

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Курганский государственный университет»
(КГУ)

Кафедра «Частное и публичное право»



УТВЕРЖДАЮ:
Первый проректор
/Т.Р. Змызгова/
«05» сентября 2023 г.

Рабочая программа учебной дисциплины
Трудовое право (2 часть)

образовательной программы высшего образования –
программы бакалавриата

40.03.01 - Юриспруденция

Направленность (профиль):
Гражданское право и гражданский процесс

Форма обучения: очная, заочная

Направленность (профиль):
Уголовно-правовая

Форма обучения: очная

Курган 2023

Рабочая программа дисциплины «Трудовое право (2 часть)» составлена в соответствии с учебными планами по программе бакалавриата «Юриспруденция» (направленности (профили): гражданское право и гражданский процесс, уголовно-правовая), утвержденным:

- для очной формы обучения «30» июня 2023 года.
- для заочной формы обучения «30» июня 2023 года.

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры «Частное и публичное право» 05.09.2023 года, протокол № 1.

Рабочую учебную программу составил
канд. полит. наук, доцент



А. В. Афонасова

Согласовано:

Заведующий кафедрой «Частное и публичное право»
канд. юрид. наук, доцент



А. Н. Глебов

Заведующий кафедрой «Уголовное право»
д-р. юрид. наук, доцент



Р. С. Абдулин

Специалист
по учебно-методической работе



И. В. Тарасова

Начальник управления
образовательной деятельности



И. В. Григоренко

1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Очная форма обучения

Всего: 6 зачетных единиц трудоемкости (216 академических часа)

Вид учебной работы	На всю дисциплину	Семестр
		5
Аудиторные занятия (контактная работа с преподавателем), всего часов	48	48
в том числе:		
Лекции	16	16
Практические занятия	32	32
Самостоятельная работа, всего часов	168	168
в том числе:		
Подготовка к экзамену	27	27
Другие виды самостоятельной работы (самостоятельное изучение тем (разделов) дисциплины)	141	141
Вид промежуточной аттестации	Экзамен	Экзамен
Общая трудоемкость дисциплины и трудоемкость по семестрам, часов	216	216

Заочная форма обучения

Всего: 6 зачетных единицы трудоемкости (216 академических часов)

Направленность (профиль) Гражданское право и гражданский процесс

Вид учебной работы	На всю дисциплину	Семестр
		7
Аудиторные занятия (контактная работа с преподавателем), всего часов	10	10
в том числе:		
Лекции	4	4
Практические занятия	6	6
Самостоятельная работа, всего часов	206	206
в том числе:		
Подготовка к экзамену	27	27
Другие виды самостоятельной работы (самостоятельное изучение тем (разделов) дисциплины)	179	179
Вид промежуточной аттестации	Экзамен	Экзамен
Общая трудоемкость дисциплины и трудоемкость по семестрам, часов	216	216

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Трудовое право (2 часть)» относится к части формируемой участниками образовательных отношений блока Б1 дисциплины (модули) направления подготовки 40.03.01 юриспруденция (направленности (профили): гражданское право и гражданский процесс, уголовно-правовой).

Изучению курса предшествуют следующие дисциплины: теория государства и права, конституционное (государственное) право России, административное право, гражданское право.

Трудовое право – профилирующая учебная дисциплина, составляющая основу высшего образования. Трудовое право, предметом которого являются трудовые и непосредственно связанные с ними отношения относится к основным правовым регуляторам отношений, складывающихся между работниками и работодателями.

Успешное освоение курса позволяет перейти к изучению дисциплин: арбитражный процесс, финансовое право, налоговое право и других.

Результаты обучения по дисциплине необходимы для написания выпускных квалификационных работ по трудовому праву.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Целью изучения дисциплины является овладение знаниями теории трудового права, профессиональная подготовка в сфере правового регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними отношений.

Задачами дисциплины являются: формирование умения ориентироваться в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права; приобретение практических навыков работы с актами, содержащими нормы трудового права; ознакомление с судебной практикой.

После освоения базового курса трудового права у обучающегося должен быть сформирован ряд **компетенций**.

ПК-11 Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- правовой статус субъектов трудового права; способы защиты трудовых прав (ПК-11)
- основные положения правового регулирования трудовых отношений ПК-11)
- сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, отношений в праве (ПК-11)

Уметь:

- оперировать понятиями и категориями трудового права; анализировать трудовые отношения (ПК-11)
- анализировать, толковать и правильно применять нормы трудового права; осуществлять юридическое сопровождение (социальное партнёрство, трудовой договор) (ПК-11)
- оперировать юридическими понятиями и категориями права (ПК-11)
- принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом (ПК-11)
- осуществлять правовую экспертизу нормативных актов (ПК-11)
- давать юридические консультации по трудовому праву (ПК-11)

Владеть:

- терминологией трудового права; навыками анализа юридических фактов и трудовых отношений (ПК-11)
- навыками анализа правоприменительной практики и её обобщения по отдельным категориям судебных дел (трудовые споры) (ПК-11)
- способность сохранять и укреплять доверие общества к юридическому сообществу.
- юридической терминологией (ПК-11)

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Учебно-тематический план

5 семестр

Очная форма обучения

Рубеж	Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Количество часов контактной работы с преподавателем	
			Лекции 5 семестр	Практич. занятия 5 семестр
Рубеж 1	1	Методы правового регулирования заработной платы; тарифная система оплаты рабочих и служащих; система заработной платы.	2	4
	2	Гарантии и компенсации; случаи предоставления гарантий и компенсаций и категории работников, которым установлены	1	4
	3	Правила внутреннего распорядка. Трудовая дисциплина.	1	4
	4	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	2	4
		Рубежный контроль № 1	2	-
Рубеж 2	5	Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.	1	4
	6	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	1	4
	7	Защита трудовых прав работников.	2	4
	8	Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения; трудовые конфликты и порядок их разрешения.	2	4
		Рубежный контроль № 2	2	-
Всего:			16	32

7 семестр

Заочная форма обучения

Номер раздела,	Наименование раздела, темы	Количество часов контактной работы с
----------------	----------------------------	--------------------------------------

темы		преподавателем	
		Лекции 7 семестр	Практич. занятия 7 семестр
1	Методы правового регулирования заработной платы; тарифная система оплаты рабочих и служащих; система заработной платы.	0,5	-
2	Гарантии и компенсации; случаи предоставления гарантий и компенсаций и категории работников, которым установлены	0,5	-
3	Правила внутреннего распорядка. Трудовая дисциплина.	0,5	1
4	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	0,5	1
5	Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.	0,5	1
6	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	0,5	1
7	Защита трудовых прав работников.	0,5	1
8	Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения; трудовые конфликты и порядок их разрешения.	0,5	1
Всего:		4	6

4.2. Содержание лекционных занятий

5 семестр (очная форма обучения), 7 семестр (заочная форма обучения).

Тема 1. Методы правового регулирования заработной платы; тарифная система оплаты рабочих и служащих; система заработной платы.

Понятие оплаты труда. Структура заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Методы правового регулирования заработной платы. Тарифная система оплаты рабочих и служащих. Минимальная заработная плата. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы. Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций. Надбавки и доплаты. Районный коэффициент. Стимулирующие выплаты. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы (за работу в ночное время, при совмещении профессий (должностей), при простое и т. д.). Порядок выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы: дисциплинарная, материальная, административная, уголовная. Система заработной платы.

Тема 2. Гарантии и компенсации.

Понятие гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Порядок исчисления среднего заработка. Его юридическое значение. Индексация сумм среднего заработка.

Тема 3. Правила внутреннего распорядка. Трудовая дисциплина.

Трудовая дисциплина: понятие, содержание и методы обеспечения. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка: правила внутреннего трудового

распорядка; уставы и положения о дисциплине работников; должностные инструкции и иные нормативные правовые акты, регулирующие дисциплину труда. Меры поощрения за успехи в работе. Поощрения за особые трудовые заслуги (награждения). Дисциплинарная ответственность по трудовому законодательству РФ: основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности; виды дисциплинарной ответственности; дисциплинарная ответственность руководителя организации и его заместителей. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения и снятия.

Тема 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Правомочий работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Формы профессиональной подготовки. Повышение квалификации работников с отрывом и без отрыва от производства. Трудовые гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением

Тема 5. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Понятие охраны труда по трудовому праву Российской Федерации. Нормы и правила по охране труда. Обеспечение прав работников на охрану труда. Специальные правила по охране лиц, нуждающихся в особой правовой защите. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства о труде.

Тема 6. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.

Материальная ответственность сторон трудового правоотношения: понятие, отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности. Условия наступления материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя за материальный ущерб, причиненный работнику и его имуществу. Компенсация работодателем морального вреда, причиненного работнику. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность. Виды материальной ответственности: ограниченная, полная, индивидуальная, коллективная (бригадная). Договоры о материальной ответственности. Возмещение работником затрат, связанных с его обучением.

Тема 7. Защита трудовых прав работников.

Понятие и способы защиты трудовых прав работников. Федеральная инспекция труда: система, органы, полномочия в сфере защиты трудовых прав работников. Права государственных инспекторов труда. Роль прокуратуры и федеральных надзоров в осуществлении надзорно-контрольных функций за соблюдением трудового законодательства. Полномочия профсоюзов по защите трудовых прав работников. Права и обязанности профсоюзных инспекторов труда. Самозащита работниками трудовых прав.

Тема 8. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения; трудовые конфликты и порядок их разрешения.

Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Трудовые конфликты и порядок их разрешения. Комиссии по трудовым спорам: порядок образования и компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС. Обжалование и исполнение решений КТС. Рассмотрение трудовых споров в судебном порядке. Споры, непосредственно подведомственные суду. Сроки обращения в суд. Вынесение и исполнение решений. Удовлетворение денежных требований работника. Передача трудовых споров на рассмотрение международных судебных органов. Европейский суд по правам человека. Понятие, характеристика и виды коллективных трудовых споров. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: выдвижение и рассмотрение требований работников, их представителей; примирительные процедуры. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в предупреждении и разрешении коллективных трудовых споров. Понятие забастовки и порядок ее

проведения. Ограничение права на забастовку. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

4.3 Практические занятия 5 семестр

	Наименование раздела, темы дисциплины	Наименование и содержание практического занятия	Норматив времени, час по форме обучения очная	Норматив времени, час по форме обучения заочная
P1	Методы правового регулирования заработной платы; тарифная система оплаты рабочих и служащих; система заработной платы.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и структура заработной платы. 2. Правовые аспекты оплаты труда и основные государственные гарантии по оплате труда работников. 3. Стимулирующие выплаты. 4. Бестарифные системы оплаты труда. 5. Ответственность работодателя за нарушение правил об оплате труда. 	4	-
P2	Гарантии и компенсации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и виды гарантий и компенсаций в сфере труда. 2. Правовое регулирование служебных командировок. Гарантии и компенсации при направлении работников в командировки. 3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. 4. Меры поощрения за успехи в работе. Поощрения за особые трудовые заслуги (награждения). 5. Гарантии для работников, совмещающих работу с обучением. 6. Меры поощрения за особые трудовые заслуги. 	4	-
P3	Правила внутреннего распорядка. Трудовая дисциплина.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие дисциплины труда и трудового распорядка. 2. Методы регулирования дисциплины труда. Поощрение за труд. 3. Понятие и виды дисциплинарной ответственности. 4. Порядок определения размера вреда, подлежащего возмещению при привлечении работника к материальной ответственности. 	4	1

		5. Порядок применения, снятия и обжалования дисциплинарного взыскания.		
P4	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	<p>1. Права и обязанности работника и работодателя по подготовке и переподготовке кадров.</p> <p>2. Формы профессиональной подготовки. Повышение квалификации работников с отрывом и без отрыва от производства.</p> <p>3. Трудовые гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.</p> <p>4. Ученический договор.</p>	4	1
P5	Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.	<p>1. Понятие и значение охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.</p> <p>2. Система правового регулирования охраны труда.</p> <p>3. Требования охраны труда.</p> <p>4. Обязанности работодателя и работника по охране труда.</p> <p>5. Организация охраны труда.</p> <p>6. Обеспечение прав работников на охрану труда.</p> <p>7. Охрана труда лиц, работающих в неблагоприятных условиях труда.</p> <p>8. Охрана труда женщин.</p> <p>9. Охрана труда несовершеннолетних и инвалидов.</p> <p>10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.</p>	4	1

Р6	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения	<p>1. Условия наступления материальной ответственности.</p> <p>2. Материальная ответственность работодателя за материальный ущерб, причиненный работнику и имуществу работника.</p> <p>3. Возмещение работодателем морального вреда, причиненного работнику.</p> <p>4. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.</p> <p>5. Виды материальной ответственности работника.</p> <p>6. Договоры о полной материальной ответственности.</p> <p>7. Определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания.</p>	4	1
Р7	Защита трудовых прав работников.	<p>1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.</p> <p>3. Формы самозащиты работниками трудовых прав.</p>	4	1
Р8	Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения; трудовые конфликты и порядок их разрешения.	<p>1. Понятие и виды трудовых споров.</p> <p>2. Принципы рассмотрения трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.</p> <p>3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.</p> <p>4. Понятие, характеристика и виды коллективных трудовых споров.</p> <p>5. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: выдвижение и рассмотрение требований работников, их представителей; примирительные процедуры.</p> <p>6. Участие Службы по урегулированию коллективных</p>	4	1

		<p>трудовых споров в предупреждении и разрешении коллективных трудовых споров.</p> <p>7. Понятие забастовки и порядок ее проведения. Ограничение права на забастовку. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.</p> <p>8. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.</p>		
		Всего	32	6

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебные лекции по трудовому праву призваны дать обучающимся основные положения по вопросам отдельных тем, определить нормативные акты и специальную дополнительную литературу, относящиеся к изучаемой теме, заложить базу для углубленного ее освоения на семинарских и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной работы. При очной форме обучения лекции по программе курса читаются практически по всем темам. Они призваны ознакомить обучающихся с содержанием предмета изучаемого курса, формами его освоения, промежуточной и итоговой аттестацией, а также облегчить им усвоение важнейших методологических и теоретических положений дисциплины и оказать методическую помощь в самостоятельной работе по изучению курса. По общему правилу в лекциях материала по указанному курсу освещается по отдельным блокам, объединяющим отдельные темы. При этом раскрываются наиболее важные и сложные вопросы. Наряду с раскрытием содержания того или иного блока тем (темы) даются материалы и рекомендации по самостоятельному углубленному их изучению, а также обзор проблем трудового права, соответствующем законодательстве и практике его применения, которые произошли в период между сессиями.

На лекции обучающиеся должны работать, вести ее конспект. Это способствует лучшему усвоению, запоминанию проблематики трудового права, служит средством развития умственных способностей, вырабатывает умение в сжатой форме излагать мысли, развивает навыки литературного изложения, повышает культуру речи. Конспект должен отражать основное содержание лекции, записанной своими словами, кратко, сжато и вместе с тем полно. Дословно следует записывать лишь определения, правила и выводы. При конспектировании целесообразно употреблять сокращения и условные обозначения распространенных слов, терминологических оборотов.

Практические занятия по трудовому праву имеют своей целью углубление и закрепление знаний, полученных обучающимися на лекциях, и в ходе самостоятельного изучения рекомендуемой юридической литературы, нормативных актов и материалов практики, помочь им овладеть навыками и правилами публичного выступления, дискуссии, умение аргументировано и последовательно изложить в доказательное свое мнение по обсуждаемому вопросу. На практические занятия выносятся лишь узловые вопросы курса.

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений изученных материалов, что будет способствовать более глубокому, полному, логически последовательному и выдержанному ответу обучающегося. Спорные в юридической

литературе теоретические вопросы, на которые необходимо обратить особое внимание при подготовке к семинару, указываются преподавателем в процессе определения домашнего задания. По отдельным вопросам темы, представляющим определенный теоретический и практический интерес, обучающимися, по согласованию с преподавателем, могут готовиться или обсуждаться на занятиях научные доклады. Это поможет выработке у них навыков самостоятельной работы над литературными и законодательными источниками, опубликованной практикой судебных органов, способностей письменного изложения собственных выводов теоретического и практического характера, которые найдут применение в их будущей работе юристов.

Вместе с тем, практические занятия не должны сводиться к абстрактным рассуждениям. Необходимо помнить, что теория является основой правотворческой и правоприменительной деятельности. Изучая теоретические вопросы, обучающиеся должны обращаться к закону, находить подтверждение теоретическим выводам и положениям в нормах законодательства.

Основная задача практических занятий – научить обучающихся понимать смысл закона, правильного его толкования и применения к конкретным жизненным ситуациями. Это достигается путем решения обучающимися задач (казусов), большинство которых имеют в своей основе конкретные судебные дела, выполнение заданий, связанных с подготовкой обучающимися различных юридических документов, схем и графиков, проведения сравнительного анализа определенных норм права, деловых игр, обобщения судебной практики, посещения судебных заседаний по рассмотрению конкретных дел и т.п. Выполнение указанных видов работы должно способствовать развитию у обучающихся практических навыков, умения применять свои познания в области регулирования отношений с иностранным элементом, самостоятельно анализировать закон и на его основе разрешать соответствующие дела.

При подготовке к занятиям обучающиеся должны изучить материалы лекции, рекомендованную специальную литературу и относящиеся к данному занятию нормативные акты и материалы практики. Лишь после этого можно приступить к составлению докладов (сообщений), написанию рефератов, решению задач и выполнению заданий. При этом задания, задачи и другие виды работ должны выполняться письменно в отдельной тетрадке в соответствии со сформулированными в них указаниями.

Решения задач (казусов) должно быть развернутым и мотивированным. При решении задачи необходимо проанализировать все факты и отношения, указанные в ее условии, четко сформулировать вопросы о правах и обязанностях, возникших между участниками данных отношений, обоснованности их требований и возражений, а если дело уже решено судом (иным органом), то и исследовать обоснованность изложенного в задаче решения.

Ответы на эти вопросы следует аргументировать ссылкой на конкретные нормы права. Ссылка на нормативные акты должна содержать их полное наименование (или общепринятое сокращение), статью (абзац, пункт, параграф), кем и когда акт принят (утвержден), где опубликован. Окончательные выводы по задаче должны быть конкретными и однозначными. При этом необходимо доказать, что именно на основе примененной нормы права подлежат разрешению рассматриваемые отношения.

В тексте задач содержатся все данные для определенного решения, кроме случаев, когда в самой задаче предусмотрены варианты двух и более решений путем соответствующего изменения фактических обстоятельств. В условия задач не следует вводить дополнительные («собственные») данные, основанные на различных предположениях. Переписывать в тетрадь тексты задач не следует. Однако на самом практическом занятии условия задачи необходимо изложить своими словами, а не читать. При подготовке к занятиям обучающийся должен хорошо их усвоить и запомнить.

Задания предназначены для более глубокого изучения трудового права. Решение предложенных заданий необходимо для понимания трудного материала.

Тесты предназначены для точного освоения материала, обращения внимания на детали и особенности. Правильных ответов может быть один, два или все. Задачи можно решить только, если обратиться к первоисточникам: международным документам, судебной практике. Многие задачи опираются на реальные прецеденты. Ответы должны содержать конкретные ссылки на нормативные и судебные источники. Только при полном обосновании ответ будет считаться «правильным».

Задания следует выполнять письменно (в соответствии со сформулированными в них указаниями). Выполнение заданий способствует развитию у обучающихся практических навыков, умения применять свои знания в практической деятельности, самостоятельно анализировать закон и правильно определять сферу его действия. На занятиях обучающимся могут быть предложены задачи и задания, не предусмотренные в данном практикуме.

В конце теоретического семинара или практического занятия преподаватель делает соответствующее заключение, в котором определяет общий уровень подготовки присутствующих к занятию, обращает внимание группы на недостаточно проработанные вопросы, подводит итоги рассмотрения теоретических положений темы и решения задач, оценивает выступление отдельных обучающихся.

Самостоятельная работа обучающихся связана с научно-исследовательской деятельностью, подготовкой докладов (сообщений), рефератов, изучением дополнительной юридической литературы и анализом практики применения норм трудового права; она не только помогает освоению указанного курса, но и существенно расширяет кругозор обучающихся, углубляет и укрепляет их знания. Примерные темы сформулированы в УМК.

Для текущего контроля успеваемости по очной форме обучения преподавателем используется балльно-рейтинговая система контроля и оценки академической активности. Поэтому настоятельно рекомендуется тщательно прорабатывать материал дисциплины при самостоятельной работе, участвовать во всех формах обсуждения и взаимодействия, как на лекциях, так и на практических занятиях в целях лучшего освоения материала и получения высокой оценки по результатам освоения дисциплины.

Выполнение самостоятельной работы подразумевает самостоятельное изучение разделов дисциплины, подготовку к практическим занятиям, к рубежным контролям (для обучающихся очной формы обучения), подготовку к экзамену.

Рекомендуемая трудоемкость самостоятельной работы представлена в таблице:

Рекомендуемый режим самостоятельной работы

5 семестр

Наименование вида самостоятельной работы	очная	заочная
Самостоятельное изучение тем дисциплины:	121	173
Охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями.	30	44
Реализация права на забастовку. Правовые последствия.	40	44
Стимулирующие выплаты. Порядок их введения, пересмотра и отмены.	23	44
Возможные удержания из заработной платы работника без его согласия. Возможные ограничения.	30	41
Подготовка к практическим занятиям (по 1 часу для очной формы обучения, 2 часа на каждое занятие для заочной формы)	16	6
Подготовка к рубежным контролям (по 2 часа на каждый рубеж)	4	-
Подготовка к экзамену	27	27
Всего:	168	206

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

6.1. Перечень оценочных средств

1. Балльно-рейтинговая система контроля и оценки академической активности обучающихся в КГУ (для очной формы обучения).
2. Банк тестовых заданий к рубежным контролям № 1, вопросы для рубежного контроля №2 (для очной формы обучения).
3. Вопросы к экзамену.

6.2. Система балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся по дисциплине

5 семестр

Очной формы обучения

Текущий контроль проводится в виде контроля посещения лекций, работы на практических занятиях:

- посещение лекций – до 8 баллов (по 1 баллу за лекцию);
- работы на практических занятиях – до 32 баллов (от 1 до 2 баллов за каждое практическое занятие).

Рубежные контроли проводятся на 4-й лекции в форме письменного тестирования и ответов на вопросы на 8-й лекции:

Рубежный контроль № 1 – до 15 баллов;

Рубежный контроль № 2 – до 15 баллов.

Экзамен – до 30 баллов.

1.	Критерий пересчета баллов в традиционную оценку по итогам работы в семестре и экзамена	<p>60 и менее баллов – неудовлетворительно; 61...73 – удовлетворительно; 74... 90 – хорошо; 91...100 – отлично</p>
2	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения автоматического зачета (экзаменационной оценки) по дисциплине, возможность получения бонусных баллов	<p>Для допуска к промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) за семестр обучающийся должен набрать по итогам текущего и рубежного контролей не менее 51 балла. В случае если обучающийся набрал менее 51 балла, то к аттестационным испытаниям он не допускается.</p> <p>Для получения экзамена без проведения процедуры промежуточной аттестации обучающемуся необходимо набрать в ходе текущего и рубежных контролей не менее 61 балла. В этом случае итог балльной оценки, получаемой обучающимся, определяется по количеству баллов, набранных им в ходе текущего и рубежных контролей. При этом, на усмотрение преподавателя, балльная оценка обучающегося может быть повышена за счет получения дополнительных баллов за академическую активность.</p> <p>Обучающийся, имеющий право на получение оценки без проведения процедуры промежуточной аттестации, может повысить ее путем сдачи аттестационного испытания. В случае получения обучающимся на аттестационном испытании 0 баллов итог балльной оценки по дисциплине</p>

		<p>(модулю) не снижается.</p> <p>За академическую активность в ходе освоения дисциплины (модуля), участие в учебной, научно-исследовательской, спортивной, культурно-творческой и общественной деятельности обучающемуся могут быть начислены дополнительные баллы. Максимальное количество дополнительных баллов за академическую активность составляет 30.</p> <p>Основанием для получения дополнительных баллов являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение дополнительных заданий по дисциплине (модулю); дополнительные баллы начисляются преподавателем; - участие в течение семестра в учебной, научно-исследовательской, спортивной, культурно-творческой и общественной деятельности КГУ.
3.	<p>Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) обучающихся для получения недостающих баллов в конце семестра</p>	<p>В случае если к промежуточной аттестации (экзамену) набрана сумма менее 51 балла, обучающемуся необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий, до конца последней (зачетной) недели семестра.</p> <p>Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности в учебных планах при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяется преподавателем.</p>

6.3. Процедура оценивания результатов освоения дисциплины

Рубежные контроли проводятся в форме письменного тестирования.

Перед проведением каждого рубежного контроля преподаватель прорабатывает с обучающимися основной материал соответствующих разделов дисциплины в форме краткой лекции-дискуссии.

Варианты тестовых заданий для рубежных контролей в 5 семестре состоят из 15 и 15 вопросов для очной формы обучения. Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл.

На каждое тестирование при рубежном контроле обучающемуся отводится время не менее 30 минут.

Преподаватель оценивает в баллах результаты тестирования каждого обучающегося по количеству правильных ответов и заносит в ведомость учета текущей успеваемости.

Результаты текущего контроля успеваемости заносятся преподавателем в экзаменационную ведомость, которая сдается в организационный отдел института в день экзамена, а также выставляются в зачетную книжку обучающегося.

Экзамен проводится в традиционной форме по билетам, включающим каждый по 2 вопроса.

6.4. Примеры оценочных средств для рубежных контролей, экзамена

Тестовые задания для рубежного контроля

Рубежный контроль № 1

Вариант I

1. Действие трудового законодательства по кругу лиц распространяется:
 - а) на всех лиц, работающих по договору;
 - б) на всех лиц, работающих по договору, кроме военнослужащих;
 - в) на всех лиц, работающих по договору, кроме работающих по гражданско-правовому договору;
 - г) на всех работников и работодателей.
2. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицом, достигшим возраста:
 - а) 14 лет;
 - б) 15 лет;
 - в) 16 лет;
 - г) 18 лет.

Вариант II

1. Что является источником трудового права в соответствии с Трудовым кодексом РФ:
 - а) трудовой договор;
 - б) коллективный договор;
 - в) правовой обычай;
 - г) приказ о приеме на работу.
2. В соответствии с действующим законодательством в ряде случаев с согласия законных представителей и органа опеки и попечительства допускается заключать трудовой договор с лицом в возрасте:
 - а) до 18 лет;
 - б) до 16 лет;
 - в) до 15 лет;
 - г) до 14 лет.

Рубежный контроль № 2

Вариант 1

Вопрос 1: В Трудовом кодексе РФ перечислен ряд обязательных для включения в трудовой договор условий. Среди них (выберите правильные варианты):

Вопрос 2: Работник обычной коммерческой организации достиг пенсионного возраста. Уходить на пенсию он не собирается. Его трудовой договор:

Вопрос 3: Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора согласно ТК РФ должно подтверждаться подписью работника:

Вопрос 4: Работника принимают на работу по срочному трудовому договору. Основание заключения именно срочного договора – "на время прохождения работником испытания". Законно ли это?

Вопрос 5: При заключении трудового договора не указали срок трудового договора (должен быть срочный). Ошибку заметили спустя неделю. Работник отказывается подписать соглашение о дополнении трудового договора условием о сроке. В этом случае:

Вариант 2

Вопрос 1. Работник прогулял. Составили акт об отсутствии на работе. В первый день выхода на работника работу директор затребовал у него объяснение, но работник отказался объясняться, о чем составлен акт. Можно ли в этот же день объявить работнику выговор?

Вопрос 2. Прогул был совершен 01.02.2018. Работнику с 03.02.2016 по 28.02.2018 был предоставлен учебный отпуск. Будет ли законным его увольнение 28.02.2018 за прогул по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

Вопрос 3. У работницы есть двухлетний ребенок. Она прогуляла 2 дня, дала письменные объяснения об отсутствии уважительных причин прогула. Вправе ли работодатель уволить ее за прогул?

Вопрос 4. У работника неполное рабочее время: 3-часовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе. Один день он прогулял полностью. Установлено отсутствие уважительных причин. Можно ли его уволить за прогул?

Вопрос 5. Работник совершил прогул. У него накоплены ежегодные оплачиваемые отпуска за 2 года. Можно ли работнику предоставить отпуск с последующим увольнением за прогул по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

Примерные вопросы к экзамену по «Трудовому праву (2 часть)» для обучающихся очной и заочной форм обучения

1. Понятие рабочего времени и его виды.
2. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
3. Режим и учет рабочего времени.
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Отпуска: виды и порядок предоставления.

6.5. Фонд оценочных средств

Полный банк заданий для текущего, рубежных контролей и промежуточной аттестации по дисциплине, показатели, критерии, шкалы оценивания компетенций, методические материалы, определяющие процедуры оценивания образовательных результатов, приведены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

7.1. Основная учебная литература

1. Гасанов К.К. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для обучающихся вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / [Н. Д. Амаглобели и др.]; под ред. К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, - 503 с. – Доступ из ЭБС «znanium.com».

2. Амаглобели Н.Д. Трудовое право [Электронный ресурс]: Учебник для обучающихся вузов, обучающихся по специальности "Юриспруденция", "Социальная работа", "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент организации" / Амаглобели Н.Д., Герасимов А.В.; Под ред. Гасанов К.К., - 5-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2015. - 503 с. – Доступ из ЭБС «znanium.com».

7.2. Дополнительная учебная литература

1. Магницкая Е.В. Трудовое право [Электронный ресурс]: Учебное пособие/Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н., Викторова Н. Г. - 2 изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 312 с. - Доступ из ЭБС «znanium.com».

7.3 Нормативные правовые акты

Международные акты

1. Всеобщая декларация прав человека (ООН, 1948 г.)
2. Международный пакт о гражданских и политических правах (ООН, 1966 г.)
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ООН, 1966 г.)
4. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.)
5. Декларация МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации (2008 г.)
6. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики (МОТ, 1977 г.)
7. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (1950 г.)
8. Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде» (1930 г.)
9. Конвенция МОТ № 30 «О регламентации рабочего времени в торговле и в учреждениях» (1930 г.)
10. Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.)
11. Конвенция МОТ № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.)
12. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» (1957 г.)
13. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.)
14. Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.)
15. Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.).
24. Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.)
16. Рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах» (1951 г.)
17. Рекомендация МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951 г.)

Законодательные и нормативные акты

Декларация прав и свобод человека и гражданина: постановление Верховного Совета РСФСР от 22 ноября 1991 г. № 1920-1.

Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ).

Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

Федеральные законы

Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».

Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».
Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».
Федеральный закон от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указы Президента РФ

Указ Президента РФ от 10 марта 1994 г. № 458 «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан».
Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера».
Указ Президента РФ от 7 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».
Указ Президента РФ от 29 марта 2013 г. № 294 «Об установлении звания Героя Труда Российской Федерации».

Акты Правительства РФ

Положение о возмещении процессуальных издержек, связанных с производством по уголовному делу, издержек в связи с рассмотрением гражданского дела, а также расходов в связи с выполнением требований Конституционного Суда Российской Федерации: утверждено постановлением Правительства РФ от 1 декабря 2012 г. № 1240.
Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний: утверждено постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967.
Постановление Совета Министров — Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».
Постановление Правительства РФ от 7 октября 1993 г. № 1012 «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера».
Постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ».
Постановление Правительства РФ от 22 июня 1999 г. № 659 «О мерах по поддержанию занятости населения».
Постановление Правительства РФ от 5 ноября 1999 г. № 1229 «О Порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет». Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».
Правительства РФ от 31 августа 2002 г. № 653 «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве».
Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы».
Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». Постановление Правительства РФ от 6 июля 2008 г. № 512 «Об утверждении требований к материальным носителям биометрических

персональных данных и технологиям хранения таких данных вне информационных систем персональных данных».

Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Постановление Правительства РФ от 15 сентября 2008 г. № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».

8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

При изучении курса «Трудовое право (2 часть)» обучающимся рекомендуется использовать:

1. ЭБС «Лань»
2. ЭБС «Консультант студента»
3. ЭБС «Znanium.com»
4. «Гарант» - справочная правовая система

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-техническое обеспечение по реализации дисциплины осуществляется в соответствии с требованиями ФГОС ВО по данной образовательной программе.

10. ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

При использовании электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (далее ЭО и ДОТ) занятия полностью или частично проводятся в режиме онлайн. Объем дисциплины и распределение нагрузки по видам работ соответствует п. 4.1. Распределение баллов соответствует п. 6.2 либо может быть изменено в соответствии с решением кафедры, в случае перехода на ЭО и ДОТ в процессе обучения. Решение кафедры об используемых технологиях и системе оценивания достижений обучающихся принимается с учетом мнения ведущего преподавателя и доводится до сведения обучающихся.

Аннотация к рабочей программе дисциплины
«Трудовое право (2 часть)»

образовательной программы высшего образования –
программы бакалавриата

Направление: 40.03.01 Юриспруденция
Направленности (профили): гражданское право и гражданский процесс, уголовно-правовая

Трудоемкость дисциплины:

Очная форма обучения - 6 ЗЕ (216 академических часа)

Семестр: 5 (очная форма обучения), 7 семестр (заочная форма обучения)

Форма промежуточной аттестации: экзамен

Содержание дисциплины

Содержание дисциплины включает систему правовых норм, регулирующих трудовые отношения работников и работодателей, а также тесно связанные с ними иные отношения.

Методы правового регулирования заработной платы; тарифная система оплаты рабочих и служащих; система заработной платы.

Гарантии и компенсации

Правила внутреннего распорядка. Трудовая дисциплина.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Защита трудовых прав работников.

Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения; трудовые конфликты и порядок их разрешения.