

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

Кафедра «Государственное право»



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 2022

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» августа 2022 года.
- для заочной формы обучения «30» августа 2022года.

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры «Гражданское право» 05.09.2022 года, протокол № 1.

Рабочую учебную программу составил
канд. полит. наук, доцент



А. В. Афонасова

Согласовано:

Заведующий кафедрой «Государственное 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; <u>случаи предоставления гарантий и компенсаций</u> 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.	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	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.	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	4	1

		<p>вреда, подлежащего возмещению при привлечении работника к материальной ответственности.</p> <p>5. Порядок применения, снятия и обжалования дисциплинарного взыскания.</p>		
P4	<p>Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников</p>	<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	<p>Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.</p>	<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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Условия наступления материальной ответственности. 2. Материальная ответственность работодателя за материальный ущерб, причиненный работнику и имуществу работника. 3. Возмещение работодателем морального вреда, причиненного работнику. 4. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. 5. Виды материальной ответственности работника. 6. Договоры о полной материальной ответственности. 7. Определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания. 	4	1
Р7	Защита трудовых прав работников.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. 2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. 3. Формы самозащиты работниками трудовых прав. 	4	1
Р8	Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения; трудовые конфликты и порядок их разрешения.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и виды трудовых споров. 2. Принципы рассмотрения трудовых споров. Подведомственность трудовых споров. 3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. 4. Понятие, характеристика и виды коллективных трудовых споров. 5. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: выдвижение и рассмотрение требований работников, их представителей; примирительные процедуры. 6. Участие Службы по урегулированию коллективных 	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, и доказать 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	179
Охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями.	30	45
Реализация права на забастовку. Правовые последствия.	40	45
Стимулирующие выплаты. Порядок их введения, пересмотра и отмены.	23	45
Возможные удержания из заработной платы работника без его согласия. Возможные ограничения.	30	44
Подготовка к практическим занятиям (по 2 часа на каждое занятие)	16	-
Подготовка к рубежным контролям	4	-

(по 2 часа на каждый рубеж)		
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	60 и менее баллов – неудовлетворительно; 61...73 – удовлетворительно; 74... 90 – хорошо; 91...100 – отлично
2	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения автоматического зачета (экзаменационной оценки) по	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. 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,

	<p>дисциплине, возможность получения бонусных баллов</p>	<p>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 (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 I

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. Трудовое право: учебник для бакалавриата / под ред. В.М. Лебедева. — 2-е изд., перераб. — Москва: Норма: ИНФРА-М, 2023. — 376 с. - ISBN 978-5-00156-222-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/197797>
2. 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».

7.2. Дополнительная учебная литература

1. Филющенко, Л. И. Трудовое право: практикум / Л. И. Филющенко, Е. Г. Шаблова, О. В. Жевняк ; под общ. ред. Л. И. Филющенко ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. - Екатеринбург: Изд-во Уральского ун-та, 2021. - 124 с. - ISBN 978-5-7996-3218-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1925507>

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

1. Декларация прав и свобод человека и гражданина: постановление Верховного Совета РСФСР от 22 ноября 1991 г. № 1920-1.
2. 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).
3. Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

Федеральные законы

1. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
2. 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».
3. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
5. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации».
6. Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
7. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
8. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».
9. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».
10. 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».
11. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указы Президента РФ

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

Акты Правительства РФ

1. 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.
2. Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний: утверждено постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967.
3. Постановление Совета Министров — Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».
4. 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».

4. Постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ».
5. Постановление Правительства РФ от 22 июня 1999 г. № 659 «О мерах по поддержанию занятости населения».
6. Постановление Правительства РФ от 5 ноября 1999 г. № 1229 «О Порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
7. 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».
8. 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».
9. Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы».
10. 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».
11. Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».
12. Постановление Правительства РФ от 15 сентября 2008 г. № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».

8. РЕСУРСЫ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

1. При изучении курса «Трудовое право» обучающимся рекомендуется использовать:
2. Федеральный правовой портал «Юридическая Россия»: www.law.edu.ru
3. Информационно-справочные и поисковые системы «Гарант» (www.garant.ru) и
4. «Консультант плюс» (www.ConsultantPlus.ru).
5. Помимо возможностей библиотеки Курганского государственного университета и иных библиотек, обучающийся имеет возможность обратиться к ряду WEB-сайтов, которые могут оказать существенную помощь в поиске нужных литературных и нормативных правовых источников для подготовки к семинарским занятиям и в процессе самостоятельной подготовки, при выполнении контрольных и творческих заданий. К таким сайтам следует, прежде всего, отнести:
6. www.kremlin.ru (сайт Президента РФ)
7. www.duma.gov.ru (сайт Государственной Думы ФС РФ)
8. www.council.gov.ru (сайт Совета Федерации ФС РФ)
9. www.government.ru (сайт Правительства Российской Федерации)

10. www.rg.ru (сайт «Российской газеты»)
11. www.pnp.ru (сайт «Парламентской газеты»)
12. www.ksrf.ru (сайт Конституционного суда РФ)
13. www.allpravo.ru (портал «Всё о праве»)
14. www.ihtik.lib.ru (тексты книг и статей по различным отраслям знания)
15. www.i-u.ru (сайт Русского гуманитарного Интернет-университета)
16. www.gumer.info. (литература по самым различным областям научного знания)
17. www.law.ed.ru (портал «Юридическая Россия»)
18. www.polbu.ru (Библиотека «Полка букиниста»)
19. www.juristlib.ru (Электронная юридическая библиотека «ЮристЛиб»)
20. www.pravo.eur.ru (Научно-образовательный портал)
21. www.lawpages.narod.ru (Юридическая электронная библиотека)

9. 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

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

11. 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.