

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ И. Т. ТРУБИЛИНА»

ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

 УТВЕРЖДАЮ
Декан юридического
факультета
профессор С.А. Куемжиева

2020 г.

Рабочая программа дисциплины

Трудовое право

(Адаптированная рабочая программа для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, обучающихся по адаптированным основным профессиональным образовательным программам высшего образования)

Направление подготовки
40.03.01 «Юриспруденция»

Направленность
уголовно-правовая

Уровень высшего образования
бакалавриат

Форма обучения
очная

Краснодар
2020

Рабочая программа дисциплины «Трудовое право» разработана на основе ФГОС ВО 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ 1 декабря 2016 г. № 1511

Авторы:

Заведующий кафедрой земельного, трудового и экологического права доктор юридических наук, доцент

А.А. Сапфирова

кандидат юридических наук, доцент кафедры земельного, трудового и экологического права

Т.Л. Адриановская

Согласовано:

Заместитель

Государственной инспекции труда – заместитель главного государственного инспектора труда в Краснодарском крае (по правовым вопросам)



М.И. Ефименко

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к утверждению решением кафедры земельного, трудового и экологического права от 10 марта 2020 г., протокол № 16

Заведующий кафедрой земельного, трудового и экологического права доктор юридических наук, доцент

А.А. Сапфирова

Рабочая программа одобрена на заседании методической комиссии юридического факультета, протокол 11 марта 2020г. № 8

Председатель

методической комиссии юридического факультета доктор юридических наук, доцент

А.А. Сапфирова

Руководитель

основной профессиональной образовательной программы кандидат юридических наук, доцент

Н.Ю. Ембулаева

1 Цель и задачи освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Трудовое право» является формирование комплекса знаний, умений и навыков об основах правового регулирования отношений в сфере наемного труда, особенностей применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Задачи дисциплины:

- формирование способности повышать уровень своей профессиональной компетентности в сфере правового регулирования отношений в сфере наемного труда;
- формирование способности принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- формирование способности применять трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, и реализовать нормы материального и процессуального права в сфере труда;
- формирование навыков подготовки юридических документов в сфере правового регулирования отношений в сфере наемного труда;
- формирование способности уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать трудовые права и свободы человека и гражданина

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

- ОПК-6 – способность повышать уровень своей профессиональной компетентности
- ПК-4 – способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации;
- ПК-5 – способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности;
- ПК-7 – владение навыками подготовки юридических документов;
- ПК-9 – способность уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина;

3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

«Трудовое право» является дисциплиной базовой части ОПОП ВО подготовки обучающихся по направлению 40.03.01 Юриспруденция, направленность «уголовно-правовая».

4 Объем дисциплины (216 часов, 6 зачетных единиц)

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
Контактная работа	136	-
в том числе:		
— аудиторная по видам учебных занятий	132	-
— лекции	56	-
— практические	76	-

Виды учебной работы	Объем, часов	
	Очная	Заочная
— лабораторные	-	-
— внеаудиторная	4	-
— зачет	1	-
— экзамен	3	-
— защита курсовых работ (проектов)	-	-
Самостоятельная работа в том числе:	80	-
— курсовая работа (проект)	-	-
— прочие виды самостоятельной работы	80	-
Итого по дисциплине	216	-

5 Содержание дисциплины

По итогам изучаемого курса обучающиеся сдают зачет, экзамен.
Дисциплина изучается на 2 курсе в 3,4 семестрах.

Содержание и структура дисциплины по очной форме обучения

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
1	Тема 1. Предмет, метод, система, принципы и источники трудового права Трудовое право, как отрасль права. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права. Функции трудового права. Предмет трудового права. Сфера действия трудового права. Метод трудового права. Система трудового права. Принципы трудового права. Виды и содержание принципов трудового права. Свобода труда. Запрещение принудительного труда. Понятие и особенности источников трудового права.	ОПК-6 ПК-4; ПК-5	3	6	6	-	6

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	Система источников трудового права. Основные источники трудового права Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов РФ. Нормативные договоры с элементами труда. Локальные акты, содержащие нормы трудового права. Судебная практика и ее роль						
2	<p>Тема 2. Правоотношения в сфере труда. Субъекты трудового права</p> <p>Система правоотношений в сфере труда. Субъекты, объекты, содержание и юридические факты как элементы правоотношений в сфере труда. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Понятие субъектов трудового права, их классификация. Элементы правового статуса субъектов трудового права и их содержание. Трудовая правосубъектность.</p> <p>Субъективные права и обязанности. Работодатели как субъекты трудового права. Работники как субъекты трудового права. Особенности иностранных граждан как субъектов трудового права. Руководитель организации, особенности его трудового статуса. Понятие коллектива работников, полномочия представительного органа</p>	ПК-5	3	6	8	-	6

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	работников. Выборные профсоюзные органы как субъекты трудового права. Производственные советы.						
3	<p>Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда</p> <p>Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение. Принципы, формы, органы социального партнерства.</p> <p>Представительство интересов работников и работодателей в социальном партнерстве.</p> <p>Общие правила ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных договоров и соглашений.</p> <p>Понятие, стороны коллективного договора, соглашения. Виды соглашений</p> <p>Порядок и сроки разработки и заключения коллективного договора, соглашения.</p> <p>Структура и содержание коллективного договора, соглашения. Действие коллективного договора, соглашения. Контроль за выполнением условий коллективного договора, соглашения</p>	ПК-5; ПК-7; ПК-9	3	2	4	-	6
4	<p>Тема 4. Правовое регулирование занятости населения</p> <p>Государственная политика в области занятости населения в Российской Федерации.</p> <p>Понятие «занятые граждане», «незанятые граждане»,</p>	ПК-4; ПК-5	3	2	2	-	6

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	«безработные граждане». Права граждан в области занятости. Подходящая и неподходящая работа. Понятие безработного, его основные права и обязанности. Порядок регистрации безработных граждан. Меры социальной поддержки безработных. Пособие по безработице. Выплата стипендии. Общественные работы						
5	Тема 5. Трудовой договор Понятие, стороны и содержание трудового договора. Непосредственные и договорные условия трудового договора. Обязательные и факультативные договорные условия трудового договора. Их правовой режим. Совмещение, совместительство. Виды трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Документы, предоставляемые при приеме на работу. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Понятие и виды перевода. Отличие перевода от перемещения. Основания и условия перевода на другую работу. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе работника. Постоянные и временные	ПК-5; ПК-7	3	10	12	-	6

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	переводы. Переводы по медицинским показаниям. Прекращение трудового договора, его отличие от расторжения, увольнения, отстранения от работы. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора. Порядок оформления увольнения. Производство расчетов при прекращении трудового договора.						
6	Тема 6. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха. Понятие, виды и периоды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Режим и учет рабочего времени. Сверхурочная работа, порядок привлечения работников к сверхурочным работам. Оплата сверхурочных	ПК-4; ПК-5; ПК-7	3	4	-	-	3

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	<p>работ. Работа в ночное время. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни. Компенсации за работу в выходной и нерабочий праздничный день.</p> <p>Понятие и виды времени отдыха. Общая характеристика видов времени отдыха. Понятие отпуска. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и порядок его предоставления. Продолжительность ежегодного основного отпуска. Дополнительные оплачиваемые отпуска и их виды. Целевые отпуска и их виды. Отпуска без сохранения заработной платы, порядок их предоставления. Отпуска по беременности и родам. Учебные отпуска</p>						
7	<p>Тема 7. Правовое регулирование оплаты труда. Гарантии и компенсации</p> <p>Методы правового регулирования оплаты труда: государственное и локальное; нормативное и договорное. Понятие заработной платы, основные государственные гарантии по оплате труда работников. Стимулирующие выплаты. Компенсационные выплаты. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы. Оплата при отклонении от нормальных условий труда. Удержания из заработной платы, ограничение размера удержаний. Понятие гарантий и</p>	ПК-4; ПК-5; ПК-7	3	2	-	-	3

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	компенсаций. Виды гарантийных выплат и доплат. Понятие и виды компенсационных выплат. Ответственность работодателя за невыплату заработной платы.						
8	Тема 8. Правовое регулирование охраны труда Понятие, содержание охраны труда как правового института. Организация охраны труда. Права и обязанности работодателя в области охраны труда. Права и обязанности работника в области охраны труда. Медицинские осмотры. Обучение и проверка знаний по охране труда. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Приостановление работы. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	ПК-4; ПК-5; ПК-7	3	4	-	-	3
6	Тема 6. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха Понятие, виды и периоды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Режим и учет рабочего	ПК-4; ПК-5; ПК-7	4	-	8	-	7

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	времени. Сверхурочная работа, порядок привлечения работников к сверхурочным работам. Оплата сверхурочных работ. Работа в ночное время. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни. Компенсации за работу в выходной и нерабочий праздничный день. Понятие и виды времени отдыха. Общая характеристика видов времени отдыха. Понятие отпуска. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и порядок его предоставления. Продолжительность ежегодного основного отпуска. Дополнительные оплачиваемые отпуска и их виды. Целевые отпуска и их виды. Отпуска без сохранения заработной платы, порядок их предоставления. Отпуска по беременности и родам. Учебные отпуска						
7	Тема 7. Правовое регулирование оплаты труда. Гарантии и компенсации Методы правового регулирования оплаты труда: государственное и локальное; нормативное и договорное. Понятие заработной платы, основные государственные гарантии по оплате труда работников. Стимулирующие выплаты. Компенсационные выплаты. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы. Оплата при отклонении	ПК-4; ПК-5; ПК-7	4	-	4	-	7

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	от нормальных условий труда. Удержания из заработной платы, ограничение размера удержаний. Понятие гарантий и компенсаций. Виды гарантийных выплат и доплат. Понятие и виды компенсационных выплат. Ответственность работодателя за невыплату заработной платы.						
8	Тема 8. Правовое регулирование охраны труда Понятие, содержание охраны труда как правового института. Организация охраны труда. Права и обязанности работодателя в области охраны труда. Права и обязанности работника в области охраны труда. Медицинские осмотры. Обучение и проверка знаний по охране труда. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Приостановление работы. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	ПК-4; ПК-5; ПК-7	4	2	6	-	7
9	Тема 9. Ответственность по нормам трудового права Понятие, содержание дисциплины труда. Методы ее обеспечения. Внутренний	ПК-4; ПК-5	4	6	8	-	7

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекц ии	Практ ически е заняти я	Лаборат орные занятия	Самосто ятельна я работа
	<p>трудоустройство и порядок. Локальные акты, регулирующие внутренний трудоустройство, порядок их принятия. Меры поощрения в трудовом праве. Виды, основания и порядок применения мер поощрения. Дисциплинарная ответственность работников, ее виды. Дисциплинарный проступок. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок наложения, обжалования, снятия мер дисциплинарного взыскания. Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Условия привлечения к материальной ответственности. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Виды материальной ответственности работников. Случаи полной материальной ответственности. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. Размеры и порядок возмещения ущерба, причиненного работнику</p>						
10	Тема 10. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий	ПК-4; ПК-5	4	4	10	-	7

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	работников Основания дифференциации в трудовом праве. Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности правового регулирования труда лиц, не достигших возраста 18 лет. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности правового регулирования труда руководителей организации. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников и иных категорий работников						
11	Тема 11. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права Понятие защиты трудовых прав работников. Формы и способы защиты трудовых прав работников. Самозащита, защита трудовых прав и интересов работников профсоюзами. Система государственных органов контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда: понятие, структура, задачи, компетенция, ответственность.	ОПК-6 ПК-5; ПК-7; ПК-9	4	8	8	-	6

№ п/п	Тема. Основные вопросы	Формируемые компетенции	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
	Судебная защита трудовых прав как способ защиты. Понятие и порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Особенности судебной защиты трудовых прав работников и работодателей. Порядок исполнения решений КТС и суда. Понятие коллективного трудового спора. Порядок разрешения коллективных трудовых споров. Реализация права на забастовку. Порядок ее проведения. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права						
Итого				56	76	-	80

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Методические указания (для самостоятельной работы)

1. Методические указания по организации самостоятельной работы по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция по дисциплине «Трудовое право»./сост. Сапфинова А.А., Адриановская Т.Л. – [Электронный ресурс], 2020.Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/MU_sam_rabota_TP_576290_v1_.PDF

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОПОП ВО

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
ОПК-6	способность повышать уровень своей профессиональной компетентности
2	Профессиональная этика
3,4	Трудовое право
3,4,5,6	Гражданское право
5	Налоговое право
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-4	способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации
2	Правовые основы противодействия коррупции
3	Муниципальное право
3,4	Трудовое право
3,4	Административное право
3,4,5,6	Гражданское право
4	Таможенное право
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
5	Финансовое право
5,6	Гражданский процесс
5,6	Уголовный процесс
6	Земельное право
6	Уголовно-исполнительное право
6	Научные основы квалификации преступлений
7	Арбитражный процесс
7	Предпринимательское право
7	Административное судопроизводство
7	Судебная медицина и психиатрия
7	Судебные экспертизы
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-5	способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности
1,2	Конституционное право
3,4	Трудовое право
3,4,5,6	Гражданское право
3,4,5,6	Уголовное право
4	Право социального обеспечения
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
5	Экологическое право
5	Налоговое право
5	Семейное право
5,6	Гражданский процесс
5,6	Уголовный процесс
6	Земельное право
6	Особенности производства по отдельным категориям уголовных дел
6	Научные основы квалификации преступлений
6	Процессуальный статус участников уголовного судопроизводства
6	Основные категории уголовного процесса
7	Арбитражный процесс
7	Предпринимательское право
7	Международное частное право
7	Административное судопроизводство
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-7	владение навыками подготовки юридических документов
3,4	Трудовое право
3,4,5,6	Гражданское право
4	Таможенное право
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
5	Налоговое право
6	Обвинение и защита в уголовном процессе
6	Процессуальные решения на предварительном следствии
7	Административное судопроизводство
7,8	Криминалистика
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-9	способность уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина
1,2	История государства и права России
1,2	История государства и права зарубежных стран
1,2	Теория государства и права
1,2	Конституционное право
2	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
3	Конституционное право зарубежных стран
3,4	Трудовое право

Номер семестра*	Этапы формирования и проверки уровня сформированности компетенций по дисциплинам, практикам в процессе освоения ОПОП ВО
4	Таможенное право
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
5	Международное право
5,6	Уголовный процесс
6	Уголовно-исполнительное право
8	Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена
8	Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

* номер семестра соответствует этапу формирования компетенции

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворительно (минимальный)	удовлетворительно (пороговый)	хорошо (средний)	отлично (высокий)	
ОПК-6 – способность повышать уровень своей профессиональной компетентности					
Знать: формы и способы повышения квалификации в сфере трудовой деятельности, приемы самообразования, способы повышения профессионального мастерства применительно к трудовым правоотношениям и иным, тесно с ними связанным	Фрагментарное представление о формах и способах повышения квалификации и в сфере трудовой деятельности, приемах самообразования, способах повышения профессионального мастерства применительно к трудовым правоотношениям и иным, тесно с ними	Неполное представление о формах и способах повышения квалификации в сфере трудовой деятельности, приемах самообразования, способах повышения профессионального мастерства применительно к трудовым правоотношениям и иным, тесно с ними	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы о формах и способах повышения квалификации в сфере трудовой деятельности, приемах самообразования, способах повышения профессионального мастерства применительно к трудовым правоотношениям и	Сформированные систематические представления о формах и способах повышения квалификации в сфере трудовой деятельности, приемах самообразования, способах повышения профессионального мастерства применительно к трудовым правоотношениям и	Устный опрос; компетентностно-ориентированная задача (ситуационная), тест, вопросы и задания к зачету и экзамену

	связанным	связанным	иным, тесно с ними связанным	с ними связанным
<p>Уметь: выбирать способ повышения квалификации мастера в сфере трудовой деятельности, пользоваться приемами самообразования применительно к трудовым правоотношениям и иным, тесно связанным, анализировать юридическую практику на предмет соответствия/несоответствия трудовому законодательству</p>	<p>Фрагментарное умение выбирать способ повышения квалификации и мастера в сфере трудовой деятельности, пользоваться приемами самообразования применительно к трудовым правоотношениям и иным, тесно связанным, анализировать юридическую практику на предмет соответствия/несоответствия трудовому законодательству</p>	<p>Несистематическое применение умений выбирать способ повышения квалификации и мастера в сфере трудовой деятельности, пользоваться приемами самообразования применительно к трудовым правоотношениям и иным, тесно связанным, анализировать юридическую практику на предмет соответствия/несоответствия трудовому законодательству</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение выбирать способ повышения квалификации и мастера в сфере трудовой деятельности, пользоваться приемами самообразования применительно к трудовым правоотношениям и иным, тесно связанным, анализировать юридическую практику на предмет соответствия/несоответствия трудовому законодательству</p>	<p>Сформированное умение выбирать способ повышения квалификации и мастера в сфере трудовой деятельности, пользоваться приемами самообразования применительно к трудовым правоотношениям и иным, тесно связанным, анализировать юридическую практику на предмет соответствия/несоответствия трудовому законодательству</p>
<p>Владеть: приемами совершенствования профессиональных знаний и профессионального опыта в сфере</p>	<p>Отсутствие навыков приемов совершенствования профессиональных знаний и профессиональных</p>	<p>Фрагментарное владение навыками приемов совершенствования профессиональных</p>	<p>В целом успешное, но несистематическое владение навыками приемов совершенствования профессиональных</p>	<p>Успешное и систематическое владение навыками приемов совершенствования профессиональных</p>

<p>трудовой деятельности, навыками оценки уровня квалификации в рамках регулирования трудовых и тесно с ними связанных отношений, навыками выбирать направления дальнейшего профессионального развития в сфере трудовой деятельности</p>	<p>льного опыта в сфере трудовой деятельности, навыками оценки уровня квалификации и в рамках регулирования трудовых и тесно с ними связанных отношений, навыками выбирать направления дальнейшего профессионального развития в сфере трудовой деятельности</p>	<p>знаний и профессионального опыта в сфере трудовой деятельности, навыками оценки уровня квалификации в рамках регулирования трудовых и тесно с ними связанных отношений, навыками выбирать направления дальнейшего профессионального развития в сфере трудовой деятельности</p>	<p>ования профессиональных знаний и профессионального опыта в сфере трудовой деятельности, навыками оценки уровня квалификации в рамках регулирования трудовых и тесно с ними связанных отношений, навыками выбирать направления дальнейшего профессионального развития в сфере трудовой деятельности</p>	<p>льных знаний и профессионального опыта в сфере трудовой деятельности, навыками оценки уровня квалификации в рамках регулирования трудовых и тесно с ними связанных отношений, навыками выбирать направления дальнейшего профессионального развития в сфере трудовой деятельности</p>	
--	---	---	---	---	--

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

<p>Знать: методологию принятия решений на основе соблюдения принципа законности; механизм и средства правового регулирования отношений в сфере труда, принципы построения</p>	<p>Фрагментарное представление методологии и принятия решений на основе соблюдения принципа законности; механизма и средств правового регулирования</p>	<p>Неполные представления методологии принятия решений на основе соблюдения принципа законности; механизма и средств правового регулирования в сфере</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления методологии и принятия решений на основе соблюдения принципа законности; механизма и средств</p>	<p>Сформированные систематические представления методологии и принятия решений на основе соблюдения принципа законности; механизма и средств</p>	<p>Устный опрос; компетентностно-ориентированная задача (<i>ситуационная</i>), тест; вопросы и задания к зачету и экзамену</p>
--	---	--	---	--	--

системы трудового законодательс тва, правила систематизаци и трудового законодательс тва	отношений в сфере труда, принципов построения системы трудового законодатель ства, правил систематиза ции трудового законодатель ства	труда, принципов построения системы трудового законодатель ства, правил систематизац ии трудового законодатель ства	правового регулируван ия отношений в сфере труда, принципов построения системы трудового законодатель ства, правил систематиза ции трудового законодатель ства	правового регулирува ния отношений в сфере труда, принципов построения системы трудового законодате льства, правил систематиз ации трудового законодате льства	
Уметь: Самостоятельн о принимать решения и обеспечивать их реализацию в сфере трудовай деятельности в строгом соответствии с законом, применять трудовай законодательс тво, принимать решения в сфере трудовай деятельности и совершать юридические действия в точном соответствии с законом	Фрагментар ное умение само стоятельно принимать решения и обеспечиват ь их реализацию в сфере трудовай деятельност и в строгом соответстви и с законом, применять трудовай законодатель ство, принимать решения в сфере трудовай деятельност и, совершать юридически е действия в точном соответстви и с законом	Несистемати ческое применение умений самостоятель но принимать решения и обеспечивать их реализацию в сфере трудовай деятельности в строгом соответствии с законом, применять трудовай законодатель ство, принимать решения в сфере трудовай деятельности , совершать юридические действия в точном соответствии	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение самостоятел ьно принимать решения и обеспечиват ь их реализацию в сфере трудовай деятельност и в строгом соответстви и с законом, применять трудовай законодатель ство, принимать решения в сфере трудовай деятельност и, совершать	Сформиров анное умение самостояте льно принимать решения и обеспечиват ь их реализаци ю в сфере трудовай деятельнос ти в строгом соответств ии с законом, применять трудовай законодате льство, принимать решения в сфере трудовай деятельнос ти, совершать юридическ ие действия в	

		с законом	юридически е действия в точном соответствии и с законом	точном соответств ии с законом	
Владеть: навыками принятия самостоятельн ых решений и совершения юридических действий в точном соответствии с трудовым законодательс твом, навыками анализа и применения трудового законодательс тва, навыками систематизаци и анализа трудового законодательс тва	Отсутствие навыков владения навыками принятия самостоятел ьных решений и совершения юридически х действий в точном соответстви и с трудовым законодатель ством, навыками анализа и применения трудового законодатель ства, навыками систематиза ции и анализа трудового законодатель ства	Фрагментарн ое владение навыками принятия самостоятель ных решений и совершения юридических действий в точном соответствии с трудовым законодатель ством, навыками анализа и применения трудового законодатель ства, навыками систематизац ии и анализа трудового законодатель ства	В целом успешное, но несистемати ческое владение навыкамипр инятия самостоятел ьных решений и совершения юридически х действий в точном соответстви и с трудовым законодатель ством, навыками анализа и применения трудового законодатель ства, навыками систематиза ции и анализа трудового законодатель ства	Успешное и систематич еское владение навыкамип ринятия самостояте льных решений и совершени я юридическ их действий в точном соответств ии с трудовым законодате льством, навыками анализа и применени я трудового законодате льства, навыками систематиз ации и анализа трудового законодате льства	
ПК-5 - способность применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности					
Знать: содержание норм материального и процессуально го трудового права,	Фрагментар ное представлен ие содержания норм материальн ого и	Неполные представлени я содержания норм материальног о и процессуальн ого	Сформирова нные, но содержащие отдельные пробелы представлен ия содержания	Сформиров анные систематич еские представле ния содержани я норм	Устный опрос; компетентнос тно- ориентирован ная задача (<i>ситуационна я</i>), тест;

способы, виды, стадии применения трудового законодательства, основные положения дисциплины «Трудовое право», сущность и содержание основных понятий трудового права, категорий, институтов, правовых статусов субъектов трудового права	процессуального трудового права, способов, видов, стадий применения трудового законодательства, основных положений дисциплины «Трудовое право», сущности и содержания основных понятий трудового права, категорий, институтов, правовых статусов субъектов трудового права	трудового права, способов, видов, стадий применения трудового законодательства, основных положений дисциплины «Трудовое право», сущности и содержания основных понятий трудового права, категорий, институтов, правовых статусов субъектов трудового права	норм материально процессуального трудового права, способов, видов, стадий применения трудового законодательства, основных положений дисциплины «Трудовое право», сущности и содержания основных понятий трудового права, категорий, институтов, правовых статусов субъектов трудового права	материального процессуального трудового права, способов, видов, стадий применения трудового законодательства, основных положений дисциплины «Трудовое право», сущности и содержания основных понятий трудового права, категорий, институтов, правовых статусов субъектов трудового права	вопросы и задания к зачету и экзамену
Уметь: использовать нормы материального и процессуального трудового законодательства в профессиональной деятельности, анализировать стадии принятия правовых актов в сфере	Фрагментарное умение использования норм материально процессуального трудового законодательства в профессиональной деятельности, анализировать стадии	Несистематическое применение умений использования норм материально процессуального трудового законодательства в профессиональной деятельности, анализировать стадии	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение использования норм материально процессуального трудового законодательства в профессиональной деятельности, анализировать	Сформированное умение использовать нормы материально процессуального трудового законодательства в профессиональной деятельности, анализировать	

<p>трудовой деятельности, применять теории, понятия категории трудового права в профессиональной деятельности</p>	<p>принятия правовых актов в сфере трудовой деятельности, применять теории, понятия категории трудового права в профессиональной деятельности</p>	<p>принятия правовых актов в сфере трудовой деятельности, применять теории, понятия категории трудового права в профессиональной деятельности</p>	<p>льной деятельности, анализировать стадии принятия правовых актов в сфере трудовой деятельности, применять теории, понятия категории трудового права в профессиональной деятельности</p>	<p>ать стадии принятия правовых актов в сфере трудовой деятельности, применять теории, понятия категории трудового права в профессиональной деятельности</p>
<p>Владеть: навыками работы с нормами процессуального и материального трудового права в профессиональной деятельности, навыками квалификации правоотношений в сфере трудовой деятельности, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов в сфере трудовой деятельности, навыками использования правовых теорий,</p>	<p>Отсутствие навыков работы с нормами процессуального и материального трудового права в профессиональной деятельности, навыками квалификации правоотношений в сфере трудовой деятельности, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов в сфере трудовой</p>	<p>Фрагментарное владение навыками работы с нормами процессуального и материального трудового права в профессиональной деятельности, навыками квалификации правоотношений в сфере трудовой деятельности, установления фактической основы дела, подготовки правоприменительных актов в сфере трудовой деятельности, навыками использования</p>	<p>В целом успешное, но несистематическое владение навыками работы с нормами процессуального и материального трудового права в профессиональной деятельности, навыками квалификации правоотношений в сфере трудовой деятельности, установления фактической основы дела, подготовки</p>	<p>Успешное и систематическое владение навыками работы с нормами процессуального и материального трудового права в профессиональной деятельности, навыками квалификации правоотношений в сфере трудовой деятельности, установления фактической основы</p>

понятий, категорий трудового права в профессиональной деятельности	деятельности, навыками использования правовых теорий, понятий, категорий трудового права в профессиональной деятельности	я правовых теорий, понятий, категорий трудового права в профессиональной деятельности	правоприменительных актов в сфере трудовой деятельности, навыками использования правовых теорий, понятий, категорий трудового права в профессиональной деятельности	дела, подготовки правоприменительных актов в сфере трудовой деятельности, навыками использования правовых теорий, понятий, категорий трудового права в профессиональной деятельности	
ПК-7- владение навыками подготовки юридических документов					
Знать: систему юридических документов в сфере трудового права, приемы подготовки юридических документов, регулирующих трудовые правоотношения и иные, связанные с ними, требования к документообороту в сфере трудовой деятельности	Фрагментарное представление системы юридических документов в сфере трудового права, приемов подготовки юридических документов, регулирующих трудовые правоотношения и иные, связанные с ними, требований к документообороту в сфере	Неполные представления системы юридических документов в сфере трудового права, приемов подготовки юридических документов, регулирующих трудовые правоотношения и иные, связанные с ними, требований к документообороту в сфере трудовой деятельности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления системы юридических документов в сфере трудового права, приемов подготовки юридических документов, регулирующих трудовые правоотношения и иные, связанные с ними, требований к документообороту в	Сформированные систематические представления системы юридических документов в сфере трудового права, приемов подготовки юридических документов, регулирующих трудовые правоотношения и иные, связанные с ними, требований	Устный опрос; компетентностно-ориентированная задача (<i>ситуационная</i>), компетентностно-ориентированная задача (<i>подготовка проектамента</i>), тест; вопросы и задания к зачету и экзамену

	трудовой деятельности		сфере трудовой деятельности	к документообороту в сфере трудовой деятельности в сфере трудовой деятельности
Уметь: анализировать систему юридических документов в сфере трудовой деятельности, самостоятельно разрабатывать юридические документы в сфере труда, оценивать процессы документооборота в трудовом праве	Фрагментарное умение анализировать систему юридических документов в сфере трудовой деятельности, самостоятельно разрабатывать юридические документы в сфере труда, оценивать процессы документооборота в трудовом праве	Несистематическое применение умений анализировать систему юридических документов в сфере трудовой деятельности, самостоятельно разрабатывать юридические документы в сфере труда, оценивать процессы документооборота в трудовом праве	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение анализировать систему юридических документов в сфере трудовой деятельности, самостоятельно разрабатывать юридические документы в сфере труда, оценивать процессы документооборота в трудовом праве	Сформированное умение анализировать систему юридических документов в сфере трудовой деятельности, самостоятельно разрабатывать юридические документы в сфере труда, оценивать процессы документооборота в трудовом праве
Владеть: приемами систематизации юридических документов в сфере трудовой деятельности, навыками	Отсутствие навыков приемов систематизации юридических документов в сфере трудовой деятельности	Фрагментарное владение навыками приемов систематизации юридических документов в сфере трудовой деятельности	В целом успешное, но несистематическое владение навыками приемов систематизации	Успешное и систематическое владение навыками приемов систематизации юридическ

самостоятельной подготовки юридических документов в сфере труда, самостоятельной организации документооборота в трудовом праве	деятельности, навыками самостоятельной подготовки юридических документов в сфере труда, самостоятельной организации документооборота в трудовом праве	деятельности, навыками самостоятельной подготовки юридических документов в сфере труда, самостоятельной организации документооборота в трудовом праве	юридическими документами в сфере трудовой деятельности, навыками самостоятельной подготовки юридических документов в сфере труда, самостоятельной организации документооборота в трудовом праве	их документов в сфере трудовой деятельности, навыками самостоятельной подготовки юридических документов в сфере труда, самостоятельной организации документооборота в трудовом праве	
--	---	---	---	--	--

ПК-9- способность уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина

Знать: систему прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, и иных связанных с ними, систему гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений и иных, связанных с ними, системы гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений и иных, связанных с ними, способы защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых	Фрагментарное представление системы прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, и иных, связанных с ними, системы гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений и иных, связанных с	Неполные представления системы прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, и иных, связанных с ними, системы гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений и иных, связанных с ними, способов защиты прав и	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления системы прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, и иных, связанных с ними, системы гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, и иных, связанных с ними, системы гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых	Сформированные систематические представления системы прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, и иных, связанных с ними, системы гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых	Устный опрос; компетентностно-ориентированная задача (<i>ситуационная</i>), тест; вопросы и задания к зачету и экзамену
---	---	---	--	---	---

<p>трудовым правом</p>	<p>ними, способов защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом</p>	<p>свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом</p>	<p>правоотношений и иных, связанных с ними, способов защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом</p>	<p>правоотношений и иных, связанных с ними, способов защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом</p>
<p>Уметь: анализировать законодательство о правах и свободах человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, анализировать уровень гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, выбирать способы защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом</p>	<p>Фрагментарное умение анализировать законодательство о правах и свободах человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, анализировать уровень гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, выбирать способы защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом</p>	<p>Несистематическое применение умений анализировать законодательство о правах и свободах человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, анализировать уровень гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, выбирать способы защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом</p>	<p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение анализировать законодательство о правах и свободах человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, анализировать уровень гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, выбирать способы защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом</p>	<p>Сформированное умение анализировать законодательство о правах и свободах человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, анализировать уровень гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, выбирать способы защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом</p>

	регулируемых трудовым правом	трудо-вым правом	человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом	отношений, регулируемых трудовым правом	
Владеть: приемами анализа системы прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, использования гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, навыками применения способов защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом	Отсутствие навыков приемов анализа системы прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, использования гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, навыками применения способов защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом	Фрагментарное владение навыками приемов анализа системы прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, использования гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, навыками применения способов защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом	В целом успешное, но несистематическое владение навыками приемов анализа системы прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, использования гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, навыками применения способов защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом	Успешное и систематическое владение приемами анализа системы прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, использования гарантий прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений, навыками применения способов защиты прав и свобод человека и гражданина в сфере отношений, регулируемых трудовым правом	

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП ВО

ОПК-6 - способность повышать уровень своей профессиональной компетентности

Для текущего контроля

Устный опрос

Вопросы для устного опроса:

1. Предмет трудового права России
2. Метод трудового права России.
3. Система трудового права России.
4. Органы государственного надзора и общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
5. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
6. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
7. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда
8. Основные полномочия федеральной инспекции труда
9. Задачи, принципы, функции Федеральной инспекции труда
10. Медиация и ее значение в рассмотрении трудовых споров

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)

Пример компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

Для оказания правовой помощи генеральный директор государственного унитарного предприятия пригласил:

- адвоката, который занимается частной юридической практикой;
- сотрудника юридической фирмы;
- штатного преподавателя юридического вуза;
- дипломированного юриста, который не имеет постоянного места работы.

Рассмотрите возможные варианты сотрудничества указанных лиц с организацией. Дайте характеристику правовой природы отношений в каждом случае. Выделите те виды отношений, которые регулируются трудовым правом.

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Вопрос: Правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений осуществляется с помощью способов:

- а) сочетание централизованного и договорного регулирования
- б) неравноправия сторон
- в) государственно – властного способа
- г) только договорного способа

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету и экзамену

1. Предмет трудового права России

2. Метод трудового права России.
3. Система трудового права России.
4. Органы государственного надзора и общественного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
5. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
6. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
7. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда.
8. Основные полномочия федеральной инспекции труда.
9. Обязанности государственных инспекторов труда.
10. Функции Федеральной инспекции труда.
11. Порядок организации и проведения проверок работодателей
12. Медиация и ее значение в рассмотрении трудовых споров

Задания к зачету и экзамену

Задание 1. С каких точек зрения можно рассматривать и характеризовать процесс трудовой деятельности в современном обществе? Каким образом осуществляется регулирование различных сторон труда?

Задание 2. Представьте себе, что вы выступаете в роли эксперта Государственной Думы. Какие рекомендации вы бы дали по проблеме правового регулирования труда гражданских государственных служащих?

Задание 3. Роструд осуществляет полномочия по государственному надзору и контролю за соблюдением работодателями трудового законодательства в том числе посредством проведения плановых и внеплановых проверок. Внеплановые проверки проводятся в форме документарных проверок и (или) выездных проверок. Каков порядок проведения внеплановой проверки государственной инспекцией труда?

Задание 4. Государственный контроль (надзор) осуществляется, в частности, посредством проведения плановых проверок, предметом которых является соблюдение юридическим лицом, индивидуальным предпринимателем в процессе осуществления деятельности обязательных требований и требований, установленных муниципальными правовыми актами, в частности соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе полноты и своевременности выплаты заработной платы, соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, обеспечения доступности для работников, являющихся инвалидами, специальных рабочих мест и условий труда, соблюдение требований о получении работниками обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей. Какой установлен порядок проведения плановой проверки ГИТ?

Задание 5. Надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется, в частности, посредством проведения государственными инспекциями труда плановых и внеплановых проверок (ст. 360 ТК РФ, п. 7 Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденного Постановлением

Правительства РФ от 01.09.2012 N 875. Что является предметом проверки, каков период проведения проверки?

Задание 6. В трудовой договор Рогозина был внесен пункт об обязательном рассмотрении индивидуального трудового спора с помощью медиатора до обращения в суд. Имеет ли право работник игнорировать условия медиативной оговорки, включенной в трудовой договор, и сразу обратиться в суд?

Задание 7. Попов, не согласившись с привлечением к дисциплинарной ответственности на основании приказа ПАО "Спиритбанк" от 24 октября 2019 года в виде замечания за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей обратился с заявлением в Государственную инспекцию труда. Распоряжением государственной инспекции труда в Тульской области от 19 декабря 2019 года по обращению Попова назначена внеплановая выездная проверка ПАО "Спиритбанк", по результатам которой составлен акт проверки от 18 января 2020 года и выдано предписание от 18 января 2020 года, согласно которому на ПАО "Спиритбанк" возложена обязанность отменить действие приказа N от 24 октября 2019 года, как изданного в нарушение ч. 4 ст. 193 Трудового кодекса РФ. Дайте оценку правомерности действий государственной трудовой инспекции. Является ли выданное предписание законным?

Задание 8. Вправе ли работодатель обязать работников делать прививку от гриппа и удерживать ее стоимость из заработной платы? Если нет, то каким образом работники могут защитить свои права? Может ли работник обратиться в ГИТ (Государственная инспекция труда). Какие права у инспекции?

Задание 9. Вывод о возможности применения медиации для разрешения споров, возникающих из трудовых правоотношений, подтверждается ч. 2 ст. 1 Федерального закона от 27.07.2010 N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)". Перечислите исключительные случаи, в которых не допускается применение процедуры медиации для разрешения трудовых споров.

Задание 10. Между работником и работодателем возник спор. Стороны решили пройти процедуру медиации, заключив соглашение о ее проведении. В процессе этой процедуры стороны пришли к компромиссу, устраивающему обе стороны. Но работодатель планирует включить в медиативное соглашение условие, по которому обратившаяся в суд сторона (по этому же спору) обязуется выплатить денежную компенсацию другой стороне. Правомерно ли такое условие?

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

Для текущего контроля

Устный опрос

Вопросы для устного опроса:

1. Отграничение трудового права России от смежных отраслей права.
2. Функции трудового права.
3. Принципы трудового права России.
4. Принцип свободы труда как основополагающий принцип трудового права России.
5. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны, формы, органы.
6. Порядок и условия признания граждан безработными.
7. Понятие и виды рабочего времени.
8. Неполное рабочее время.
9. Сокращенная продолжительность рабочего времени.

10. Сверхурочные работы.
11. Понятие и виды времени отдыха.
12. Понятие и виды ежегодных оплачиваемых отпусков.
13. Системы оплаты труда.
14. Ответственность работодателя за невыплату заработной платы
15. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работников
16. Ограниченная материальная ответственность работников.
17. Материальная ответственность работодателя перед работником.
18. Охрана труда (основные понятия, обязанности работодателя и работника).
19. Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
20. Особенности правового регулирования труда лиц, не достигших 18 лет.
21. Совместительство: общие положения, оплата труда, гарантии и компенсации.
22. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
23. Особенности правового регулирования труда спортсменов

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)

Пример компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

ОАО "Колбасный комбинат "Богатырь" обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылался на то, что Виноградов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль...

В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб. Решите дело

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Вопрос: Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:

- а) работнику, обучающемуся в вечернем вузе;
- б) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте 15 лет;
- в) одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет;
- г) отцу ребенка, бабушке и др. родственникам.

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету и экзамену

1. Отграничение трудового права России от смежных отраслей права.
2. Функции трудового права.
3. Принципы трудового права России.
4. Принцип свободы труда как основополагающий принцип трудового права России.
5. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, стороны, формы, органы.
6. Порядок и условия признания граждан безработными.

7. Понятие и виды рабочего времени.
8. Неполное рабочее время.
9. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
10. Сверхурочные работы.
11. Понятие и виды времени отдыха.
12. Понятие и виды ежегодных оплачиваемых отпусков.
13. Системы оплаты труда.
14. Ответственность работодателя за невыплату заработной платы
15. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву, ее виды.
16. Применение и обжалование дисциплинарных взысканий.
17. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работников
18. Ограниченная материальная ответственность работников.
19. Материальная ответственность работодателя перед работником.
20. Охрана труда (основные понятия, обязанности работодателя и работника).
21. Особенности правового регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
22. Особенности правового регулирования труда лиц, не достигших 18 лет.
23. Совместительство: общие положения, оплата труда, гарантии и компенсации.
24. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
25. Особенности правового регулирования труда иностранных граждан.
26. Особенности правового регулирования труда спортсменов

Задания к зачету и экзамену

Задание 1. Главный бухгалтер товарищества по вере «Мысль» Татаркина 6 ноября 2019 г. была уволена как совместитель в связи с принятием на указанную должность другого работника, для которого эта работа является основной. Татаркина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен, по-вашему, вынести суд?

Задание 2. Юсупова А.П., работающая в должности специалиста управления делами в ООО «Аркада», обратилась к работодателю с просьбой установить для нее режим гибкого рабочего времени, который обеспечит ей лучшие условия для сочетания ее семейных обязанностей с работой. Руководитель организации отказал в просьбе Юсуповой А.П., ссылаясь на то, что в правилах внутреннего трудового распорядка ООО «Аркада» не предусмотрена возможность установления такого режима работы. Проанализируйте законность отказа руководителя.

Задание 3. В воскресенье Гребневой Н., выполняющей функции уборщицы, позвонили с предприятия с требованием выйти на работу, так как вследствие прорыва трубы произошло затопление кабинетов офиса и их необходимо убрать к началу следующего рабочего дня. Гребнева отказалась. Дайте правовую оценку данной ситуации.

Задание 4. Гаврилин работает дозиметристом на атомной электростанции. В связи с угрозой аварии он был отозван из очередного ежегодного отпуска, а оставшаяся часть отпуска перенесена на другое время. Соответствуют ли действия работодателя закону?

Задание 5. Слесарь-сборщик Воробьев, опоздавший на работу на полтора часа, получил указание мастера отработать это время после окончания смены. Правомерно ли указание мастера?

Задание 6. В правила внутреннего трудового распорядка ООО «Зенит», с одобрения трудового коллектива, был включен пункт, согласно которого работники, опоздавшие на работу более чем на 15 мин. подвергались штрафу в размере 500 руб. Соответствует ли законодательству такое дополнение правил внутреннего трудового распорядка?

Задание 7. Химик-аналитик Закутова трижды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что ей был объявлен выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Закутовой в руках разорвалась колба. В результате чего она получила тяжёлые ожоги. Будет ли нести работодатель юридическую ответственность за этот несчастный случай?

Задание 8. Сторож базы Коваленко, находясь в состоянии алкогольного опьянения, из хулиганских побуждений сжег тулуп и валенки, выданные ему. Директор базы издал приказ об удержании из заработной платы Коваленко стоимости спецодежды в двойном размере- 12000 руб. Правомерен ли приказ директора базы?

Задание 9. Сашу Костина 8 лет пригласили сниматься в детском киножурнале «Ералаш». Кто должен подписывать трудовой договор вместо Саши? Будет ли Саша нести ответственность за нарушение своих трудовых обязанностей?

Задание 10. На работу в ООО «Урожай» пришли для трудоустройства: два гражданина Молдовы. Каков порядок приема его на работу?

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

Для текущего контроля

Устный опрос

Вопросы для устного опроса:

1. Понятие и виды источников трудового права России.
2. Действие источников трудового права России во времени, в пространстве и по категориям работников.
3. Трудовые отношения: понятие, стороны, содержание.
4. Субъекты трудового права России, их виды.
5. Работник как субъект трудового права.
6. Работодатель как субъект трудового права.
7. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.
8. Ответственность сторон социального партнерства.
9. Понятие и виды занятости. Формы занятости.
10. Понятие трудового договора, его содержание. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
11. Документы, необходимые при приеме на работу. Оформление приема на работу.
12. Порядок признания и оформления трудовыми отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора
13. Испытание при приеме на работу.
14. Трудовая книжка (значение, содержание, порядок выдачи).
15. Общие основания прекращения трудового договора (ст.77 Трудового кодекса РФ).
16. Защита персональных данных работников
17. Режим рабочего времени, его виды.
18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время.
19. Ненормированный рабочий день.
20. Понятие заработной платы (общие положения). Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
21. Минимальная заработная плата и ее правовое значение.

22. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.
23. Внутренний трудовой распорядок.
24. Поощрения за успехи в работе.
25. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора.
26. Условия наступления материальной ответственности.
27. Полная материальная ответственность работников.
28. Порядок возмещения материального ущерба работником.
29. Особенности правового регулирования труда педагогических работников.
30. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
31. Особенности правового регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организации.
32. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников
33. Полномочия федеральной инспекции труда по защите трудовых прав работников, порядок инспектирования работодателя.
34. Комиссия по трудовым спорам: порядок формирования, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)

Пример компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

Генеральный директор АО «Стройсервис» Долгов принял локальный нормативный акт, в котором перечислены должности работников, в отношении которых установлен ненормированный рабочий день. С. уведомил первичную профсоюзную организацию о содержании данного акта перед его принятием, а профсоюз выразил мотивированное несогласие с данным актом. Генеральный директор принял данный акт в первоначальной редакции незамедлительно после получения возражений профсоюза. Проанализируйте законность действий директора.

Компетентностно-ориентированная задача (подготовка проекта документа)

Пример компетентностно-ориентированной задачи (подготовка проекта документа):

Подготовьте проект приказа о переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением ст.73 ТК РФ.

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Вопрос: Трудовой кодекс Российской Федерации определяет, что трудовой договор вступает в силу:

- а) со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;
- б) с даты, указанной в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;
- в) все вышеперечисленное;
- г) со дня, согласованного с профсоюзом.

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету и экзамену

1. Понятие и виды источников трудового права России.
2. Действие источников трудового права России во времени, в пространстве и по категориям работников.

3. Трудовые отношения: понятие, стороны.
 4. Содержание трудовых отношений.
 5. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.
 6. Субъекты трудового права России, их виды.
 7. Работник как субъект трудового права.
 8. Работодатель как субъект трудового права.
 9. Ответственность сторон социального партнерства.
 10. Понятие и виды занятости. Формы занятости.
 11. Понятие трудового договора, его содержание. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
 12. Документы, необходимые при приеме на работу. Оформление приема на работу.
 13. Порядок признания и оформления трудовыми отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора
 14. Форма трудового договора
 15. Испытание при приеме на работу.
 16. Трудовая книжка (значение, содержание, порядок выдачи).
 17. Общие основания прекращения трудового договора (ст.77 Трудового кодекса РФ).
 18. Защита персональных данных работников
 19. Режим рабочего времени, его виды.
 20. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.
 21. Работа в ночное время.
 22. Ненормированный рабочий день.
 23. Понятие заработной платы (общие положения). Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
 24. Минимальная заработная плата и ее правовое значение.
 25. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.
 26. Внутренний трудовой распорядок.
 27. Поощрения за успехи в работе.
 28. Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового договора.
 29. Условия наступления материальной ответственности.
 30. Полная материальная ответственность работников.
 31. Порядок возмещения материального ущерба работником.
 32. Особенности правового регулирования труда педагогических работников.
 33. Особенности правового регулирования сезонных работников и работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев.
 34. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
 35. Особенности правового регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организации.
 36. Особенности правового регулирования труда надомников.
 37. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников
- Полномочия федеральной инспекции труда по защите трудовых прав работников, порядок инспектирования работодателя.
38. Комиссия по трудовым спорам: порядок формирования, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
 39. Коллективные трудовые споры: понятие, причины возникновения.

Задания к зачету и экзамену

Задание 1. Генеральный директор ОАО «Луч» Бучин принял Положение «О трудовой дисциплине», в котором предусматривалась возможность применения к нарушителям наряду с дисциплинарной ответственности таких мер как уменьшение ежегодного оплачиваемого отпуска за прогул на число дней прогула; лишение премии, надбавок, доплат; наложение денежного штрафа; перенос отпуска с летнего времени на зимнее. Оцените соответствие данного документа законодательству о труде.

Задание 2. Сидоренко, являясь членом крестьянско-фермерского хозяйства, обратился с исковым заявлением в суд о восстановлении его на работе. В ходе судебного разбирательства выяснилось, что Сидоренко был уволен за нарушение внутреннего распорядка фермерского хозяйства и неисполнение обязанностей по трудовому участию в его деятельности, систематически прогуливал, отказывался от выполнения работы и небрежно относился к имуществу хозяйства. Применяются ли нормы трудового права к членам крестьянского (фермерского) хозяйства? Какое решение должен принять суд?

Задание 3. Пенкина работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установленные часы: часть помещений по указанию коменданта убирала до начала, а остальные – по окончании рабочего дня организации. Через год Пенкина обратилась с заявлением о предоставлении ей ежегодного отпуска. Директор организации отказал ей в предоставлении отпуска, ссылаясь на то, что она работает по договору подряда; трудовой договор с ней не заключался и приказ о приеме на работу не издавался. Следовательно, у нее нет права на отпуск. В каком правоотношении состоит Пенкина с данной организацией?

Задание 4. Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

- паспорт;
- трудовую книжку;
- копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании;
- характеристику с последнего места работы;
- справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

Задание 5. Мастер цеха Теркин обратился в КТС с жалобой на то, что администрация обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены для подготовки организации работы на участке, а также почти ежедневно ему приходится оставаться после смены, имеют место вызовы в ночные смены, а также в выходные дни для устранения производственных неполадок и организации ремонтных работ. Кроме того, в течение последнего месяца он ежедневно задерживается на работе как член инвентаризационной комиссии. За переработку ему ничего дополнительно не платят. Директор завода Седову в оплате отказал, так как он – работник с ненормированным рабочим днем и за переработку получает дополнительный отпуск. Соответствует ли режим рабочего дня Седова трудовому законодательству?

Задание 6. По окончании рабочего дня кассир обменного пункта валюты Сергеева сдала упакованные мешки с деньгами инкассаторам банка. Материальные ценности сдавались без пересчета. При вскрытии мешков и пересчете денег была обнаружена недостача на сумму около 500 долларов США. Кассира Сергееву перевели без ее согласия на другую работу (не связанную с обслуживанием материальных ценностей и нижеоплачиваемую) и предъявили иск в суд о взыскании денежных средств. С Сергеевой не был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Как следует решить дело?

Задание 7. В муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение (детский сад) трудоустраивается гражданин на должность методиста с условием дистанционной работы. Нужно ли такому гражданину представлять справку об отсутствии судимости? Вправе ли учреждение принять работника на работу дистанционным способом?

Задание 8. Вправе ли комиссия по трудовым спорам рассматривать по существу, помимо основного требования работника Миронова о признании выговора незаконным, дополнительное - о возмещении Миронову морального вреда (оба требования указаны в заявлении работника)? Будет ли это являться нарушением ст. 237 ТК РФ?

Задание 9. Укропова обратилась с жалобой о нарушении ее трудовых прав в Государственную инспекцию труда. Была организована внеплановая проверка организации, где работала Укропова по ее жалобе. На момент проведения проверки Укропова уже уволилась. Правомерно ли проведение государственной инспекцией труда внеплановой проверки на основании заявления работника, уволенного к моменту подачи соответствующего заявления?

Задание 10. В государственное бюджетное образовательное учреждение (вуз) подал заявление о трудоустройстве на вакантную должность коменданта общежития вуза гражданин, ранее судимый за преступление против общественной безопасности (ч. 2 ст. 212 УК РФ, участие в массовых беспорядках, судимость снята). Вправе ли вуз отказать гражданину в трудоустройстве, сославшись на ст. 331 ТК РФ?

ПК-7 – владение навыками подготовки юридических документов

Для текущего контроля

Устный опрос

Вопросы для устного опроса:

1. Оформление приема на работу. Фактический допуск к работе.
2. Необоснованный отказ при приеме на работу.
3. Срочные трудовые договоры (понятие, содержание, порядок заключения и прекращения).
4. Понятие, виды и условия переводов работников на другую работу.
5. Перевод работников на другую постоянную работу.
6. Временные переводы работников на другую работу по соглашению сторон трудового договора.
7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
8. Отстранение от работы.
9. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
10. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за прогул, подп. «а» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ.
11. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.
12. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.
13. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 Трудового кодекса РФ).

14. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора (ст.84 Трудового кодекса РФ).
15. Понятие и виды целевых отпусков. Порядок их предоставления.
16. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска.
17. Отпуск без сохранения заработной платы.
18. Удержания из заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы
19. Гарантии и компенсации: понятие и случаи их предоставления.
20. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
21. Специальная оценка условий труда (понятие, субъекты, порядок проведения, оформление результатов, их обжалование)
22. Особенности судебной защиты трудовых прав работников и работодателей.
23. Примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.
24. Правовое регулирование забастовки

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)

Пример компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

Прокурор г. Горячий Ключ обратился в суд с административным иском к главе муниципального образования город Горячий Ключ Ф. о признании незаконным бездействия административного ответчика и просил возложить обязанность на административного ответчика безотлагательно рассмотреть вопрос о прекращении допуска < Ф.И.О. > к государственной тайне, расторжении трудового договора с первым заместителем главы муниципального образования город Горячий Ключ < Ф.И.О. > по основаниям, указанным в пункте 14 статьи 81, пункте 10 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, пункте 8 части 1 статьи 13 Федерального закона от 02 марта 2007 года N 25-ФЗ "О муниципальной службе в Российской Федерации".

Используя постановление Президиума Краснодарского краевого суда от 21.03.2018 по данному делу N 44г-83/2018, составьте административное исковое заявление (СПС «КонсультантПлюс»).

Компетентностно-ориентированная задача (подготовка проекта документа)

Пример компетентностно-ориентированной задачи (подготовка проекта документа):

15 июля 2018 г. кассиру Цветковой Г.А. был выдан аванс в счет заработной платы за июль 2018 г. в размере 12 000 руб. Данный аванс в июле отработан не был. Кассир Цветкова Г.А. не возражает против удержания аванса. Подготовьте проект приказа об удержании неотработанного аванса.

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Вопрос: О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем:

- а) персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;
- б) устно не менее чем за два месяца до увольнения;
- в) устно не менее чем за три месяца до увольнения;
- г) персонально и под роспись не менее чем за три месяца до увольнения.

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету и экзамену

1. Оформление приема на работу. Фактический допуск к работе.
2. Необоснованный отказ при приеме на работу.
3. Срочные трудовые договоры (понятие, содержание, порядок заключения и прекращения).
4. Понятие, виды и условия переводов работников на другую работу.
5. Перевод работников на другую постоянную работу.
6. Временные переводы работников на другую работу по соглашению сторон трудового договора.
7. Временный перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением
8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
9. Отстранение от работы.
10. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
11. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за прогул, подп. «а» п.6 ст.81 Трудового кодекса РФ.
12. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, п.5 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.
13. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по сокращению численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.
14. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст.83 Трудового кодекса РФ).
15. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора (ст.84 Трудового кодекса РФ).
16. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
17. Понятие и виды целевых отпусков. Порядок их предоставления.
18. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска.
19. Отпуск без сохранения заработной платы.
20. Место и сроки выплаты заработной платы
21. Удержания из заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы
22. Гарантии и компенсации: понятие и случаи их предоставления.
23. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
24. Специальная оценка условий труда (понятие, субъекты, порядок проведения, оформление результатов, их обжалование)
25. Особенности судебной защиты трудовых прав работников и работодателей.
26. Примирительные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.
27. Правовое регулирование забастовки

Задания к зачету и экзамену

Задание 1. Пантелеев, согласно трудовому договору, работал слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью он был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда. Пантелеев от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что

предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицированная, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем руководитель завод уволила его за прогул без уважительных причин. Сформулируйте резолютивную часть решения суда.

Задание 2. Гражданские служащие структурного подразделения государственного органа исполнительной власти субъекта РФ, не получив премию (лишены премии за низкие показатели в работе), отказались продолжать работу до отмены решения о невыплате им премии. Правомерны ли действия гражданских служащих? Распространяется ли на них при подобных обстоятельствах запрет локаута? Составьте проект юридического заключения.

Задание 3. Работники организации - водители грузовых автомобилей в результате коллективного спора с работодателем по вопросу увеличения размера оплаты труда (работодатель отказал в удовлетворении соответствующего требования, выдвинутого представительным органом работников), реализуя свое право на забастовку, возглавляемые представительным органом - профсоюзом работников организации, вышли на работу с опозданием на два часа. Директор издал приказ, в котором объявил указанным работникам выговор ввиду несоблюдения ими соответствующей процедуры коллективного спора (неприменения примирительных процедур), Составьте проект приказа об отмене наложенных взысканий.

Задание 4. Работник бюджетной организации написал заявление на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью один день по ч. 2 ст. 128 Трудового кодекса РФ (смерть близкого родственника). Отпуск работнику был нужен для получения свидетельства о смерти тещи в органах ЗАГС. Не дождавшись решения работодателя, работник отбыл в отпуск. Имеются ли основания для признания действий работника отсутствием на рабочем месте без уважительных причин?

Задание 5. При поступлении на работу Борисова В.Н. сознательно скрыла от работодателя факт наличия у нее инвалидности II группы и индивидуальной программы реабилитации инвалида с рекомендациями об индивидуальном режиме работы или работы в условиях сокращенного рабочего дня не более 20 часов в неделю, при том что наличие указанных рекомендаций исключает возможность продолжения Борисовой В.Н. работы в ООО "Белый остров" в данной организации. Какие действия в соответствии с законом должен предпринять работодатель?

Задание 6. С Григорьевым, заключившим непосредственно с директором предприятия договор подряда, произошел несчастный случай. Может ли он рассматриваться как несчастный случай на производстве и необходимо ли проводить по нему расследование?

Задание 7. По результатам аттестации рабочих мест в организации были выявлены вредные условия труда, в трудовые договоры включены гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда. Однако при проведении специальной оценки условий труда вредность не выявлена. Обязан ли работодатель вносить изменения в трудовой договор?

Задание 8. На хлебокомбинате «Кулич» возникла конфликтная ситуация. Работники хлебокомбината решили прекратить работу, пока их требования не будут удовлетворены. Данный хлебокомбинат является единственным в населенном пункте. Проанализируйте сложившуюся ситуацию с точки зрения ее законности.

Задание 9. Работник, уволенный из организации за прогул, обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула - со дня увольнения по день восстановления на работе. Какие действия должна предпринять комиссия? Подлежит ли такое заявление регистрации? Обязана ли комиссия рассматривать трудовой спор?

Задание 10. В ресторан «Кубанская кухня» обратился Миотов, гражданин РФ с желанием трудоустроиться официантом. Ему отказали по причине того, что у них официантками работают только женщины. Определите законность отказа Миотову. Имеет ли он право обратиться в суд?

ПК-9 – способность уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина

Для текущего контроля

Устный опрос

Вопросы для устного опроса:

1. Коллективный договор (стороны, содержание и действие).
2. Соглашения (понятие, виды).
3. Соглашения: порядок разработки, действие.
4. Коллективные переговоры: порядок ведения.
5. Коллективные договоры: порядок урегулирования разногласий.
6. Порядок разработки проекта коллективного договора.
7. Порядок изменения и дополнения коллективного договора.
8. Права профсоюзов в области защиты трудовых прав и интересов работников.
9. Самозащита работниками трудовых прав.
10. Понятие и виды трудовых споров.

Компетентностно-ориентированная задача (ситуационная)

Пример компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

Председатель профсоюзного комитета птицефабрики после неоднократных жалоб работников на начальников цехов, нарушающих законодательство о рабочем времени и времени отдыха, направил работодателю требование об устранении нарушений и о привлечении виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности. В своем требовании он указал конкретные факты нарушений и факты неправомерного поведения указанных должностных лиц. В ответ работодатель сделал этим лицам устные замечания на совещании, дисциплинарных взысканий ни одному должностному лицу объявлено не было. Правомерны ли действия работодателя?

Тест

Пример вопроса к тестированию:

Вопрос: В коллективный договор не могут включаться условия, регулирующие:

- а) занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- б) рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- в) улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- г) дополнительные дисциплинарные взыскания (строгий выговор, штраф).

Для промежуточного контроля

Вопросы к зачету и экзамену

1. Коллективный договор (стороны, содержание и действие).
2. Соглашения (понятие, виды).
3. Соглашения: порядок разработки, действие.
4. Коллективные переговоры: порядок ведения.

5. Коллективные договоры: порядок урегулирования разногласий.
6. Порядок разработки проекта коллективного договора.
7. Порядок изменения и дополнения коллективного договора.
8. Права профсоюзов в области защиты трудовых прав и интересов работников.
9. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа
10. Порядок регистрации коллективного договора, соглашения.
11. Самозащита работниками трудовых прав.
12. Понятие и виды трудовых споров.

Задания к зачету и экзамену

Задание 1. Работникам ЗАО "Мособлводоканалпроект" в течение трех месяцев не выплачивали заработную плату. Орлов, известив 12 марта 2019 г. директора ЗАО в письменном форме, на следующий день не вышел на работу. Приказом от 14 марта 2019 г. Орлов был уволен за прогул. Дайте правовую оценку поведения работника и работодателя. Можно ли поведение Орлова отнести к такому способу защиты нарушенного права, как самозащита?

Задание 2. В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: "кадровый работник", "мастер золотые руки", а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время. Составьте юридическое заключение о законности данных положений.

Задание 3. При обсуждении проекта коллективного договора в строительной организации между представителями работодателя и комитетом профсоюза возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор положения о предоставлении льгот и преимуществ не только работникам с большим стажем, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Администрация возражала против включения в договор указанного положения о поощрении лиц, совмещающих работу с обучением, поскольку эти вопросы, по ее мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально. Составьте протокол разногласий по данному вопросу.

Задание 4. У работодателя отсутствует коллективный договор. Обязан ли такой работодатель, несмотря на письменный отказ от присоединения к федеральному отраслевому (межотраслевому) соглашению, руководствоваться положениями данного соглашения при установлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда? Если работодатель отказался от присоединения к соглашению, нарушил ли он при этом права своих работников?

Задание 5. Коллективным договором АО «Газстрой» предусмотрена выплата при увольнении всем работникам, проработавшим в газовой отрасли 20 и более лет, выходного пособия в размере 5 окладов, независимо от основания увольнения. Оцените соответствие условия трудовому законодательству.

Задание 6. Грибова работала воспитателем в детском саду. была уволена с работы на основании пункта 8 статьи 81 ТК РФ (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы). В результате служебного расследования установлено, что Г. действительно совершила аморальное, физическое насилие по отношению к ребенку. Ребенку нанесены побои (разбита губа, кровоподтеки на лице). Педагог мотивировала

совершенные действия тем, что ребенок не слушал и был наказан за свои поступки. Является ли этот спор трудовым? Определите законность увольнения Грибовой.

Задание 7. Ушакова работает воспитателем в школе. В рабочее время она принимала участие в праздновании дня рождения сотрудника на работе в период тихого часа детей, которые могли проснуться от громкой музыки и смеха, стать невольными свидетелями действий, совершаемых их воспитателями. Ушакова была уволена за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Она обратилась за защитой в профсоюз. Какими правами обладает профсоюз в области защиты трудовых прав и интересов работников?

Задание 8. Профессиональный союз в рамках осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и прав работника - члена профсоюза направил работодателю запрос о представлении профсоюзу для ознакомления локального нормативного акта, регулирующего предоставление работнику - члену профсоюза отпуска (правил внутреннего трудового распорядка). Соответствует ли законодательству отказ работодателя в ознакомлении профсоюза с правилами внутреннего трудового распорядка организации?

Задание 9. Работодатель меняет действующие в организации локальные акты, при этом изменения не затрагивают условий трудовых договоров. При ознакомлении с этими изменениями один из работников заявил, что для анализа всех внесенных изменений ему необходим месяц. Вправе ли работодатель ограничить срок ознакомления с изменениями одним днем? Допустимо ли требование работника рассматривать как злоупотребление правом?

Задание 10. В организации заключен коллективный договор. Вопросы отчетности о выполнении коллективного договора в нем не отражены. Один из работников организации требует у работодателя отчитаться о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации. Есть ли основания у работника требовать у работодателя проведения общего собрания работников, на котором работодатель должен отчитаться о выполнении коллективного договора? Правомерны ли требования работника?

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений и навыков проводятся в соответствии с ПлКубГАУ 2.5.1 Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся.

Критерии оценки знаний при проведении устного опроса:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся полно и аргументировано отвечает по содержанию темы; дает исчерпывающие ответы по определенному разделу, проблеме; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, ссылаясь на научную, учебную или нормативную литературу; показывает знание специальной литературы; излагает материал логично, последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся полно и правильно отвечает по содержанию темы, по определенному разделу, проблеме с соблюдением логики изложения материала, но допустил при ответе определенные неточности (1-2 ошибки), не имеющие принципиального характера, которые сам же исправил;

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся показал неполные знания темы, определенного раздела, проблемы; допустил ошибки и неточности при

ответе; продемонстрировал неумение логически выстраивать ответ и формулировать свою позицию по проблемным вопросам; при ответе опирался только на учебную литературу.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся обнаруживает незнание темы, определенного раздела, проблемы; допускает ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не может ответить на дополнительные и уточняющие вопросы; если обучающийся вообще отказался отвечать на вопросы по причине незнания темы, определенного раздела, проблемы либо отмечаются такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению следующих тем, разделов.

Критерии оценки решения компетентностно-ориентированной задачи (ситуационной):

Оценка «отлично»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам.

Оценка «хорошо»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; однако не представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам либо не приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам.

Оценка «удовлетворительно»: при решении задачи: определен вид возникшего правоотношения; нормативные правовые акты, подлежащие применению; сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права; однако не представлен анализ материалов судебной практики по аналогичным делам и не приведены теоретические положения, имеющие отношение к рассматриваемым обстоятельствам.

Оценка «неудовлетворительно»: при решении задачи: не определен вид возникшего правоотношения либо не определены нормативные правовые акты, подлежащие применению, либо не сформулирован обоснованный ответ со ссылкой на нормы права.

Критерии оценки решения компетентностно-ориентированной задачи (подготовка проекта документа)

Оценка «отлично»: подготовленный проект соответствует предъявляемым требованиям по форме и содержанию.

Оценка «хорошо»: работа выполнена правильно с учетом 1-2 мелких погрешностей или 2-3 недочетов, исправленных самостоятельно по требованию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно»: работа выполнена правильно не менее чем наполовину, допущены 1-2 погрешности или одна грубая ошибка.

Оценка «неудовлетворительно»: допущены две (и более) грубые ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить или работа не выполнена полностью.

Критерии оценки знаний студентов при проведении тестирования

Оценка «отлично» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 85 % тестовых заданий;

Оценка «хорошо» выставляется при условии правильного ответа не менее чем 70 % тестовых заданий;

Оценка «удовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа не менее 51 %;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется при условии правильного ответа менее чем на 50 % тестовых заданий

Критерии оценки знаний обучающихся на зачете и экзамене

Оценки «зачтено» должна соответствовать параметрам любой из положительных оценок («отлично», «хорошо», «удовлетворительно»), «не зачтено» — параметрам оценки «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, который обладает всесторонними, систематизированными и глубокими знаниями материала учебной программы, умеет свободно выполнять задания, предусмотренные учебной программой, усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется обучающемуся усвоившему взаимосвязь основных положений и понятий дисциплины в их значении для приобретаемой специальности, проявившему творческие способности в понимании, изложении и использовании учебного материала, правильно обосновывающему принятые решения, владеющему разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, обнаружившему полное знание материала учебной программы, успешно выполняющему предусмотренные учебной программой задания, усвоившему материал основной литературы, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, показавшему систематизированный характер знаний по дисциплине, способному к самостоятельному пополнению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности, правильно применяющему теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеющему необходимыми навыками и приемами выполнения практических работ.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, который показал знание основного материала учебной программы в объеме, достаточном и необходимым для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных учебной программой, знаком с основной литературой, рекомендованной учебной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, допустившему погрешности в ответах на экзамене или выполнении экзаменационных заданий, но обладающему необходимыми знаниями под руководством преподавателя для устранения этих погрешностей, нарушающему последовательность в изложении учебного материала и испытывающему затруднения при выполнении практических работ.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, не знающему основной части материала учебной программы, допускающему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных учебной программой заданий, неуверенно с большими затруднениями выполняющему практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не может продолжить обучение или приступить к деятельности по специальности по окончании университета без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная учебная литература

1. Трудовое право (общая часть): учеб. пособие / Т. Л. Адриановская, О. А.

Глушко, С. В. Кобылинская, А. А. Сапфинова; под общ. ред. А. А. Сапфиновой. – Краснодар :КубГАУ, 2017. – 105 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/4_Adrianovskaja_ucheb_posobie_17.11.2017.pdf

2. Трудовое право (особенная часть): учеб. пособие / Т. Л. Адриановская [и др.]; под общ. ред. А. А. Сапфиновой. – Краснодар: КубГАУ, 2019. – 185 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/UP_Trudovoe_pravo_Osob_chast_462756_v1_.PDF

3. Трудовое право: учебное пособие / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2017. — 388 с. — ISBN 978-5-93916-587-7 – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>

Дополнительная учебная литература

1. Сапфинова А.А., Адриановская Т.А. Трудовой договор: учеб. пособие. – Краснодар: КубГАУ, 2017. – 88 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/Trudovoi_dogovor_uchebnoe_posobie_.pdf

2. Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 2-е изд., перераб. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2019. - 368 с. - ISBN 978-5-16-107770-2. Режим доступа: <https://new.znanium.com/catalog/product/1023807>

3. Трудовое право России: Учебное пособие / Шувалова И.А. - 2-е изд. - М.:ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 251 с.:-(Высшее образование: Бакалавриат) - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/898583>

Маркин, Н. С. Трудовое право : учебник для бакалавров / Н. С. Маркин, В. В. Надвикова, В. И. Шкатулла ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94555.html>

Нормативные и иные правовые акты, официальные акты высших судебных органов (в действующей редакции):

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года.

2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.) // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17(1831).

3. Конвенция Международной Организации Труда №52 о ежегодных оплачиваемых отпусках (Женева, 24 июня 1936г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией труда. 1957-1990. Том I. Женева, Международное бюро труда, 1991г.

4. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998г. //Текст Декларации размещен на сайте Бюро Международной Организации Труда в Москве в сети Интернет: <http://www.ilo.ru>

5. Конвенция №81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г.Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) //СЗ РФ. 2001. №50. Ст.4650

6. Федеральный конституционный закон от 31 декабря 1996 г. № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 1.Ст. 1.

7. Федеральный Конституционный закон от 07.02.2011 №1-ФКЗ «О судах общей юрисдикции в Российской Федерации» //СЗ РФ. 2011. №7. Ст. 898

8. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.91 г. № 1032-1 // Ведомости РСФСР. 1991. №18. Ст.565;СЗРФ 1996. №17. Ст.1915.

9. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995№ 181-ФЗ //СЗ РФ. 1995. №48. Ст.4563

10. Федеральный закон от 19.05.1995 №82-ФЗ «Об общественных объединениях» //СЗ РФ. 1995. №21. Ст. 1930.
11. Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» //СЗ РФ. 1996. №3. Ст. 148
12. Федеральный закон от 08.05.1996 № 41-ФЗ «О производственных кооперативах» // СЗ РФ. 1996. № 20. Ст.2321.
13. Федеральный закон от 11.04.1998 №58-ФЗ «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда //СЗ РФ. 1998. №15. Ст.1698
14. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ.1998. № 31. Ст. 3803.
15. Федеральный закон от 1 мая 1999г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.
16. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» //СЗ РФ. 2000. №26. Ст. 2729
17. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ //СЗ РФ. 2002. №1 (ч.1). Ст.3
18. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» //СЗ РФ. 2002. №30. Ст. 3032
19. Федеральный закон от 27.11.2002 №156-ФЗ «Об объединениях работодателей» //СЗ РФ. 2002. №48. Ст.4741
20. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» //СЗ РФ. 2002. № 30. Ст.3032.
21. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» //СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
22. Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» //СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.
23. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»//СЗ РФ. 2007. № 10. Ст.1152.
24. Федеральный закон от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» //СЗ РФ. 2007. №41. Ст.4849; Российская газета от 26 декабря 2014 г. №296
25. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» //СЗ РФ. 2010. №31. Ст.4162; 2013. №27. Ст.3477
26. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» //СЗ РФ. 2011. № 7. Ст.900.
27. Федеральный закон от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с изменениями и дополнениями //СЗ РФ. 2013. №52 (часть I). Ст. 6991
28. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» //СЗ РФ. 2012. № 53 (ч.1). Ст. 7598.
29. Федеральный закон от 07.05.2013 №78-ФЗ «Об уполномоченных по защите прав предпринимателей в Российской Федерации» //СЗ РФ. 2013. №19. Ст. 2305; 2013. №44. Ст. 5633
30. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» //СЗ РФ. 2000. № 52 (ч.П). Ст. 5149.
31. Постановление Правительства РФ от 14 ноября 2002г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками,

с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // СЗ РФ. 2002. № 36. ст. 3490.

32. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №324 года «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» //СЗ РФ. 2004. №28. Ст.2901

33. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» // СЗ РФ. 2008. № 42. Ст. 4821.

34. Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» (вместе с «Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы», «Правилами регистрации безработных граждан») //СЗ РФ. 2012. № 38. Ст. 5103.

35. Приказ Минтруда России от 15.12.2014 № 1041н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области медиации (медиатор)»// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2015.№ 30.

36. Приказ Роструда от 22.07.2019 № 196 «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена» //Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>

37. Приказ Роструда от 23.08.2019 № 230 «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»//Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>

38. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы //Российская газета, №24, 05.02.2018

39. Отраслевое соглашение по агропромышленному комплексу Российской Федерации на 2018 - 2020 годы, утв. Союзом работодателей "Общероссийское агропромышленное объединение работодателей "Агропромышленный союз России", Ассоциацией крестьянских (фермерских) хозяйств и сельскохозяйственных кооперативов России, Профсоюзом работников агропромышленного комплекса РФ, Минсельхозом России, Россельхознадзором 06.03.2018 //Солидарность, №18, 03.05-16.05.2018

Судебная практика:

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого

предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Бюллетень Верховного Суда РФ». 2018. № 7.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7.

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Российская газета. 1995. № 29. 8 февр.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Электронно-библиотечные системы

№	Наименование	Тематика
1	Znanium.com	Универсальная
2	IPRbook	Универсальная
3	Образовательный портал КубГАУ	Универсальная
4	Консультант Плюс	Правовая система

Рекомендуемые интернет сайты:

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - <http://www.rosmintrud.ru/>
2. Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости - <https://www.rostrud.ru/>
3. Центр социально-трудовых прав. <http://trudprava.ru/>
4. Официальный сайт Правительства РФ <http://www.government.ru>
5. Официальный сайт Конституционного Суда РФ <http://www.ksrf.ru>
6. Журнал Трудовое право <http://www.top-personal.ru/workinglaw.html?262>
7. Судебные и нормативные акты РФ - <https://sudact.ru/>
8. Официальный сайт Государственной инспекции труда в Краснодарском крае - <https://git23.rostrud.ru/>

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1 Сапфинова А. А. Трудовое право: сб. задач / А. А. Сапфинова, С. В. Кобылинская, В. А. Макарова. – Краснодар: КубГАУ, 2015. – 128 с. Образовательный портал КубГАУ. Режим доступа: https://edu.kubsau.ru/file.php/125/Trudovoe_Pravo_JUF_Sbornik_zadach.pdf

2 Трудовое право: метод. указания по контактной работе / сост. Т.Л. Адриановская, А. А. Сапфинова. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 39 с. Режим доступа:

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

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине позволяют: обеспечить взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети "Интернет"; фиксировать ход образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации по дисциплине и результатов освоения образовательной программы; организовать процесс образования путем визуализации изучаемой информации посредством использования презентаций, учебных фильмов; контролировать результаты обучения на основе компьютерного тестирования.

Перечень программного обеспечения

№	Наименование	Краткое описание
1	Microsoft Windows	Операционная система
2	Microsoft Office (включает Word, Excel, PowerPoint)	Пакет офисных приложений
3	Систематестирования INDIGO	Тестирование

Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных и поисковых систем

1. Правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru>
2. Справочно-правовая система «Гарант» <http://www.aero.garant.ru>
3. Сайт Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации <https://vak.minobrnauki.gov.ru/main>
4. Реферативная и цитируемая база рецензируемой литературы «Scopus» <https://www.scopus.com>
5. Реферативные базы данных публикаций в научных журналах и патентов «Web of Science» <http://apps.webofknowledge.com>
6. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU» <http://elibrary.ru>
7. Сайт Российской государственной библиотеки <https://www.rsl.ru>
8. Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>
9. Научно-технический центр правовой информации «Система» Федеральной службы охраны Российской Федерации <http://www1.systema.ru/>
10. Поисковая система «Яндекс» <https://yandex.ru/>
11. Поисковая система «Google» <https://www.google.ru/>
12. Реестр работодателей, гарантированно соблюдающих трудовые права работников. Режим доступа: https://git23.rostrud.ru/reestr_rabotodateley_garantirovanno_soblyudayushchikh_trudovye_prava_rabotnikov8503/
13. Реестр аккредитованных частных агентств занятости [//https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=6919](https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=6919)
14. Перечень актов, содержащих обязательные требования, соблюдение которых оценивается при проведении мероприятий по федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права // <https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/perechen-aktov/>

15. Сводный реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда // https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=5206

16. Реестр деклараций соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда // https://www.rostrud.ru/rostrud/deyatelnost/?CAT_ID=5638

17. Отчеты о деятельности Федеральной службы по труду и занятости. Режим доступа: https://www.rostrud.ru/press_center/doklady/otchety-o-deyatelnosti-federalnoy-sluzhby-po-trudu-i-zanyatosti/

18. Доклады об осуществлении и эффективности федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/search/?q=15.%09Доклады+об+осуществлении+и+эффективности+федерального+государственного+надзора+за+соблюдением+трудового+законодательства+и+иных+нормативных+правовых+актов%2C+содержащих+нормы+трудового+права&where=&tags=&how=d>

19. Официальный сайт журнала «Трудовое право» Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/workinglaws.html>

20. Официальный сайт журнала «Справочник кадровика» Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru/>

12. Материально-техническое обеспечение обучения по дисциплине для лиц с ОВЗ и инвалидов

Входная группа в главный учебный корпус оборудован пандусом, кнопкой вызова, тактильными табличками, опорными поручнями, предупреждающими знаками, доступным расширенным входом, в корпусе есть специально оборудованная санитарная комната. Для перемещения инвалидов и ЛОВЗ в помещении имеется передвижной гусеничный ступенькоход. Корпус оснащен противопожарной звуковой и визуальной сигнализацией

Планируемые помещения для проведения всех видов учебной деятельности

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе, помещений для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательных программ в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
2	3	4
Трудовое право	Помещение №221 ГУК, площадь — 101м ² ; посадочных мест —	350044, Краснодарский край, г. Краснодар, ул.

	<p>95; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, для самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; технические средства обучения, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (ноутбук, проектор, экран), в т.ч для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ; программное обеспечение: Windows, Office.</p> <p>Помещение №114 ЗОО, площадь — 43м²; посадочных мест — 25; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, для самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ специализированная мебель (учебная доска, учебная мебель), в том числе для обучающихся с инвалидностью и ОВЗ</p>	<p>им. Калинина, 13</p>
--	--	-------------------------

13. Особенности организации обучения лиц с ОВЗ и инвалидов

Для инвалидов и лиц с ОВЗ может изменяться объём дисциплины (модуля) в часах, выделенных на контактную работу обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающегося (при этом не увеличивается количество зачётных единиц, выделенных на освоение дисциплины).

Фонды оценочных средств адаптируются к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающимися.

Основные формы представления оценочных средств – в печатной форме или в форме электронного документа.

Формы контроля и оценки результатов обучения инвалидов и лиц с ОВЗ

Категории студентов с ОВЗ и инвалидностью	Форма контроля и оценки результатов обучения
С нарушением зрения	<ul style="list-style-type: none"> – устная проверка: дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; – с использованием компьютера и специального ПО: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, дистанционные формы, если позволяет острота зрения - графические работы и др.; при возможности письменная проверка с использованием рельефно-точечной системы Брайля, увеличенного шрифта, использование специальных технических средств (тифлотехнических средств): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, отчеты и др.
С нарушением слуха	<ul style="list-style-type: none"> – письменная проверка: контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – с использованием компьютера: работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы и др.; при возможности устная проверка с использованием специальных технических средств (аудиосредств, средств коммуникации, звукоусиливающей аппаратуры и др.): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.
С нарушением опорно-двигательного аппарата	<ul style="list-style-type: none"> – письменная проверка с использованием специальных технических средств (альтернативных средств ввода, управления компьютером и др.): контрольные, графические работы, тестирование, домашние задания, эссе, письменные коллоквиумы, отчеты и др.; – устная проверка, с использованием специальных технических средств (средств коммуникаций): дискуссии, тренинги, круглые столы, собеседования, устные коллоквиумы и др.; с использованием компьютера и специального ПО (альтернативных средств ввода и управления компьютером и др.): работа с электронными образовательными ресурсами, тестирование, рефераты, курсовые проекты, графические работы, дистанционные формы предпочтительнее обучающимся, ограниченным в передвижении и др.

Адаптация процедуры проведения промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ:

В ходе проведения промежуточной аттестации предусмотрено:

–предъявление обучающимся печатных и (или) электронных материалов в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;

–возможность пользоваться индивидуальными устройствами и средствами, позволяющими адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с

учетом их индивидуальных особенностей;

–увеличение продолжительности проведения аттестации;

–возможность присутствия ассистента и оказания им необходимой помощи (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с преподавателем).

Формы промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ОВЗ должны учитывать индивидуальные и психофизические особенности обучающегося/обучающихся по АОПОП ВО (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).

Специальные условия, обеспечиваемые в процессе преподавания дисциплины Студенты с нарушениями зрения

–предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить плоскочечатную информацию в аудиальную или тактильную форму;

–возможность использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие адаптировать материалы, осуществлять приём и передачу информации с учетом индивидуальных особенностей и состояния здоровья студента;

–предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;

–использование чёткого и увеличенного по размеру шрифта и графических объектов в мультимедийных презентациях;

–использование инструментов «лупа», «прожектор» при работе с интерактивной доской;

–озвучивание визуальной информации, представленной обучающимся в ходе занятий;

–обеспечение раздаточным материалом, дублирующим информацию, выводимую на экран;

–наличие подписей и описания у всех используемых в процессе обучения рисунков и иных графических объектов, что даёт возможность перевести письменный текст в аудиальный,

–обеспечение особого речевого режима преподавания: лекции читаются громко, разборчиво, отчётливо, с паузами между смысловыми блоками информации, обеспечивается интонирование, повторение, акцентирование, профилактика рассеивания внимания;

–минимизация внешнего шума и обеспечение спокойной аудиальной обстановки;

– возможность вести запись учебной информации студентами в удобной для них форме (аудиально, аудиовизуально, на ноутбуке, в виде пометок в заранее подготовленном тексте);

–увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания и др.) на практических и лабораторных занятиях;

–минимизирование заданий, требующих активного использования зрительной памяти и зрительного внимания;

–применение поэтапной системы контроля, более частый контроль выполнения заданий для самостоятельной работы.

Студенты с нарушениями опорно-двигательного аппарата

(маломобильные студенты, студенты, имеющие трудности передвижения и патологию верхних конечностей)

- возможность использовать специальное программное обеспечение и специальное оборудование и позволяющее компенсировать двигательное нарушение (коляски, ходунки, трости и др.);
- предоставление возможности предкурсового ознакомления с содержанием учебной дисциплины и материалом по курсу за счёт размещения информации на корпоративном образовательном портале;
- применение дополнительных средств активизации процессов запоминания и повторения;
- опора на определенные и точные понятия;
- использование для иллюстрации конкретных примеров;
- применение вопросов для мониторинга понимания;
- разделение изучаемого материала на небольшие логические блоки;
- увеличение доли конкретного материала и соблюдение принципа от простого к сложному при объяснении материала;
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- увеличение доли методов социальной стимуляции (обращение внимания, апелляция к ограничениям по времени, контактные виды работ, групповые задания др.);
- обеспечение беспрепятственного доступа в помещения, а также пребывания в них;
- наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие обеспечить реализацию эргономических принципов и комфортное пребывание на месте в течение всего периода учёбы (подставки, специальные подушки и др.).

Студенты с нарушениями слуха (глухие, слабослышащие, позднооглохшие)

- предоставление образовательного контента в текстовом электронном формате, позволяющем переводить аудиальную форму лекции в плоскочечную информацию;
- наличие возможности использовать индивидуальные звукоусиливающие устройства и сурдотехнические средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации; осуществлять взаимобратный перевод текстовых и аудиофайлов (блокнот для речевого ввода), а также запись и воспроизведение зрительной информации.
- наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;
- наличие наглядного сопровождения изучаемого материала (структурно-логические схемы, таблицы, графики, концентрирующие и обобщающие информацию, опорные конспекты, раздаточный материал);
- наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;
- обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;
- особый речевой режим работы (отказ от длинных фраз и сложных предложений, хорошая артикуляция; четкость изложения, отсутствие лишних слов; повторение фраз без изменения слов и порядка их следования; обеспечение зрительного контакта во время говорения и чуть более медленного темпа речи, использование естественных жестов и мимики);
- чёткое соблюдение алгоритма занятия и заданий для самостоятельной работы (называние темы, постановка цели, сообщение и запись плана, выделение основных понятий и методов их изучения, указание видов деятельности студентов и способов

проверки усвоения материала, словарная работа);

–соблюдение требований к предъявляемым учебным текстам (разбивка текста на части; выделение опорных смысловых пунктов; использование наглядных средств);

–минимизация внешних шумов;

–предоставление возможности соотносить вербальный и графический материал; комплексное использование письменных и устных средств коммуникации при работе в группе;

– сочетание на занятиях всех видов речевой деятельности (говорения, слушания, чтения, письма, зрительного восприятия с лица говорящего).

Студенты с прочими видами нарушений

(ДЦП с нарушениями речи, заболевания эндокринной, центральной нервной и сердечно-сосудистой систем, онкологические заболевания)

–наличие возможности использовать индивидуальные устройства и средства, позволяющие осуществлять приём и передачу информации;

–наличие системы заданий, обеспечивающих систематизацию вербального материала, его схематизацию, перевод в таблицы, схемы, опорные тексты, глоссарий;

–наличие наглядного сопровождения изучаемого материала;

–наличие чёткой системы и алгоритма организации самостоятельных работ и проверки заданий с обязательной корректировкой и комментариями;

–обеспечение практики опережающего чтения, когда студенты заранее знакомятся с материалом и выделяют незнакомые и непонятные слова и фрагменты;