6. КиберЛенинка: научная электронная библиотека [Электронный ресурс]: информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный

7. Лань: электронно-библиотечная система [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный

8. Официальный Интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://pravo.gov.ru>. - Текст: электронный

9. Конституционный Суд РФ [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://www.ksrf.ru>. - Текст: электронный

10. Верховный Суд РФ [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://www.supcourt.ru/>. - Текст: электронный

11. Министерство юстиции Российской Федерации [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://www.minjust.gov.ru/ru/>. - Текст: электронный

12. Гарант [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: www.garant.ru. - Текст: электронный

13. ГАС РФ "Правосудие" [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://sudrf.ru/>. - Текст: электронный

14. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/>. - Текст: электронный

15. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс]: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://rostrud.gov.ru/>. - Текст: электронный

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованные: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенного специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением.

При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Универси-

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление»
Программа прикладного бакалавриата
Рабочая программа дисциплины
Дисциплина: Б1.В.16 Трудовое право
Форма обучения: очная, заочная
Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
Обновлена на 2023/2024 учебный год

тета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном портале Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля).

12. Оценочные материалы по дисциплине

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Очная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ОК-4	Право	экзамен	2	1
ОК-4	Конституционное право	экзамен	3	2
ОК-4	Муниципальное право	зачет	4	3
ОК-4	Гражданское право России	зачет	5	4
ОК-4	Трудовое право	экзамен	6	5
ОК-4	Административное право	экзамен	8	6
ОПК-1	Статистика	экзамен	3	1
ОПК-1	Конституционное право	экзамен	3	1
ОПК-1	Демография	зачет	4	2
ОПК-1	Муниципальное право	зачет	4	2
ОПК-1	Гражданское право России	зачет	5	3
ОПК-1	Трудовое право	экзамен	6	4
ОПК-1	Государственные и муниципальные услуги	зачет	7	5
ОПК-1	Административное право	экзамен	8	6
ПК-20	Конституционное право	экзамен	3	1
ПК-20	Муниципальное право	зачет	4	2
ПК-20	Гражданское право России	зачет	5	3
ПК-20	Трудовое право	экзамен	6	4
ПК-20	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности	зачет с оценкой	6	4
ПК-20	Административное право	экзамен	8	5
ПК-20	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	5

Заочная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ОК-4	Право	экзамен	1	1
ОК-4	Конституционное право	экзамен	2	2
ОК-4	Муниципальное право	зачет	2	2
ОК-4	Гражданское право России	зачет	3	3
ОК-4	Трудовое право	экзамен	4	4
ОК-4	Административное право	экзамен	4	4
ОПК-1	Конституционное право	экзамен	2	1

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.16 Трудовое право
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ОПК-1	Демография	зачет	2	1
ОПК-1	Муниципальное право	зачет	2	1
ОПК-1	Статистика	экзамен	3	2
ОПК-1	Гражданское право России	зачет	3	2
ОПК-1	Трудовое право	экзамен	4	3
ОПК-1	Административное право	экзамен	4	3
ОПК-1	Государственные и муниципальные услуги	зачет	5	4
ПК-20	Конституционное право	экзамен	2	1
ПК-20	Муниципальное право	зачет	2	1
ПК-20	Гражданское право России	зачет	3	2
ПК-20	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности	зачет с оценкой	3	2
ПК-20	Трудовое право	экзамен	4	3
ПК-20	Административное право	экзамен	4	3
ПК-20	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	4

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения дисциплины, описание шкал оценивания

2.1 Текущий контроль

КОЛЛОКВИУМ

Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.

Коллоквиум оценивается по следующим показателям:

1. Глубокое и прочное усвоение программного материала;
2. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания;
3. Владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ;
4. Владение профессиональной терминологией;
5. Полный конспект лекционных материалов.

Критерии оценивания коллоквиума

Студент полностью раскрыл содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложил материал грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию и символику; продемонстрировал сформированность и устойчивость полученных знаний. Возможны одна-две неточности при ответе на дополнительные вопросы, которые студент легко исправил по замечанию преподавателя.	20 баллов
Ответ студента имеет один из недостатков: в изложении вопроса допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, не исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении дополнительных вопросов, легко исправленные по замечанию преподавателя.	15 баллов
Студент неполно раскрыл содержание вопроса, но показал общее понимание материала и продемонстрировал умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала; имеет затруднения или допустил ошибки в определении понятий, использовании терминологии и исправил их после нескольких наводящих вопросов преподавателя.	10 баллов
Студент обнаружил полное незнание и непонимание изучаемого учебного материала по дисциплине или не смог ответить ни на один из дополнительных вопросов по изучаемому материалу.	0 баллов

Шкала оценивания коллоквиума

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	20	15	10	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

РЕФЕРАТ

Самостоятельная письменная аналитическая работа, выполняемая на основе преобразования документальной информации и раскрывающая суть изучаемой темы; представляет собой краткое изложение содержания книги, научной работы, результатов изучения научной проблемы важного социально-культурного, народнохозяйственного или политического значения. Реферат отражает различные точки зрения на исследуемый вопрос, в том числе точку зрения самого автора.

Показатели и критерии оценивания реферата

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Новизна текста (актуальность темы исследования; новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; самостоятельность оценок и суждений).	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию «выполнен - частично выполнен - не выполнен» , что соответствует следующему распределению баллов «2 балла - 1 балл - 0 баллов»
2	Степень раскрытия сущности вопроса (соответствие плана теме реферата; соответствие содержания теме и плану реферата; полнота и глубина знаний по теме; умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному проблеме).	
3	Обоснованность выбора источников (оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования, в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).	
4	Соблюдение требований к оформлению (насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения, в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры, владение терминологией; соблюдение требований к объему реферата).	
5	Ответы на дополнительные вопросы	

Шкала оценивания реферата

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины за реферат представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная аналитическая работа студента, которая способствует закреплению и систематизации знаний по одной или нескольким темам дисциплины. Цель контрольной работы – получить специальные знания и продемонстрировать навыки их практического применения.

Контрольная работа оценивается по следующим показателям:

1. Выполнение работы в полном объеме и без ошибок;
2. Зрелая, творческая, полностью самостоятельная работа;
3. Выполнение работы в соответствии с требованиями к оформлению.

Критерии оценивания контрольной работы

Полное, правильное и обоснованное решение; полностью самостоятельная работа; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	10 баллов
Решение в целом правильное и обоснованное, но допущены незначительные ошибки либо решение является неполным, допускается незначительная подсказка со стороны преподавателя; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	8 баллов
Решение содержит обоснование, ход рассуждений в целом верный, но при этом допущены существенные ошибки, студент продемонстрировал недостаточное умение правильно применять знания, полученные в процессе изучения дисциплины, либо работа выполнена при существенной помощи преподавателя; работа выполнена с некоторыми нарушениями требований к оформлению	6 баллов
Отсутствует решение задачи, либо отсутствует обоснование решения, либо решение содержит обоснование, но допущены грубые ошибки, приведшие к абсолютно неверной квалификации; работа выполнена без учета требований к оформлению	0 баллов

Шкала оценивания контрольной работы

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

ТВОРЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Показатели и критерии оценивания заданий творческого уровня

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценки
Базовая система знаний		
1	степень понимания студентом учебного материала	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 1 балл - 0 баллов »
2	теоретическая обоснованность решений, лежащих в основе замысла и воплощенных в результате	
3	научность подхода к решению задания	
4	владение терминологией	
Творческая часть		
1	оригинальность замысла	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - выполнен частично - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 2 балла - 1 балл - 0 баллов »
2	уровень новизны: комбинация ранее известных способов деятельности при решении новой проблемы /преобразование известных способов при решении новой проблемы/новая идея	
3	характер представления результатов (наглядность, оформление и др.).	

Шкала оценивания творческого задания

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины за творческое задание представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
---------------------------------	------	-----	-----	---------

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.16 Трудовое право
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы
---	------------	---------	-----------	-----------------

ЭССЕ

Самостоятельная письменная работа студента небольшого объема и свободной композиции. Эссе выражает индивидуальные впечатления и размышления по конкретному вопросу и заведомо не претендует на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета; может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или беллетристический характер.

Средство контроля, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Показатели и критерии оценивания эссе

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Наличие логической структуры построения текста	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию «выполнен - частично выполнен - не выполнен» , что соответствует следующему распределению баллов «2 балла - 1 балл - 0 баллов»
2	Понимание и правильное использование терминов и понятий, выделение причинно-следственных связей, наличие промежуточных и конечных выводов	
3	Наличие четко определенной личной позиции по теме эссе	
4	Адекватность аргументов при обосновании личной позиции	
5	Эстетическое оформление работы (аккуратность, форматирование текста, выделение и т.д.)	

Шкала оценивания эссе

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины за эссе представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

ДЕЛОВАЯ ИГРА

Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Показатели и критерии оценивания участия в деловой/ролевой игре

1	Активное участие в работе группы	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию «выполнен - не выполнен» , что соответствует следующему распределению баллов «1 балла - 0 баллов»
2	Умение использовать при выработке решений рекомендуемых (обязательных, если игра на освоение определенного учебного материал) приемов, методов	
3	Предложение собственных вариантов решения проблемы	
4	Наличие в решении новизны, оригинальности, нестандартности с учетом ограничений и рациональности принятого решения	
5	Самостоятельный анализ фактов, событий и явлений в их взаимосвязи и диалектическом развитии	
6	Умение быстро принимать решения с учетом экспертизы решений других групп	
7	Умение аргументировать и отстаивать свое мнение при защите решений и согласованность решения внутри группы	

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.16 Трудовое право
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

8	Соблюдение правил делового этикета	
9	Умение использовать различные информационные источники (научную литературу, справочные материал, нормативные документы)	
10	Характер представления результатов (наглядность, оформление, донесение до слушателей и др.)	

Шкала оценивания участия в деловой/ролевой игре

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

2.2 Курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом.

2.3 Промежуточная аттестация в форме зачета

Не предусмотрено учебным планом.

2.4 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Экзамен, проводимый в устной форме, оценивается по следующим показателям:

1. Знание программного материала (теоретические вопросы/ ситуационные задачи);
2. Владение терминологией;
3. Представление о междисциплинарных связях;
4. Умение анализировать;
5. Последовательное и логичное изложение материала, стиль, грамотность;
6. Ответы на дополнительные вопросы экзаменатора (решение задач повышенной сложности).

Критерии оценивания экзамена, проводимого в устной форме

Студент владеет знаниями и умениями по дисциплине в полном объеме рабочей программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; Свободно владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; Самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы экзаменационного билета; Четко формирует ответы на дополнительные вопросы или решает задачи повышенной сложности.	30 баллов
Студент владеет знаниями и умениями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); Владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; Самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; Умеет решать средней сложности задачи или не отвечает на вопросы повышенной сложности	24 балла

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.16 Трудовое право
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Студент владеет обязательным объемом знаний по дисциплине; Путается в терминологии в рамках дисциплины; Не умеет анализировать; Проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; В процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов; Способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом знаний	18 баллов
Студент не освоил обязательного минимума знаний дисциплины, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.	0

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом

Баллы в БРС Университета	30	24	18	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

Баллы по дисциплине*	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине*	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

*Оценка, полученная студентом за промежуточную аттестацию, выставляется с учетом баллов, полученных за текущий контроль (сумма баллов за экзамен и текущий контроль).

2.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных дисциплиной

После выполнения студентом всех видов оценочных средств, указанных в рабочей программе дисциплины, производится оценка уровня сформированности компетенций по дисциплине:

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Основные признаки освоения компетенций		
		Знать	Уметь	Владеть
ОК-4	Пороговый	- законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.	- использовать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.	- способностью использовать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.16 Трудовое право
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	Высокий	- трудовое законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, касающиеся правового регулирования международных организаций в сфере труда.	- использовать трудовое законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, касающиеся правового регулирования международных организаций в сфере труда.	- способностью использовать трудовое законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, касающиеся правового регулирования международных организаций в сфере труда.
	Повышенный	- трудовое законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, касающиеся правового регулирования международных организаций в сфере труда; - отличия российского и иностранного трудового законодательства.	- использовать трудовое законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, касающиеся правового регулирования международных организаций в сфере труда; - различать российское и иностранное трудовое законодательство.	- способностью использовать трудовое законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры Российской Федерации, касающиеся правового регулирования международных организаций в сфере труда; способностью различать российское и иностранное трудовое законодательство.
ОПК-1	Пороговый	- основы анализа нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности.	- осуществлять поиск, анализ правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности.	- способностью осуществлять поиск, анализ нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности.
	Высокий	- основы анализа нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности и международных конвенций в сфере трудового права.	- осуществлять поиск, анализ нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности и международных конвенций в сфере трудового права.	- способностью осуществлять поиск, анализ нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности и международных конвенций в сфере трудового права.
	Повышенный	- основы анализа нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности и международных конвенций в сфере трудового права, практику применения международного тру-	- осуществлять поиск, анализ нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности и международных конвенций в сфере трудового права, применять международное	- способностью осуществлять поиск, анализ нормативных правовых актов в соответствии с профилем своей профессиональной деятельности и международных конвенций в сфере трудового права, применять

		догового законодательства.	трудовое законодательство.	международное трудовое законодательство.
ПК-20	Пороговый	- основы применения нормативных правовых актов, реализации норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности.	- применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности.	- способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности.
	Высокий	- основы применения нормативных правовых актов, реализации норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности, норм международного трудового права.	- применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности, нормы международного трудового права.	- способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности, нормы международного трудового права.
	Повышенный	- основы применения нормативных правовых актов, реализации норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности, норм международного трудового права, деятельности международных судебных органов.	- применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности, нормы международного трудового права, нормы, регулирующие деятельность международных судебных органов.	- способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности, нормы международного трудового права, нормы, регулирующие деятельность международных судебных органов.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методика формирования оценки по дисциплине. Успеваемость студента оценивается в баллах и состоит из:

- суммы баллов за выполнение заданий текущего контроля (обучающийся может получить в сумме не более 70 баллов);
- баллов за посещаемость (не более 10 баллов);
- баллов за активность на занятиях (занятия в интерактивной форме – п. 6. Формы проведения занятий), выполнение дополнительных заданий и пр. по усмотрению преподавателя, ведущего дисциплину – премиальные баллы (не более 20 баллов).

Полученные итоговые баллы по дисциплине переводятся в оценку по традиционной пятибалльной шкале оценивания и по 100-балльной шкале оценок Европейской системы перевода и накопления баллов (ECTS) в соответствии с таблицами, представленными в п. Таблицами. 1, 2. Оценки в пятибалльной шкале выставляются в ведомости и зачетные книжки, в 100-балльной – в ведомости.

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета (Положение «О текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, направленность «Региональное управление»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.16 Трудовое право
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов», Положение «Об оценочных средствах», Положение «О контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

Уровень сформированности компетенции № 1 (№ N) определяется перечнем оценочных средств:

Оценочное средство (в том числе экзамен, зачет с оценкой при наличии)	Уровень сформированности компетенции*			Средний уровень сформированности компетенций по каждому оценочному средству
	Студент №1	...	Студент № N	
.....			
Итоговый уровень:			

* пороговый, высокий или повышенный

Итоговый (общий/средний) уровень рассчитывается как среднее арифметическое с округлением в сторону более высокого уровня.

Далее делается вывод об общем уровне освоения компетенций студентами в ходе изучения дисциплины:

Оценочный лист по дисциплине

ФИО студента	Уровень сформированности компетенций								
	Общекультурные компетенции			Общепрофессиональные компетенции			Компетенции по видам деятельности		
	№ 1	№ N	Уровень сформированности общекультурных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности компетенций по виду деятельности № 1
Студент № 1									
Студент № 2									
.....									

4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Контрольная работа № 1

Вариант 1.

Используя Трудовой кодекс РФ, а так же учебно-методическую литературу, дайте подробный ответ на вопрос: Аттестация работников и ее правовое значение.

Вариант 2.

Решите задачу:

М. поступила на работу в ООО «Раскрась сам» в качестве штукатур-маляра. С ней был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. После истечения срока трудового договора с ней был заключен новый сроком на 3 месяца, затем еще один сроком на 5 месяцев. После истечения срока последнего М. была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, М. обратилась с иском в суд.

Решите вопрос о правомерности заключения срочных трудовых договоров. Решите дело.

Вариант 3.

Используя Трудовой кодекс РФ, а так же учебно-методическую литературу, дайте подробный ответ на вопрос: Трудовые книжки и другие документы, связанные с работой, порядок их оформления и выдачи.

Вариант 4.

Решите задачу:

Накануне празднования Нового года, 31 декабря, руководство ООО «ВР» организовало выезд работников во время рабочего дня в развлекательный центр для игры в боулинг. После этого П. и Б. оказались в состоянии алкогольного опьянения. Директор обратился с вопросом к юристу о возможности привлечения указанных лиц к дисциплинарной ответственности.

Подготовьте ответ юриста.

Ка-тегория ра-ботников	За-ключение ТД	Из-менение ТД	Рас-торжение ТД	Р-абочее время	В-ремя отдыха	О-плата труда
------------------------	----------------	---------------	-----------------	----------------	---------------	---------------

Вариант 5.

В. в январе 2011 г. была избрана директором Института космических коммуникаций Московского государственного университета сроком на пять лет. В январе 2011 г. на юбилейных торжествах, посвященных ее шестидесятилетию, ректор университета С. вручил ей приказ об увольнении на основании п. 3 ст. 336 Трудового кодекса РФ в связи с достижением предельного возраста замещения должности. Не согласившись с увольнением, В. обратилась в суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении в должности. В основании своего искового заявления она указала, что увольнение по возрасту является проявлением дискриминации и не обусловлено деловыми качествами, поскольку она является доктором наук, профессором, председателем диссертационного совета. В отзыве на исковое заявление ректор университета С. указал, что увольнение является вынужденным, произведено в силу прямого указания ст. 332 Трудового кодекса РФ, а В. от всех предложенных вакансий отказалась. Федеральная судья П. обратилась в Конституционный суд РФ с запросом о соответствии Конституции РФ нормы, закрепленной в части 12 ст. 332 Трудового кодекса РФ.

Имеет ли в данном случае место ограничение права на труд?

Вариант 6.

Несовершеннолетний М. (14 лет) заключил трудовой договор с региональным отделением всероссийской политической партии «ГР» о работе в качестве курьера на период избирательной компании. В соответствии с договором он должен был в вечернее время раскладывать по почтовым ящикам партийную газету «ВР», а также разносить пакеты с партийными заданиями для партийных активистов. Мать М., будучи заместителем руководителя Санкт-

Петербургского регионального отделения партии, дала согласие на заключение трудового договора.

Прокурор Центрального района г. Санкт-Петербурга обратился в суд с иском о защите прав несовершеннолетнего, в котором просил суд признать незаконным трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним М. Он указал, что вовлечение несовершеннолетних в партийную деятельность вредно влияет на нравственное воспитание несовершеннолетнего, труд, который он выполняет, является вредным и опасным, поскольку работать приходится на улице в любую погоду и в вечернее время. Отец ребенка, активист партии «ЛП» выступал против работы своего сына в региональном отделении конкурирующей партии. Представитель партии «ТР» в суде пояснил, что работа курьера не относится к вредной и тяжелой, в партии состоят только высокоморальные члены, поскольку именно такие люди могут поддерживать их идеи, кроме того, эта работа не препятствует учебе несовершеннолетнего в средней школе.

Разрешите спор.

Вариант 7.

По условиям трудового договора Р. с администрацией, он не должен разглашать сведения, составляющие государственную, коммерческую и служебную тайну.

Ужиная 15 августа со знакомыми в ресторане, Р. рассказал о некоторых технологических особенностях производства автомобильной техники, поставляемой в вооруженные силы страны.

Узнав о случившемся, 20 февраля следующего года работодатель прекратил допуск Р. к государственной тайне и уволил его по ст.81 п.6 «в» ТК РФ

Обжалуя действия работодателя в Гострудинспекцию, Р. в заявлении указал, что были пропущены сроки для увольнения его по п.6 «в» ст.81 ТК РФ, сведения, которые он разгласил являются коммерческой, а не государственной тайной. С перечнем сведений коммерческого и служебного характера он под роспись не был ознакомлен, хотя в их отделе он имелся и он был с ним знаком.

Какое решение должна принять Гострудинспекция?

Вариант 8.

По объявлению о приеме на работу, прочитанному в газете «Работа для вас», в отдел кадров ОАО «Г» обратился гражданин Б. Ему было отказано в заключении трудового договора (хотя вакантные места на предприятии были) с формулировкой: «ваша фамилия, господин Б., будет дискредитировать наше предприятие» (указал Генеральный директор ОАО «Газпром»).

Что такое дискриминация в сфере труда?

Что такое необоснованный отказ в заключении трудового договора? Имеет ли место он в данном случае?

Определите подведомственность данного спора.

Вариант 9.

Ректор университета издал распоряжение, в соответствии с которым всем абитуриентам, зачисленным в университет по итогам вступительных испытаний, надлежало в течение недели осуществлять работы по благоустройству университета. Студент Д. организовал митинг, на котором потребовал от ректора отменить незаконное, по его мнению, распоряжение ректора, в противном случае угрожая провести забастовку в соответствии со ст. 37 Конституции РФ.

В каких общественных отношениях находятся студенты и университет? Вправе ли студенты провести забастовку?

Вариант 10.

К. поступил на работу для выполнения строительных работ на дому к своему дальнему родственнику Д. Проработав неделю, К. попросил, чтобы Д. заключил с ним трудовой договор, завел трудовую книжку и произвел двойную оплату за работу в выходные дни. Д. отказался выполнить требования К., а по истечении двух дней, когда последний закончил кладку кафеля в ванной комнате, произвел с ним расчет и сказал, что больше в его помощи не нуждается. К. обратился в суд, дополняя свои требования еще и восстановлением на прежней работе.

Решите дело.

Вариант 11.

С. заключил трудовой договор о работе в качестве дворника ТСЖ «БЛ». Через месяц после начала работы он заболел гриппом, в связи с чем по его просьбе работу выполнял его сын, двенадцатилетний Н. С. проболел восемь дней. После выздоровления он продолжил работу. При получении заработной платы С. обнаружил, что заработную плату за дни болезни ему не начислили. Не согласившись с этим, он обратился с иском к ТСЖ «БЛ» о взыскании заработной платы за восемь дней (время болезни). В исковом заявлении он указал, что, хотя и не выходил на работу в эти дни, работу за него выполнял его сын. В отзыве на исковое заявление представитель ТСЖ «БЛ» указал, что в указанные дни С. на работу не выходил, листок нетрудоспособности для оплаты не предъявлял. Его сыну всего 12 лет, в связи с чем с ним не может быть заключен трудовой договор.

Допускается ли представительство в трудовых отношениях при выполнении трудовых отношений? Может ли быть допущено в работе лицо, не достигшее 16 лет, и в каких случаях? Каковы последствия фактического допуска к работе несовершеннолетнего, не достигшего 16 лет? Разрешите спор по существу.

Вариант 12.

А. работал главным врачом муниципального учреждения здравоохранения «Центральная районная больница Невского района». В связи с задержкой выплаты заработной платы персоналу больницы он был дисквалифицирован Постановлением мирового судьи. В связи с дисквалификацией и отсутствием в больнице вакантных мест Приказом Главы Администрации Невского района В. он был уволен со ссылкой на п. 8 ст. 83 Трудового кодекса РФ.

Не согласившись с увольнением, А. обратился в районный суд с иском о признании увольнения незаконным. В основании своих исковых требований он указал, что в соответствии с Уставом МУЗ «ЦРБ Невского района» он был назначен на должность главного врача распоряжением Главы Администрации 29 декабря 2010 г. сроком на 5 лет. Главой Администрации с ним был заключен трудовой договор на этот же срок. Действительно, в июле 2007 г. он был дисквалифицирован. Однако в силу ч. 2 ст. 83 Трудового кодекса РФ до увольнения ему работодателем должны были быть предложены вакантные должности. Действительно, в МУЗ «ЦРБ» отсутствуют вакантные должности, однако трудовой договор был заключен им с Администрацией района. Таким образом, именно администрация района является для него работодателем. Уже более полугода в связи с уходом на пенсию предыдущего работника в администрации вакантна должность начальника отдела здравоохранения, выполнение работы по которой соответствует квалификации А.

Кто является сторонами в трудовом правоотношении главного врача МУЗ «ЦРБ»? Разрешите спор.

Вариант 13.

Используя Трудовой кодекс РФ, а так же иные нормативные акты, составьте таблицу «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» для следующих категорий:

- 1) Женщины и лица с семейными обязательствами;
- 2) Лица, работающие по совместительству;
- 3) Работники религиозных организаций;
- 4) Дипломатические работники.

Вариант 14.

Используя Трудовой кодекс РФ, а так же иные нормативные акты, составьте таблицу «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» для следующих категорий:

- 1) Работники в возрасте до 18 лет;
- 2) Лица, работающие вахтовым методом;
- 3) Лица, работающие в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- 4) Работники, работающие у работодателей – физических лиц.

Категория работников	Заключение ТД	Изменение ТД	Расторжение ТД	Р	В	О
				абочее время	ремя от-дыха	плата труда

Вариант 15.

Используя Трудовой кодекс РФ, а так же учебно-методическую литературу, дайте подробный ответ на вопрос: Правовое положение работников религиозных организаций, его отличия от правового статуса других категорий.

Вариант 16.

Решите задачу:

Библиотекарь ПТУ Ч. распивала спиртные напитки и курила вместе с учеником 11 класса Ш. около здания школы. Директор ПТУ В. был возмущен подобными действиями, объявил Ч. выговор и уволил ее по п.8 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Правомерны ли действия Директора ПТУ? Каков порядок применения дисциплинарных взысканий? Обоснуйте законность (незаконность) применения к Ч. увольнения в качестве дисциплинарного взыскания.

Комплект заданий для проведения коллоквиума №1

Задание 1.

Определите, нормами какой отрасли права регулируются отношения:

- 1) адвоката, заключившего договор с предприятием на постоянное обслуживание;
- 2) участкового уполномоченного полиции;
- 3) осужденного, работающего в местах лишения свободы швей-мотористом;
- 4) хоккеиста, выступающего за профессиональный клуб;
- 5) дьякона русской православной церкви?

Задание 2.

Проанализируйте содержание принципов трудового права и приведите примеры правовых норм, в которых эти принципы нашли свое отражение. Результаты отразите в таблице.

Принцип правового регулирования труда	Его краткая характеристика	Реализация данного принципа в действующем законодательстве

Задание 3.

Являются ли источниками трудового права:

- 1) нормативные акты о труде Союза ССР;
- 2) Гражданский кодекс РФ;
- 3) акты профсоюзных органов;
- 4) приказы, распоряжения руководителя организации;
- 5) Устав г. Санкт-Петербурга;
- 6) акты судебных органов;
- 7) трудовой договор?

Задание 4.

Охарактеризуйте основания возникновения трудового правоотношения, заполнив таблицу.

Основание возникновения трудового правоотношения	Его характеристика

Задание 5.

При обсуждении проекта коллективного договора на собрании сотрудников коммерческого банка было предложено включить в него следующие пункты:

- 1) запретить совмещение работникам банка в других организациях;
- 2) уменьшать продолжительность отпуска сотрудникам на количество дней прогулов;
- 3) производить 50% удержание из заработной платы сотрудников, в случае задержки возврата полученной ссуды в банке;
- 4) обязательное ежедневное участие сотрудников в 15 минутной производственной гимнастике на рабочем месте;
- 5) в случаях опоздания на работу уменьшать размер ежемесячной премии.

Правомерно ли включение данных условий в содержание коллективного договора?

Задание 6.

Правомерно ли было отказано лицам при приеме на работу по следующим основаниям:

- достижение пенсионного возраста;
- отсутствие регистрации;
- недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности;
- лицу, претендующему на вакантную должность секретаря, в связи с отсутствием при-

ятной внешности;

- женщине в связи с наличием у нее 10 детей?

Задание 7.

Составьте таблицу, в которой будет указано отличие переводов от командировок в другую местность. Самостоятельно выделите критерии, по которым производится сравнительная характеристика.

Задание 8.

Составьте схемы, в которых содержатся:

1) Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

2) Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

Задание 9.

Заполните таблицу, указав категории работников, имеющих удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск (не менее 15 позиций):

№	Категория работников, вид работ, производств	Продолжительность ежегодного отпуска	Нормативный правовой акт

Задание 10.

Возможно ли предоставление отпуска продолжительностью один день? Если да, то каков порядок его предоставления?

Деловая (ролевая) игра № 1

Вариант практической ситуации.

Б. работал в ГП «Б.» слесарем механосборочных работ на участке по ремонту холодильников. 26 февраля 2014 г. приказом №4 директором предприятия ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2014 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению данного дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля 2014 г. выполнить две заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте после обеда.

28 февраля 2014 г. приказом директора №5 ему объявлен выговор за самовольный преждевременный уход с работы, имевший место 26 февраля 2014 г.

С наложением на него дисциплинарного взыскания Б. не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля 2014 г. он не смог из-за отсутствия на участке запасных частей. 21 февраля до обеда он был занят осмотром неисправных холодильников, а после обеда пошел по магазинам искать нужные запчасти. Пейджер, которым пользовались все слесаря мастерской, он с собой брать отказался, поскольку считает, что администрация обязана обеспечить его мобильным телефоном.

26 февраля он действительно ушел с работы на час раньше, потому что ему было необходимо обратиться с жалобой на действия директора в инспекцию труда и он беспокоился, что

не успеет попасть к инспектору до окончания рабочего времени инспекции.

Директор считает свои действия законными. Коллектив настроен против Б., поскольку у него очень трудный характер, он всегда всем недоволен. В обязанности слесарей не входит закупка запчастей. Они по заявкам выдаются со склада. Б. на склад заявку не подавал. Письменные объяснения по фактам нарушений трудовой дисциплины он дать отказался, о чем был составлен акт. Б. обратился в КТС.

Роли (состав участников).

Работники, права которых нарушены, - 2-4 чел. (в зависимости от наличия учебного времени);

Представители работодателя – члены комиссии по трудовым спорам (КТС) – 3 чел.;

Представители профсоюза – члены КТС – 3 чел.;

Свидетели по каждой жалобе – 2 чел.;

Руководители структурных подразделений, допустивших нарушения, - 2-4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников);

Отдел кадров – 1 чел.;

Руководитель организации – 1 чел.;

Члены коллектива организации – все студенты группы;

Представители профсоюзного комитета – 2 чел.;

Представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС, - по 2 чел. от каждой стороны;

Эксперты – 4 чел.

Задание участникам деловой игры.

Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС.

Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС.

Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания.

Работники, права которых нарушены, пишут заявления в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию.

Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы.

Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы.

Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий.

Подготовка и проведение деловой игры.

Преподаватель заранее (не менее чем за две недели) знакомит студентов с целями деловой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учетом пожеланий студентов.

Всем участникам деловой игры выдается задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем.

Проекты документов, подготовленные студентами до проведения деловой игры, предъявляются экспертам, они готовят по ним свои письменные заключения и доводят свое мнение

до сведения группы перед началом игры.

В ходе учебного занятия после сообщения экспертов о наличии Положения о КТС, утвержденного в установленном порядке, членов Комиссии, избранных на собрании, проводится заседание КТС по рассмотрению индивидуального трудового спора. В зависимости от наличия учебного (аудиторного) времени на заседании могут быть рассмотрены от одного до нескольких заявлений с приглашением свидетелей и других заинтересованных лиц.

После принятия членами КТС решения и его оглашения представитель отдела кадров и руководитель организации высказывают свое мнение относительно решения КТС и сообщают о своих дальнейших действиях.

Темы эссе № 1

1. Первые законодательные ограничения использования труда детей и женщин как первоисточник трудового права России.
2. Эволюция правового регулирования трудовых отношений.
3. Нравственные (этические) начала трудового права.
4. Тенденции развития трудового права.
5. Особенности предмета отрасли трудового права.
6. Отграничение предмета трудового права от предмета смежных отраслей права.
7. Понятийный аппарат трудового права.
8. Соотношение трудового права с иными отраслями российского права.
9. Проблема соотношения трудового и гражданского права.
10. Нормативное закрепление принципов в трудовом законодательстве.
11. Принцип свободы труда и его содержание в трудовом праве России.
12. Проблема права на труд как принципа правового регулирования.
13. Правовое запрещение принудительного труда в России: история и современность.
14. Принцип запрета дискриминации в трудовых отношениях.
15. Деловые качества работника.
16. Принцип единства и дифференциации трудовых отношений.
17. Особенности источников трудового права России.
18. Влияние положений Конституции РФ на развитие трудового законодательства.
19. Международно-правовые акты о труде как источники трудового права.
20. Значение конвенций, рекомендаций МОТ ООН, актов СНГ, международных договоров.
21. Единство и дифференциация законодательства о труде.
22. Общая характеристика регионального законодательства о труде (любой субъект РФ на выбор).
23. Значение локальных нормативных актов в регулирование социально-трудовых отношений.
24. Трудовой договор, обычай, судебная практика в системе источников трудового права (любой из них на выбор).
25. Право на заключение трудового договора и его юридическое значение.
26. Работодатель как субъект трудового права.
27. Классификация работодателей по российскому законодательству.
28. Профессиональные союзы как специальный субъект трудового права.
29. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде как особые субъекты трудового права.

30. Соотношение понятия «трудовое правоотношение» с понятиями «трудовое отношение» и «трудовой договор».
31. Имущественные и организационные элементы трудовых отношений.
32. Процедурно-процессуальные правоотношения в сфере труда.
33. История становления и развития коллективного договора как института трудового права.
34. Стороны и органы социального партнерства. Проблемы взаимоотношений.
35. Коллективный договор. Проблемы заключения и содержания.
36. Проблемы ответственности сторон социального партнерства.
37. Международно-правовой опыт социального партнерства в сфере труда.
38. Экономическое и правовое понятие занятости.
39. Государственная служба занятости: проблемы правового регулирования.
40. Правовой статус безработного.
41. Понятие и значение общественных работ.
42. Обучение и переобучение безработных граждан.
43. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
44. Гарантии при заключении трудового договора.
45. Испытание при приеме на работу, его значение и последствия.
46. Отличие перевода на другую работу от перемещения.
47. Перевод на другую работу по медицинским показаниям.
48. Отстранение от работы (анализ ст. 76 ТК РФ).
49. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
50. Гарантии при прекращении трудового договора по инициативе работодателя.
51. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
52. Проблемы ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.
53. Особые режимы рабочего времени.
54. Особенности регулирования рабочего времени отдельных категорий работников.
55. Гарантии работникам при использовании отпуска.
56. Методы правового регулирования оплаты труда.
57. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
58. Реформирование системы оплаты труда работников бюджетной сферы.
59. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы.
60. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.
61. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки.
62. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
63. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
64. Специальная дисциплинарная ответственность (дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников).
65. Поощрения за особые трудовые заслуги перед обществом и государством.
66. Понятие профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников по трудовому праву Российской Федерации.
67. Обеспечение прав работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
68. Ученический договор. Проблемы практического применения.

69. Обеспечение прав работников по охране труда.
70. Специальные правила по охране труда лиц, нуждающихся в особой правовой защите: женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью, работников занятых на работах с вредными условиями (на выбор любая категория).
71. Общественный контроль и его необходимость за соблюдением законодательства об охране труда.
72. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда. Проблемы привлечения.
73. Понятие и значение материальной ответственности по нормам трудового права.
74. Материальная ответственность руководителя организации.
75. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства.
76. Защита трудовых прав Федеральной инспекцией труда.
77. Влияние Международной Организации Труда на правовую охрану трудовых прав работников.
78. Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
79. Исполнение решения КТС. Проблемные аспекты.
80. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
81. Особенности исполнения решения суда по индивидуальному трудовому спору.
82. Предупреждение коллективных трудовых споров.
83. Ограничение права на забастовку.
84. Незаконные забастовки.
85. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
86. Дифференциация правового регулирования труда.
87. Отличие дифференциации от дискриминации.
88. Особенности и проблемы правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
89. Особенности и проблемы правового регулирования труда надомников.
90. Особенности и проблемы правового регулирования труда педагогических работников.
91. Особенности и проблемы правового регулирования труда работников религиозных организаций.
92. Особенности и проблемы правового регулирования труда спортсменов и тренеров.
93. Особенности и проблемы правового регулирования труда медицинских работников.
94. Особенности и проблемы правового регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов.
95. Особенности и проблемы правового регулирования труда лиц с пониженной трудоспособностью.
96. Особенности и проблемы правового регулирования труда иностранных граждан в России.

Задания творческого уровня № 1

1. Перевод в электронную форму (сканирование, форматирование, вычитка) монографической работы или сборника статей по дисциплине «трудовое право».
2. Представление пакета статистических данных (таблиц, графиков) по темам курса «трудовое право»:
 - 1) Предмет, метод, система и источники трудового права. Субъекты трудового права;
 - 2) Социальное партнёрство в сфере труда;
 - 3) Правовое регулирование занятости и трудоустройства;
 - 4) Трудовой договор;
 - 5) Рабочее время и время отдыха. Заработная плата (оплата труда);
 - 6) Дисциплина труда;
 - 7) Материальная ответственность сторон трудового правоотношения;
 - 8) Охрана труда;
 - 9) Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Трудовые споры. Отдельные категории работников.
3. Написание комментария (аналитического обзора) к пакету статистических таблиц, графиков по курсу «трудовое право».
4. Разработка Web-страницы по одной из тем трудового права:
 - 1) Предмет, метод, система и источники трудового права. Субъекты трудового права;
 - 2) Социальное партнёрство в сфере труда;
 - 3) Правовое регулирование занятости и трудоустройства;
 - 4) Трудовой договор;
 - 5) Рабочее время и время отдыха. Заработная плата (оплата труда);
 - 6) Дисциплина труда;
 - 7) Материальная ответственность сторон трудового правоотношения;
 - 8) Охрана труда;
 - 9) Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Трудовые споры. Отдельные категории работников.
5. Разработка Web-страницы, посвященной какой-либо теоретической проблеме или жизни и творчеству выдающегося ученого-исследователя в области трудового права.
6. Подготовка серии задач или ситуаций (не менее 5) по вопросам трудового права.
7. Подборка серии афоризмов (не менее 10) о труде и по трудовому праву.
8. Представление материала по трудовому праву в творческой литературной форме (стихотворение, поэма, песня, басня, рассказ, анекдот и т.п.).
9. Проведение игр: «КВН», «Что? Где? Когда», «Поле чудес», «Своя игра» и др. по вопросам и проблемам трудового права и трудового законодательства.
10. Проектирование, разработка и оформление стенгазет с фото-сюжетами по итогам проведения семинаров, игр, деловых игр, конференций и других знаковых событий по дисциплине «трудовое право».

Темы рефератов № 1

1. Вопросы труда в Конституции Российской Федерации.
2. Формы собственности и формы организации труда, их развитие в условиях рыночной экономики.
3. Понятие трудового права как науки, отрасли, учебной дисциплины.
4. Предмет трудового права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.
5. Особенности методологии трудового права.
6. Функции трудового права.
7. Место трудового права в системе права Российской Федерации, его соотношение с другими отраслями, регулирующими отношения, связанные с трудом.
8. Система трудового права как отрасли права.
9. Система трудового законодательства.
10. Конституционные права и обязанности работодателей и работников в сфере труда, гарантии их реализации.
11. Основные принципы трудового права: понятие, система, практическое значение.
12. Соотношение принципов трудового права с общеправовыми принципами.
13. Понятие, содержание принципа свободы труда.
14. Принудительный труд в России.
15. Международные правовые акты о запрете принудительного труда.
16. Взаимодействие международного и российского законодательства о запрете принудительного труда.
17. Понятие, содержание принципа запрета дискриминации в сфере труда. Правовые последствия дискриминации.
18. Понятие и общая характеристика источников трудового права.
19. Особенности системы источников трудового права и система трудового законодательства.
20. Конституция РФ и конституции (уставы) субъектов РФ как источники трудового права, законы и иные нормативные акты о труде РФ и субъектов РФ.
21. Значение Трудового кодекса Российской Федерации как источника трудового права.
22. Соотношение Трудового кодекса РФ, федеральных законов, иных нормативных правовых актов о труде РФ и субъектов РФ, актов органов местного самоуправления в системе источников трудового права.
23. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
24. Международные правовые акты по вопросам труда и прав человека как источники трудового права.
25. Локальные нормативные акты, их виды.
26. Соотношение централизованного и локального регулирования трудовых отношений на современном этапе.
27. Значение локальных норм права в регулировании трудовых отношений.
28. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени и в пространстве.
29. Роль судебной практики в применении норм трудового права и совершенствовании трудового законодательства.

30. Понятие субъектов трудового права. Трудовая правосубъектность.
31. Физические лица (граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства) как субъекты трудового права (работники).
32. Юридические лица (организации) всех форм собственности как субъекты трудового права (работодатели).
33. Физические лица (в том числе индивидуальные предприниматели) как субъекты трудового права (работодатели).
34. Профессиональные союзы, иные представители работников и объединения работодателей как субъекты трудового права.
35. Правовое положение, роль, функции профсоюзов.
36. Особенности ответственности профсоюзов в трудовом праве.
37. Юридические гарантии деятельности профсоюзов.
38. Понятие, виды и общая характеристика социально-трудовых отношений в сфере действия трудового права.
39. Особенности распространения трудового законодательства на правоотношения, складывающиеся в системе государственной, муниципальной службы.
40. Понятие, признаки и содержание трудовых правоотношений.
41. Понятие, виды и составы юридических оснований (фактов) в трудовом праве.
42. Коллективные социально-трудовые правоотношения и их общая характеристика.
43. Понятие социального партнерства, его основные принципы.
44. Стороны социального партнерства и система социального партнерства.
45. Уровни и формы социального партнерства.
46. Объединения работодателей: правовые основы деятельности, их полномочия в сфере труда.
47. Участие работников в управлении организацией, основные формы участия.
48. Ответственность сторон социального партнерства.
49. Коллективные переговоры как метод согласования интересов сторон социального партнерства.
50. Понятие, стороны и содержание коллективного договора.
51. Роль коллективного договора в решении вопросов труда и занятости, предупреждении трудовых споров.
52. Порядок ведения коллективных переговоров и подготовки коллективного договора.
53. Процедура заключения и изменения (дополнения) коллективного договора.
54. Контроль за исполнением обязательств по коллективному договору.
55. Понятие и формы занятости населения.
56. Особенности становления и современное развитие законодательства о занятости в России.
57. Понятие и правовой статус безработного.
58. Правовая организация и виды трудоустройства.
59. Правовые гарантии и компенсации работникам при высвобождении (ликвидации организации, сокращении численности и штата работников и др.).
60. Понятие и правовая характеристика трудового договора.
61. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых соглашений (теоретическое и практическое значение вопроса).
62. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия, их правовое значение.
63. Общий порядок заключения трудового договора и вступление его в силу.

64. Оформление приема на работу. Гарантии при приеме на работу.
65. Трудовые книжки и другие документы, связанные с работой.
66. Трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок.
67. Срочные трудовые договоры, условия и основания их заключения.
68. Изменение трудового договора.
69. Понятие и виды переводов на другую работу. Перемещение.
70. Отстранение от работы. Правовые последствия отстранения от работы.
71. Общие основания прекращения трудового договора, их классификация.
72. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
73. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
74. Выходное пособие и иные компенсации при увольнении работников.
75. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
76. Правовая защита работников от незаконных увольнений и переводов.
77. Защита персональных данных работника.
78. Понятие и нормативы продолжительности рабочего времени.
79. Виды рабочего времени.
80. Режим рабочего времени, порядок его установления.
81. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
82. Понятие и виды времени отдыха.
83. Отпуска и их виды.
84. Ежегодные (основные и дополнительные) оплачиваемые отпуска.
85. Понятие оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда работников.
86. Понятие заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы.
87. Соотношение централизованного (государственного) регулирования оплаты труда и локального регулирования заработной платы для работников организаций, финансируемых из бюджета, работников организаций смешанного финансирования, работников других организаций.
88. Права работодателей по установлению форм, систем, размеров и видов оплаты труда работников.
89. Системы заработной платы. Порядок установления систем оплаты труда.
90. Стимулирующие выплаты.
91. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы.
92. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.
93. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
94. Нормирование труда. Виды норм труда, порядок их введения, изменения и отмены.
95. Понятие и виды гарантий и компенсаций, случаи их предоставления.
96. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки, при переезде на работу в другую местность.
97. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
98. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
99. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
100. Понятие, содержание и методы обеспечения дисциплины труда.
101. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

102. Поощрение как метод обеспечения дисциплины труда. Основания и меры поощрения работников за труд.
103. Понятие нарушения дисциплины труда (дисциплинарного проступка).
104. Дисциплинарная ответственность по трудовому законодательству РФ.
105. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.
106. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
107. Ученический договор.
108. Повышение квалификации работников, его формы. Гарантии и компенсации при повышении квалификации.
109. Органы управления охраной труда в организации.
110. Государственные нормативные требования охраны труда.
111. Ответственность работодателя за нарушения требований охраны труда.
112. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.
113. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора, условия ее наступления, отличия от гражданско-правовой имущественной ответственности.
114. Материальная ответственность работодателя перед работником.
115. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
116. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
117. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, их компетенция.
118. Ответственность должностных лиц организаций за нарушение трудового законодательства.
119. Самозащита работниками трудовых прав.
120. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров.
121. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
122. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, компетенция.
123. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке.
124. Порядок обжалования и исполнения решений органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
125. Понятие коллективных трудовых споров и причины их возникновения.
126. Примирительные процедуры, их виды.
127. Забастовки как крайнее средство разрешения коллективных трудовых споров, порядок их организации и проведения.
128. Ответственность сторон коллективных трудовых споров за нарушение порядка их разрешения.
129. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров.
130. Дифференциация в правовом регулировании труда как особенность метода трудового права.
131. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
132. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
133. Особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организации.

134. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
135. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников занятых на сезонных работах.
136. Особенности трудовых договоров о надомной работе.
137. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
138. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
139. Особенности регулирования труда работников транспорта.
140. Особенности регулирования труда педагогических работников.
141. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.

Вопросы к экзамену

1. Понятие трудового права и предмет его правового регулирования.
2. Система трудового права.
3. Понятие принципов трудового права и их классификация.
4. Содержание отраслевых принципов трудового права.
5. Понятие и содержание трудовых отношений.
6. Виды правоотношений в сфере труда.
7. Классификация нормативных правовых актов о труде.
8. Порядок ведения коллективных переговоров.
9. Понятие и стороны коллективного договора.
10. Содержание и структура коллективного договора.
11. Соглашение. Виды соглашений.
12. Действие соглашений.
13. Понятие трудового договора, его стороны, содержание.
14. Сроки действия трудового договора.
15. Срочный трудовой договор: понятие, порядок заключения, лица, с которыми заключается срочный трудовой договор.
16. Порядок заключения трудового договора.
17. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора.
18. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
19. Оформление приема на работу и основной документ о трудовой деятельности.
20. Испытание при приеме на работу и результат испытания при приеме на работу.
21. Понятие и виды переводов на другую работу.
22. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.
23. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
24. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
25. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.
26. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

27. Защита персональных данных работника: понятие, обработка, требования к хранению.
28. Передача персональных данных работника.
29. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
30. Понятие рабочее время и его виды.
31. Неполное рабочее время.
32. Продолжительность ежедневной работы (смены).
33. Работа в ночное время.
34. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника и работодателя.
35. Понятие режима рабочего времени и виды его учета.
36. Ненормированное рабочее время.
37. Суммированный учет рабочего времени.
38. Время отдыха и его виды по трудовому праву.
39. Нерабочие праздничные дни и продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.
40. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни.
41. Порядок предоставления ежегодных отпусков.
42. Очередность предоставления, продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска.
43. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.
44. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
45. Общая характеристика дополнительных отпусков.
46. Порядок предоставления дополнительных отпусков.
47. Понятие заработной платы, установление минимальной заработной платы.
48. Установление заработной платы.
49. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
50. Ограничение удержаний их заработной платы и размера.
51. Исчисление средней заработной платы и ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
52. Оплата труда отдельной категории работников.
53. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, и ночное время.
54. Нормирование труда: понятие, разработка, обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.
55. Понятие гарантий и компенсаций. Компенсационные и гарантийные выплаты и их виды.
56. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
57. Гарантии работникам, связанные с расторжением трудового договора.
58. Трудовой распорядок. Дисциплина труда: общие положения.
59. Дисциплина труда: поощрения, дисциплинарные взыскания, порядок наложения и снятия.

60. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника.
61. Ученический договор: понятие, сроки, форма, оплата, действительность и расторжение.
62. Понятие охраны труда и ее правовое регулирование.
63. Основные положения об охране труда в Трудовом кодексе РФ.
64. Организация работы по охране труда на предприятии, в учреждении, организации.
65. Организация охраны труда.
66. Обеспечение прав работников на охрану труда.
67. Несчастные случаи на производстве: понятие, порядок расследования.
68. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.
69. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
70. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет.
71. Понятие материальной ответственности. Основание и условия ее наступления.
72. Обстоятельства исключающие материальную ответственность.
73. Полная материальная ответственность: понятие, случаи полного ее наступления, письменные договоры о полной материальной ответственности.
74. Условия привлечения работников к коллективной (бригадной) материальной ответственности.
75. Виды материальной ответственности. Их характеристика.
76. Правила определения размера причиненного материального ущерба.
77. Порядок взыскания материального ущерба.
78. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
79. Отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком.
80. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.
81. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства.
82. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми и лицам, воспитывающим детей без матери.
83. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
84. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
85. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
86. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев.
87. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
88. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом: понятие, продолжительность, режим труда, гарантии и компенсации.
89. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
90. Особенности регулирования труда надомников.
91. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Гарантии и компенсации.

92. Заработная плата, районный коэффициент, процентная надбавка, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск у лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
93. Особенности регулирования труда работников транспорта.
94. Особенности регулирования труда педагогических работников.
95. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также за границей.
96. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
97. Органы государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
98. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда.
99. Основные права государственных инспекторов труда.
100. Порядок инспектирования организаций.
101. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
102. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзного органа.
103. Самозащита работниками трудовых прав.
104. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров: понятие, органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, порядок рассмотрения.
105. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам и рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
106. Вынесение решений по трудовым спорам, освобождение работника от судебных расходов.
107. Рассмотрение коллективных трудовых споров: основные понятия и выдвижение требований работников и их представителей.
108. Примириательные процедуры: понятие, рассмотрение коллективного трудового спора примириательной комиссией.
109. Орган, возглавлявший забастовку и обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.
110. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
111. Ответственность работников за уклонение от участия в примириательных процедурах и незаконные забастовки.
112. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
113. Участие службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.
114. Право на забастовку, объявление забастовки.

Примерный перечень практических заданий для экзамена

1. М. поступила на работу в ООО «Раскрась сам» в качестве штукатура-маляра. С ней был заключен срочный трудовой договор сроком на 4 месяца. После истечения срока трудового договора с ней был заключен новый сроком на 3 месяца, затем еще один сроком на 5 месяцев. После истечения срока последнего М. была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, М. обратилась с исковым заявлением в суд.

Решите вопрос о правомерности заключения срочных трудовых договоров. Решите дело.

2. Используя Трудовой кодекс РФ, а так же учебно-методическую литературу, дайте подробный ответ на вопрос: Трудовые книжки и другие документы, связанные с работой, порядок их оформления и выдачи.

3. Накануне празднования Нового года, 31 декабря, руководство ООО «ВР» организовало выезд работников во время рабочего дня в развлекательный центр для игры в боулинг. После этого П. и Б. оказались в состоянии алкогольного опьянения. Директор обратился с вопросом к юристу о возможности привлечения указанных лиц к дисциплинарной ответственности. Подготовьте ответ юриста.

4. В. в январе 2011 г. была избрана директором Института космических коммуникаций Московского государственного университета сроком на пять лет. В январе 2011 г. на юбилейных торжествах, посвященных ее шестидесятилетию, ректор университета С. вручил ей приказ об увольнении на основании п. 3 ст. 336 Трудового кодекса РФ в связи с достижением предельного возраста замещения должности. Не согласившись с увольнением, В. обратилась в суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении в должности. В основании своего искового заявления она указала, что увольнение по возрасту является проявлением дискриминации и не обусловлено деловыми качествами, поскольку она является доктором наук, профессором, председателем диссертационного совета. В отзыве на исковое заявление ректор университета С. указал, что увольнение является вынужденным, произведено в силу прямого указания ст. 332 Трудового кодекса РФ, а В. от всех предложенных вакансий отказалась. Федеральная судья П. обратилась в Конституционный суд РФ с запросом о соответствии Конституции РФ нормы, закрепленной в части 12 ст. 332 Трудового кодекса РФ.

Имеет ли в данном случае место ограничение права на труд?

5. Несовершеннолетний М. (14 лет) заключил трудовой договор с региональным отделением всероссийской политической партии «ТР» о работе в качестве курьера на период избирательной компании. В соответствии с договором он должен был в вечернее время раскладывать по почтовым ящикам партийную газету «ВР», а также разносить пакеты с партийными заданиями для партийных активистов. Мать М., будучи заместителем руководителя Санкт-Петербургского регионального отделения партии, дала согласие на заключение трудового договора.

Прокурор Центрального района г. Санкт-Петербурга обратился в суд с иском о защите прав несовершеннолетнего, в котором просил суд признать незаконным трудовой договор, заключенный с несовершеннолетним М. Он указал, что вовлечение несовершеннолетних в партийную деятельность вредно влияет на нравственное воспитание несовершеннолетнего, труд, который он выполняет, является вредным и опасным, поскольку работать приходится на улице в любую погоду и в вечернее время. Отец ребенка, активист партии «ЛП» выступал против работы своего сына в региональном отделении конкурирующей партии. Представитель партии «ТР» в суде пояснил, что работа курьера не относится к вредной и тяжелой, в партии состоят только высокоморальные члены, поскольку именно такие люди могут поддерживать их идеи, кроме того, эта работа не препятствует учебе несовершеннолетнего в средней школе.

6. По условиям трудового договора Р. с администрацией, он не должен разглашать сведения, составляющие государственную, коммерческую и служебную тайну.

Ужиная 15 августа со знакомыми в ресторане, Р. рассказал о некоторых технологических особенностях производства автомобильной техники, поставляемой в вооруженные силы страны.

Узнав о случившемся, 20 февраля следующего года работодатель прекратил допуск Р. к государственной тайне и уволил его по ст.81 п.6 «в» ТК РФ

Обжалуя действия работодателя в Гострудинспекцию, Р. в заявлении указал, что были пропущены сроки для увольнения его по п.6 «в» ст.81 ТК РФ, сведения, которые он разгласил явля-

ются коммерческой, а не государственной тайной. С перечнем сведений коммерческого и служебного характера он под роспись не был ознакомлен, хотя в их отделе он имелся и он был с ним знаком.

Какое решение должна принять Гострудинспекция?

7. По объявлению о приеме на работу, прочитанному в газете «Работа для вас», в отдел кадров ПАО «Г» обратился гражданин Б. Ему было отказано в заключении трудового договора (хотя вакантные места на предприятии были) с формулировкой: «ваша фамилия, господин Б., будет дискредитировать наше предприятие» (указал Генеральный директор ПАО «Газпром»).

Что такое дискриминация в сфере труда?

Что такое необоснованный отказ в заключении трудового договора? Имеет ли место он в данном случае?

Определите подведомственность данного спора.

8. Ректор университета издал распоряжение, в соответствии с которым всем абитуриентам, зачисленным в университет по итогам вступительных испытаний, надлежало в течение недели осуществлять работы по благоустройству университета. Студент Д. организовал митинг, на котором потребовал от ректора отменить незаконное, по его мнению, распоряжение ректора, в противном случае угрожая провести забастовку в соответствии со ст. 37 Конституции РФ.

В каких общественных отношениях находятся студенты и университет? Вправе ли студенты провести забастовку?

9. К. поступил на работу для выполнения строительных работ на дому к своему дальнему родственнику Д. Проработав неделю, К. попросил, чтобы Д. заключил с ним трудовой договор, завел трудовую книжку и произвел двойную оплату за работу в выходные дни. Д. отказался выполнить требования К., а по истечении двух дней, когда последний закончил кладку кафеля в ванной комнате, произвел с ним расчет и сказал, что больше в его помощи не нуждается. К. обратился в суд, дополняя свои требования еще и восстановлением на прежней работе.

10. С. заключил трудовой договор о работе в качестве дворника ТСЖ «БЛ». Через месяц после начала работы он заболел гриппом, в связи с чем по его просьбе работу выполнял его сын, двенадцатилетний Н. С. проболел восемь дней. После выздоровления он продолжил работу. При получении заработной платы С. обнаружил, что заработную плату за дни болезни ему не начислили. Не согласившись с этим, он обратился с иском к ТСЖ «БЛ» о взыскании заработной платы за восемь дней (время болезни). В исковом заявлении он указал, что, хотя и не выходил на работу в эти дни, работу за него выполнял его сын. В отзыве на исковое заявление представитель ТСЖ «БЛ» указал, что в указанные дни С. на работу не выходил, листок нетрудоспособности для оплаты не предъявлял. Его сыну всего 12 лет, в связи с чем с ним не может быть заключен трудовой договор.