

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»

УТВЕРЖДАЮ:



директор института
Экономики и управления
Н.Р. Бальнская
«05» сентября 2017 года

Рабочая программа дисциплины

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки
38.03.04 государственное и муниципальное управление

Направленность программы

Государственное и муниципальное управление

Уровень высшего образования – **бакалавриат**

Программа подготовки – **академический бакалавриат**

Форма обучения – **очная**

институт
Кафедра

Экономики и управления
Государственного и муниципального управления и
управления персоналом

Курс
Семестр

2
3,4

Магнитогорск
2017

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, утвержденного приказом МОиН РФ от 10.12.2014 года № 1567.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Государственного и муниципального управления и управления персоналом «01» сентября 2017 г., протокол № 1

Зав. кафедрой _____ / Н.Р. Бальнская/

Рабочая программа одобрена методической комиссией Института экономики и управления «01» сентября 2017 г., протокол № 1

Председатель _____ /Н.Р. Бальнская/

Рабочая программа составлена: старшим преподавателем кафедры Государственного и муниципального управления и управления персоналом Л.М. Рахимовой

_____ / Л.М. Рахимова/

Рецензент:

к.т.н., доцент, заведующий кафедрой Менеджмента ФГБОУ ВО «МГТУ им. Г. И. Носова»
Д.Б. Симаков

_____ /Д.Б. Симаков/

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины «Трудовое право» являются: приобретение основных знаний о порядке и способах регулирования трудовых правоотношений, формирование способности использовать основы правовых знаний в сфере труда, овладение навыками создания локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения в организации.

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы подготовки бакалавра (магистра, специалиста)

Дисциплина «Трудовое право» (Б1.В.ДВ.01.01) входит в вариативную часть блока 1 образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, навыки), сформированные в результате изучения таких дисциплин, как «Правоведения» (Б1.Б.04).

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы при изучении дисциплины Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы при изучении дисциплин: (Б1.В.ДВ.08.01) «Аттестация государственных и муниципальных служащих», (Б1.В.ДВ.08.02) «Проблемные вопросы аттестации», (Б1.В.13) «Регулирование труда государственных и муниципальных служащих».

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины «Трудовое право» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ОК-4 способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	
Знать	<ul style="list-style-type: none">– действующее законодательство РФ и основные направления его развития– основные правовые понятия, нормы международного и Российского законодательства, особенности структуры Российского законодательства, виды отраслей права и особенности их регулирования– сущность, характер и взаимосвязь правовых явлений– основные положения и нормы конституционного, гражданского, семейного, трудового, административного и уголовного права
Уметь	<ul style="list-style-type: none">– анализировать и оценивать нормативно-правовую информацию– планировать и осуществлять свою деятельность с учётом результатов этого анализа– использовать и составлять нормативно-правовые документы, относящиеся к будущей профессиональной деятельности– осуществлять поиск нормативной документации с использованием информационных ресурсов, находить и применять нужные положения законодательства– самостоятельно анализировать правовую и научную литературу и делать обоснованные выводы– составлять нормативно-правовые документы, относящиеся к будущей профессиональной деятельности
Владеть	<ul style="list-style-type: none">– навыками работы с законодательными и другими нормативно-

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
	<p><i>правовыми документами, относящимися к будущей профессиональной деятельности, их составления и анализа</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>навыками разработки нормативно-правового документа в соответствии с требованиями стандарта организации</i>
ОПК-1 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – <i>сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в основных отраслях материального и процессуального права</i> – <i>законодательные и иные нормативные правовые акты, регламентирующие основы построения и функционирования системы государственного и муниципального управления Российской Федерации</i> – <i>общие принципы анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности</i>
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – <i>оперировать юридическими понятиями и категориями, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения</i> – <i>принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом</i> – <i>применять и использовать нормативные правовые документы, относящиеся к будущей профессиональной деятельности</i> – <i>анализировать нормативно-правовые акты в сфере эволюции современной российской государственности</i> – <i>самостоятельно интерпретировать нормативные и правовые документы</i>
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – <i>терминологией законодательства в сфере государственного и муниципального управления в РФ</i> – <i>навыками самостоятельной работы по поиску нормативных правовых документов</i> – <i>навыками разработки нормативных документов государственного и муниципального управления</i> – <i>социологическим мышлением при анализе управленческих процессов</i> – <i>методами регионального анализа для решения проблем размещения хозяйства и развития регионов</i> – <i>навыками разрешения конфликт интересов с позиций гражданской и социальной ответственности</i>
ПК-2 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – <i>основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</i> – <i>сущность управления и развития организационной структуры</i> – <i>особенности профессионального развития личности</i> – <i>особенности профессионального управления кадрами</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
	<ul style="list-style-type: none"> – теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом – закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления – личностные и социально-психологические основы организационного поведения, способы разрешения конфликтных ситуаций – основные принципы аудита человеческих ресурсов – типы организационной культуры и методы ее формирования
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – организовывать работу команды в процессе разработки и принятия управленческих решений – применять способы и приемы совершенствования профессионального развития, организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию – осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию – анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений – анализировать особенности поведения конкретных объектов профессиональной деятельности, выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение – регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации – диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию – проводить аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения – использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных служащих и муниципальных служащих – разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач – методами, способами и приемами управления персоналом – методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации, навыками самоорганизации и самостоятельной работы – навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.) – навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов – современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в организации – инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста

4 Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 9 зачетных единиц 324 акад. часа, в том числе:

- контактная работа – 146,9 акад. часа:
 - аудиторная – 140 акад. часов;
 - внеаудиторная – 6,9 акад. часа
- самостоятельная работа – 141,4 акад. часов;
- подготовка к экзамену – 35,7 акад. часа

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
1. Раздел «Общая часть трудового права»	3							ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
1.1. Тема «Общая характеристика трудового права»	3	2		2	11	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
1.2. Тема «Источники трудового права»	3	2		2	11	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
1.3. Тема «Основные принципы трудового права»	3	2		2	11	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув;

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
								ПК-2 - зув
1.4. Тема «Правоотношения в сфере трудового права»	3	4		4	11	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
1.5. Тема «Субъекты трудового права»	3	4		4	11	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
Итого по разделу	3	14		14	55	Контрольная работа	Промежуточный контроль (тест)	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2. Раздел «Особенная часть трудового права»							Текущий контроль успеваемости	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.1. Тема «Коллективные договоры и соглашения»	3	12		12/12И	11	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.2. Тема «Правовое регулирование трудоустройства и занятости»	3	4		4	11	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
								1- зув; ПК-2 - зув
2.3. Тема «Понятие трудового договора»	3	6		6	11,1	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.4. Тема «Виды трудовых договоров. Заключение трудового договора»	4	2		2	5	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.5. Тема «Изменение трудового договора»	4	2		2	5	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.6. Тема «Прекращение трудового договора»	4	2		2	5	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.7. Тема «Правовое регулирование рабочего времени»	4	2		2	5	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.8. Тема «Правовое регулирование времени отдыха»	4	2		2	5	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
								1- зув; ПК-2 - зув
2.9. Тема «Правовое регулирование оплаты труда»	4	2		2	5	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.10. Тема «Трудовая дисциплина»	4	4		4/4И	5	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.11. Тема «Материальная ответственность сторон трудового договора»	4	4		4	5	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.12. Тема «Охрана труда»	4	4		4	5	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
2.13. Тема «Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Правовое регулирование забастовки»	4	10		10/10И	3,3	Проработка лекционного материала	Устный опрос	ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув
Итого по разделу	3,4	56		56/26И	86,1	Контрольная работа	Промежуточный контроль (тест)	ОК-4 - зув; ОПК-

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа (в акад. часах)	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код и структурный элемент компетенции
		лекции	лаборат. занятия	практич. занятия				
								<i>1- зув; ПК-2 - зув</i>
Итого по дисциплине	3,4	70		70/26И	141,4		Промежуточная аттестация (зачет/экзамен/ курсовая работа)	<i>ОК-4 - зув; ОПК-1- зув; ПК-2 - зув</i>

5 Образовательные и информационные технологии

В процессе преподавания дисциплины «Социально-трудовые отношения» применяются следующие технологии:

1. Традиционные образовательные технологии ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения). Учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер.

Формы учебных занятий с использованием традиционных технологий:

Информационная лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

Практическое занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

2. Технологии проблемного обучения – организация образовательного процесса, которая предполагает постановку проблемных вопросов, создание учебных проблемных ситуаций для стимулирования активной познавательной деятельности студентов.

Формы учебных занятий с использованием технологий проблемного обучения:

Проблемная лекция – изложение материала, предполагающее постановку проблемных и дискуссионных вопросов, освещение различных научных подходов, авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала.

Практическое занятие в форме практикума – организация учебной работы, направленная на решение комплексной учебно-познавательной задачи, требующей от студента применения как научно-теоретических знаний, так и практических навыков.

Практическое занятие на основе кейс-метода – обучение в контексте моделируемой ситуации, воспроизводящей реальные условия научной, производственной, общественной деятельности. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

3. Игровые технологии – организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий.

Формы учебных занятий с использованием игровых технологий:

Деловая игра – моделирование различных ситуаций, связанных с выработкой и принятием совместных решений, обсуждением вопросов в режиме «мозгового штурма», реконструкцией функционального взаимодействия в коллективе и т.п.

Ролевая игра – имитация или реконструкция моделей ролевого поведения в предложенных сценарных условиях.

4. Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий. Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

Формы учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий:

Семинар-дискуссия – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, выявление мнений в группе (межгрупповой диалог, дискуссия как спор-диалог).

5. Информационно-коммуникационные образовательные технологии – организация образовательного процесса, основанная на применении специализированных программных сред и технических средств работы с информацией.

Формы учебных занятий с использованием информационно-коммуникационных

технологий:

Лекция-визуализация – изложение содержания сопровождается презентацией (демонстрацией учебных материалов, представленных в различных знаковых системах, в т.ч. иллюстративных, графических, аудио- и видеоматериалов).

Практическое занятие в форме презентации – представление результатов проектной или исследовательской деятельности с использованием специализированных программных сред.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Трудовое право» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает решение контрольных задач на практических занятиях.

Примерные аудиторские контрольные работы (АКР):

1. Раздел 1 «Общая часть трудового права»

АКР №1 «Общая характеристика трудового права»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Вся ли трудовая деятельность регулируется с помощью норм трудового права?
2. Сформулируйте понятие труда.
3. В чем состоит особенность наемного труда?
4. Назовите основные этапы становления трудового права в России.
5. Какие общественные отношения входят в предмет трудового права?
6. В чем особенность отношений, входящих в предмет трудового права?
7. Какой метод используется для регулирования трудовых и иных тесно связанных с ними общественных отношений?
8. Охарактеризуйте систему трудового права.
9. Соотношение трудового права с другими отраслями российского права.
10. Какие вопросы изучаются наукой трудового права?

Практические задания

1. С маляром Семеновым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц, когда работы были завершены, Семенов потребовал, кроме оговоренной оплаты, выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск. Правомерно ли его требование? В каких отношениях с заводом находился Семенов?

2. К родителям приехали на праздник пятеро их детей, за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец — механик электростанции, мать работает в совхозе надомницей по пошиву мешков, сын Александр — капитан речного корабля, дочь Мария — продавец в палатке своего мужа, дочь Екатерина — свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир — военнослужащий, а сын Иван — член рыболовецкого колхоза, работает рыбаком, а его жена — домохозяйка. На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

3. В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изокружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики Павлов в рабочее время. Песни и пляски у елки организовывал массовик Макаров, приглашенный культработником клуба за определенную плату. В каких отношениях с фабрикой находились указанные лица?

АКР №2 «Источники трудового права»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Декларация прав человека и гражданина от 22 ноября 1991 г. и Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений.
2. Понятие источников трудового права, их виды и особенности.
3. Трудовой кодекс РФ как источник трудового права.
4. Международные акты как источники трудового права.
5. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
6. Единство и дифференциация правового регулирования условий труда и соотношение общих и специальных норм трудового законодательства.

7. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
8. Формы, содержание и значение коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования труда.
9. Значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении.
10. Действие норм трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права (источников трудового права), во времени, в пространстве и по кругу лиц.

АКР №3 «Основные принципы трудового права»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие правовых принципов и их виды.
2. Принципы трудового права и принципы правового регулирования труда. Значение основных принципов правового регулирования труда, их система и содержание.
3. Соотношение принципов правового регулирования труда с субъективными правами и обязанностями.
4. Понятие и виды гарантий обеспечения основных трудовых прав и обязанностей граждан.
5. Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли.

АКР №4 «Правоотношения в сфере трудового права»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Какие виды правоотношений выделяют в трудовом праве?
2. Система правоотношений в трудовом праве.
3. В чем состоят особенности правоотношений, складывающихся в сфере труда?
4. Сформулируйте понятие трудового правоотношения.
5. Назовите характерные особенности трудового правоотношения.
6. Стороны трудовых правоотношений.
7. В чем состоят отличия трудового правоотношения от гражданско-правового отношения, связанного с применением труда?
8. Назовите основания возникновения трудовых правоотношений.
9. Какие основания изменения трудовых отношений предусмотрены в трудовом законодательстве?
10. Основания прекращения трудовых правоотношений.
11. Какие правоотношения, предшествующие трудовым, входят в предмет трудового права?
12. Назовите правоотношения, сопутствующие трудовым, которые регулируются нормами трудового права.
13. В каких случаях правоотношения, возникшие после прекращения трудового правоотношения, регулируются нормами трудового права?

АКР №5 «Субъекты трудового права»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие и виды субъектов трудового права
2. Гражданин (работник) как субъект трудового права
3. Регулирование трудовой правосубъектности граждан (работодателей и работников)
4. Работодатели (организации) как субъекты трудового права
5. Кооперативные организации как субъекты трудового права
6. Унитарное государственное и муниципальное предприятие как субъект трудового права
7. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права
8. Профсоюзные и иные организации как субъекты трудового права

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Супруга строителя Родионова обратилась к генеральному директору ЗАО «Строймонтаж», где работает ее муж, и просила оказать воздействие на мужа, который проигрывает почти всю заработную плату в зале игровых автоматов. Директор распорядился выдавать заработную плату Родионова его супруге. Узнав о таком решении, Родионов обратился в КТС с заявлением об отмене указанного распоряжения, поскольку в организации работает он, а не его супруга. Может ли быть ограничена трудовая правосубъектность работника в данной ситуации? Сформулируйте решение КТС.

2. Пациентам психиатрической больницы было рекомендовано в качестве трудовой терапии изготовление деревянных сувениров. Впоследствии эти сувениры реализовывались администрацией больницы. Опекун одного из больных обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, которая, по его мнению, причитается его подопечному за выполненную работу. Какое решение должен вынести суд?

3. Работник одной из организаций обратился в суд с иском о взыскании недоплаченной части заработной платы за четыре года работы. В судебном заседании представитель ответчика настаивал на применении трехлетнего срока исковой давности, установленного Гражданским кодексом РФ, и взыскании реальной задолженности, образовавшейся только за три последних года. Помимо того, представитель ответчика пояснил, что такая задолженность образовалась до вступления в силу Трудового кодекса, а согласно нормам ранее действовавшего Кодекса законов о труде РФ орган, рассматривающий трудовой спор, может выносить решения о взыскании задолженности не более чем за три года. Работник настаивал на взыскании задолженности в полном объеме. Сформулируйте мотивированное решение суда по данному делу.

4. Постникова устроилась на работу в Магнитогорское отделение Сбербанка России, расположенного в г. Москве. Кто в данном случае будет выступать в качестве работодателя? К кому Постникова может предъявлять иски в случае возникновения трудового спора?

5. Директор завода кассового оборудования обратился в комитет по труду и социальным вопросам областной администрации с просьбой запретить деятельность профсоюза, созданного на заводе. При этом он ссылаясь на то, что профсоюз нигде не зарегистрирован, чем нарушена ст. 8 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Кроме того, директор пояснил, что профсоюзная организация вмешивается в его компетенцию, требуя согласования с ней отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также запрещая ему увольнять отдельных работников. Какой порядок создания профсоюзов установлен законодательством? Где и в каком порядке регистрируются профсоюзные организации? Кто и при каких условиях может запретить деятельность профсоюза? Выходит ли профсоюзная организация за пределы своей компетенции в требованиях к директору?

Тесты для самопроверки:

Раздел 1 «Общая часть трудового права»

1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать

...

1. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)
2. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами
3. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами

2. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет

1. 19
2. 14

3. 15
4. 16
5. 18

3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются ...

1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
2. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов
3. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов

4. Определение принципов трудового права

1. приведено в ТК РФ
2. заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений
3. является доктринальным и сформулировано правовой наукой

5. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...

1. применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ
2. не применяются
3. применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

6. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...

1. об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны
2. в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей
3. они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда

7. В систему трудового права не входит институт ...

1. договора поручительства
2. ученического договора
3. трудового договора

8. Под принципами трудового права понимаются ...

1. правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда
2. нормативно правовые акты в сфере труда
3. предмет и метод трудового права в совокупности
4. нормы общей части трудового права
5. выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.

9. В предмете трудового права центральное место занимают ...

1. отношения по заключению трудового договора
2. трудовые отношения
3. отношения по организации труда
4. отношения социального партнёрства

10. Признак метода трудового права

1. юридическое равенство сторон трудового договора
2. фактическое равенство сторон трудового договора
3. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступаю-

- ций на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность
4. равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда
 5. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник
11. Основные принципы социального партнерства закреплены в ...
1. Конституции РФ
 2. ТК РФ
 3. Конституции РФ и иных федеральных законах

Раздел 2 «особенная часть трудового права»

АКР № 1 «Коллективные договоры и соглашения»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Содержание и структура коллективного договора
2. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора
3. Действие коллективного договора
4. Изменение и дополнение коллективного договора
5. Соглашение. Виды соглашений
6. Содержание и структура соглашения
7. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения
8. Действие соглашения
9. Изменение и дополнение соглашения
10. Регистрация коллективного договора, соглашения
11. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. В период коллективно-договорной компании в ряде организаций возникли вопросы о том, кто выступает в качестве представителя работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора? Заключаются ли коллективные договоры в филиалах, иных обособленных структурных подразделениях? Кто и в каком порядке представляет в них интересы работодателя? Кто представляет интересы работодателя в коллективно-договорных правоотношениях в случае признания организации банкротом или введения внешнего управления? Подготовьте обоснованные ответы.

2. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в одной из промышленных организаций было установлено, что по вине главного механика не выполнен ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился к государственному инспектору по охране труда с просьбой о привлечении главного механика к ответственности? К какому виду ответственности, в каком порядке и на основании чего может быть привлечен указанный работник?

3. При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу. Правомерны ли действия руководителя? Подготовьте обоснованный ответ.

4. В ходе проверки содержания коллективного договора ООО «Рампа» было установлено, что он был направлен на уведомительную регистрацию с опозданием на 43 дня. Выявлено также, что в нем не установлены выходные дни для работников при пяти дневной рабочей неделе, запрещена денежная компенсация ежегодного отпуска. Срок утверждения графика отпусков установлен до 5 января наступающего календарного года. Законны ли условия данного коллективного договора? Какие нормы Трудового кодекса

нарушены?

АКР № 2 «Правовое регулирование трудоустройства и занятости»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие занятости и трудоустройства в РФ
2. Права граждан в сфере содействия занятости
3. Особенности правового регулирования безработных граждан в РФ
4. Признание граждан безработными и их основные права
5. Порядок регистрации безработных граждан в органах государственной службы занятости

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Неработающий Иванов обратился в орган службы занятости для регистрации его в качестве безработного. Орган службы занятости в регистрации в качестве безработного Иванову отказал, ссылаясь на то, что он относится к категории занятого населения, поскольку является учредителем общественной организации «Свобода слова». Правомерен ли отказ Иванову в регистрации его в качестве безработного? Какие категории граждан считаются занятыми?

2. Бухгалтер Васина была уволена из организации в связи с сокращением штата работников. Она обратилась в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы. Орган службы занятости предложил Васиной имеющуюся вакансия бухгалтера государственного учреждения. Васина от предложенной работы отказалась, поскольку средний заработок по предложенной работе был значительно ниже заработка по предыдущей работе. По сути, размер заработной платы был немного выше прожиточного минимума в данном регионе. В связи с отказом от предложенной работы орган службы занятости отказал в регистрации Васиной в качестве безработной и предложении других вакансий. Правомерны ли действия органа службы занятости? Какая работа считается подходящей? Каков порядок отказа в регистрации гражданина в качестве безработного?

3. Инвалид Петраков обратился в орган службы занятости с целью регистрации его в качестве безработного. При этом Петраков указал, что в настоящее время он не работает, и представил индивидуальную программу реабилитации инвалида, в которой содержалось заключение о рекомендуемом характере и условиях труда. Рассмотрев представленные документы орган службы занятости отказал Петракову в регистрации его в качестве безработного, ссылаясь на получение им пенсии по инвалидности. Правомерен ли отказ органа службы занятости в регистрации Петракова в качестве безработного? Каков порядок регистрации инвалидов в качестве безработных?

4. Пенсионер по старости Кулешов был уволен из организации в связи с ее ликвидацией. Намереваясь продолжить трудовую деятельность и в связи с невозможностью самостоятельного трудоустройства, Кулешов обратился в орган службы занятости за содействием в подыскании работы и регистрацией в качестве безработного. Поскольку на момент обращения Кулешова в органе службы занятости отсутствовали вакансии рабочих мест, орган службы занятости содействие в трудоустройстве не оказал и регистрацию Кулешова в качестве безработного не осуществил. Правомерны ли действия органа службы занятости? В каких случаях гражданину может быть отказано в регистрации в качестве безработного?

АКР № 3 «Понятие трудового договора»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Дайте понятие и определите значение трудового договора.
2. Раскройте его отличия от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.
3. Кто является сторонами трудового договора?
4. Каково содержание трудового договора?
5. Какие юридические гарантии установлены при заключении трудового договора?
6. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров?

7. В каком порядке может возмещаться моральный вред в трудовых отношениях?

АКР № 4 «Виды трудовых договоров. Заключение трудового договора»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Трудовой договор сроком до двух месяцев
2. Трудовой договор с работодателем - физическим лицом
3. Работа по совместительству
4. Договор на сезонную работу
5. Изменение трудового договора

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Тракторист Бобров 5 мая подал заявление о приеме на работу на торфопредприятие, намереваясь работать там постоянно. Трудового договора в письменной форме с ним не заключили, с приказом о приеме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят и может приступать к работе трактористом. 5 ноября этого же года ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезонной работы. Бобров обратился в юридическую службу. Каков должен быть совет юриста? Какие нарушения трудового законодательства допущены работодателем?

2. Старший бухгалтер лесоторговой базы Романова была переведена на основании п. 5 ст. 77 ТК на работу в вышестоящую организацию — объединение по производству тары на должность заместителя главного бухгалтера с месячным испытательным сроком. Через 3 недели после оформления приема на работу работодатель предложил Романовой вернуться на прежнюю работу в лесоторговую базу «в связи с недостаточным опытом руководящей работы». От перевода работница отказалась, после чего был издан приказ по объединению об увольнении Романовой по ст. 71 ТК как не выдержавшей испытание. С таким приказом она не согласилась и обратилась в суд за разрешением возникшего трудового спора. Законно ли увольнение Романовой?

3. При рассмотрении трудового спора в суде общей юрисдикции по поводу увольнения с работы менеджера Петрова было обнаружено, что его прием на работу не был надлежащим образом оформлен, в частности, не был издан приказ. Надо выяснить, когда именно Петров вступил в трудовые отношения с организацией, так как от этого обстоятельства зависит решение ряда правовых вопросов. Решите спор по существу.

4. На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в туристическом агентстве менеджером, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится 9 часов, в течение дня он работает с клиентами туристического агентства, продает путевки и получает вознаграждение за свою работу в зависимости от числа проданных путевок, подчиняется при этом директору агентства. В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Кузнецову.

5. Гражданин Василевский, увидев объявление о приеме в магазин продавцом, пришел в отдел кадров трудоустроиваться. От него потребовали следующие документы: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, ИНН, медицинскую справку из поликлиники о состоянии здоровья, справки от психиатра и нарколога, справку о регистрации по месту жительства, характеристику с последнего места работы. В качестве помощника прокурора района определите законность требований отдела кадров.

6. Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день выехали на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах Польше не нуждается. Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении с ними трудового договора? Дайте юридически обоснованный

ответ.

7. Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансии художника в архитектурное бюро, пришел в отдел кадров на собеседование. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора. Законны ли такие действия работодателя? Дайте юридически мотивированный ответ.

8. Гражданка Сеницына была принята на работу на должность секретаря с испытанием сроком на 3 месяца. Против установления испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Сеницыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Сеницына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Можно ли Сеницыну уволить с работы по результатам испытания? Дайте юридически мотивированный ответ.

9. Уволенному в запас из армии Савельеву было отказано в приеме на работу в качестве проводника на том основании, что по решению начальника отделения железной дороги на эти должности принимаются только женщины. Суд, куда обратился Савельев, отказал ему в приеме заявления и рекомендовал обратиться в управление железной дороги. В управлении кадров железной дороги подтвердили правильность решения начальника отделения железной дороги и его обоснованность. Разрешите дело по существу.

АКР № 5 «Изменение трудового договора»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Условия и порядок изменения условий трудового договора.
2. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе, от которой отказался. Правомерен ли отказ Тимофеева? Является ли законным данный перевод на другую работу?

2. В связи с болезнью врача и фельдшера сельского медицинского пункта главный врач районного отдела здравоохранения приказал врачу районной больницы Родиной и фельдшеру Паникиной выехать в сельский медицинский пункт и заменить заболевших медицинских работников. Родина обратилась в областной департамент здравоохранения с просьбой отменить этот приказ, так как у нее две дочери-школьницы, за которыми нужен уход, а сельский медицинский пункт расположен в 30 км от райцентра. Что в данном случае имеет место — перевод или командировка? В чем их отличие? Как следует разрешить жалобу Родиной?

3. В связи с катастрофой природного характера директор магазина своим приказом перевел бухгалтера Сергееву, юристконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия. Указанные выше работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу. Правомерны ли действия работодателя?

4. Елисеева работала в унитарном предприятии в качестве ландшафтного дизайнера. Директор предприятия своим приказом перевел ее на работу по уборке городских озеленений. Однако Елисеева отказалась от перевода и была уволена с работы. Не согласившись с решением директора, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе. Какое решение должен вынести суд?

АКР № 6 «Прекращение трудового договора»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Общие основания прекращения трудового договора
2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон
3. Прекращение срочного трудового договора
4. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному

му желанию)

5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
6. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя
7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
8. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

9. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Мальцева была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК приказом ИМНС по Ленинскому району г. Магнитогорска. Сравнительный анализ штатных расписаний инспекции на момент предупреждения о сокращении должности и увольнения показал, что фактически в результате реорганизации штатная численность налогового органа осталась неизменной. Не согласившись с решением инспекции, Мальцева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Разрешите спор.

2. Кузнецова работала начальником планово-финансового отдела и компании «Макс-Интернейшнл» с января 2008 г. 14 апреля 2011 г. она была уволена по п. 2 ст. 81 ТК (сокращение штата). 12 мая 2011 г. Кузнецова обратилась в Ленинский районный суд г. Магнитогорска с иском о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В исковом заявлении истица указала, что ответчик не предложил ей вакантную должность заместителя генерального директора — начальника планово-финансового отдела, введенную через месяц после предупреждения Кузнецовой о предстоящем увольнении. На эту должность назначили нового работника, квалификация которого была ниже, чем у истицы. Разрешите спор.

3. Харламова обратилась в суд с иском к налоговой инспекции об изменении даты увольнения. Суд установил, что в связи с возбуждением уголовного дела в отношении истицы приказом инспекции от 15 февраля 2005 г. она была отстранена от занимаемой должности по постановлению следователя. Истица 5 марта 2006 г. (после вынесения приговора) подала заявление об увольнении по собственному желанию с 5 марта 2006 г., однако руководитель инспекции издал приказ об увольнении истицы с 15 февраля 2005 г. (т. е. со дня ее фактического отстранения от занимаемой должности, расценив факт отстранения как прекращение трудового договора). Разрешите спор.

4. Воспитательница детского сада Садырина подала заявление с просьбой уволить ее по собственному желанию. По истечении 10 дней Садырина обратилась к заведующей детским садом с просьбой вернуть ей заявление, так как раздумала увольняться. Заведующая отказала ей в просьбе, ссылаясь на то, что уже подобрала на ее место постоянного работника, и Садырина будет уволена в соответствии с занижением. Законны ли действия заведующей детским садом?

5. Лихачев и Некрасов были членами профкома организации. По окончании выборов полномочий им была предоставлена прежняя работа в цехе. Через полтора года Лихачева уволили с согласия выборного профсоюзного органа по п. 2 ст. 81 ТК (сокращение штатов), а Некрасова — по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК (за прогул без уважительных причин). Оба обратились в суд с иском о восстановлении на работе. Законны ли увольнения данных работников? Назовите дополнительные гарантии при увольнении работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов.

6. Менеджер Соколова была уволена с ТОО «Филипс» за разглашение сведений о размере своей заработной платы (по подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК). Соколова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она указала, что с Положением о служебной тайне организации она не знакома и поэтому не знала о том, какие сведения

составляют ее предмет. Правомерны ли действия работодателя? Решите спор по существу.

7. Ермаков заключил с фабрикой «Красный Октябрь» срочный трудовой договор на 1,5 месяца. Проработав 15 дней, он решил уволиться по собственному желанию. Об этом он письменно предупредил работодателя за 5 дней. Директор сказал работнику, что ему необходимо отработать 2 недели. Проработав 5 дней, Ермаков не вышел на работу и был уволен за прогул по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК. Ермаков обратился в суд. Каков порядок увольнения работников по собственному желанию? Каковы особенности расторжения трудового договора по инициативе работника, принятого на срок до 2 месяцев?

АКР № 7 «Правовое регулирование рабочего времени»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие и правовое регулирование рабочего времени
2. Виды рабочего времени
3. Нормальное рабочее время
4. Сокращенное рабочее время
5. Неполное рабочее время
6. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней
7. Ночное время
8. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени
9. Режим и учет рабочего времени
10. Понятие режима рабочего времени
11. Ненормированный рабочий день
12. Режим гибкого рабочего времени
13. Сменная работа
14. Разделение рабочего дня на части
15. Учет рабочего времени

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. В связи с получением выгодного заказа на выпуск новых машин, который надо было выполнить в сжатые сроки, генеральный директор завода издал распоряжение об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа, мотивируя это тем, что длительное время большинство работников из-за финансово-экономических трудностей работали неполное рабочее время и если будет нарушен срок выполнения этой работы, завод понесет большие убытки. Распоряжение было согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации завода. Законны ли действия руководства и выборного органа профсоюзной организации?

2. На общем собрании коллектива конструкторского бюро по предложению работников, у которых имелись участки для садоводства и огородничества, большинством голосов было принято решение о том, что в период с октября по апрель рабочий день для всех работников увеличивается на полтора часа (будет заканчиваться в 19 часов), а в период с апреля по октябрь сокращается на это же время. На основании данного решения руководитель организации издал соответствующий приказ. В связи с тем, что инженер — конструктор Иванова неоднократно в течение октября уходила с работы в 18 часов, приказом руководителя организации ей был объявлен выговор. Обжалуя дисциплинарное взыскание в комиссию по трудовым спорам, Иванова указала, что такой режим работы ей неудобен, поскольку ей надо забирать ребенка из детского сада, и за данное решение на собрании она не голосовала. Вправе ли собрание коллектива принимать такое решение? Законны ли действия руководителя? Какое решение должно быть принято по жалобе Ивановой?

3. В выборный орган первичной профсоюзной организации завода обратилась кладовщица Князева с просьбой установить ей, как одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте 10 лет, скользящий (гибкий) график работы. Она пояснила, что начальник цеха отказал в ее просьбе, ссылаясь на то, что на склад рабочие обращаются постоянно и пото-

му присутствие ее на складе необходимо в течение всего рабочего дня. Кем решается вопрос о введении скользящего (гибкого) графика работы для конкретного работника? В чем суть данного режима работы? Вправе ли одинокая мать требовать установления такого режима?

4. Приказом руководителя автобусного парка для водителей автобусов был установлен режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делится на две части с пятичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая администрацию неуполномоченной без их согласия вводить такой длительный перерыв и требовать, чтобы они, по сути, дважды выходили на работу в течение смены, обратились с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда. Обоснованны ли требования работников? Возможен ли такой режим работы и при каких условиях? Каков порядок его введения?

5. В связи необходимостью завершения работы по укладке бетона при строительстве многоэтажного дома старший производитель работ отдал распоряжение остаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим распоряжением указанные работники проработали на 4 часа больше своей ежедневной нормы рабочего времени. На вопрос рабочих о том, как будет компенсирована переработка, прораб ответил, что поскольку бетон был доставлен с нарушением графика и первую половину рабочего дня они в связи с этим находились в простое, оплата за дополнительные часы не полагается. В бухгалтерии рабочим пояснили, что оплата этих часов как сверхурочной работы может быть произведена только при наличии распоряжения (приказа) о привлечении к сверхурочной работе. Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? Вправе ли прораб в сложившейся ситуации давать распоряжение о продолжении работы?

АКР № 8 « Правовое регулирование времени отдыха »

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие и виды времени отдыха
2. Кратковременный отдых
3. Ежегодные оплачиваемые отпуска
4. Порядок предоставления отпусков
5. Отпуска без сохранения заработной платы

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Наумов поступил на работу в организацию 8 августа 2002 г. В марте 2003 года он обратился к руководителю организации с просьбой предоставить ему отпуск на 28 календарных дней. Однако в предоставлении отпуска было отказано, так как он не проработал полный рабочий год, и, кроме того, руководство располагает информацией о том, что Наумов ведет переговоры о переходе с мая на работу в другую организацию. При таких обстоятельствах предоставлять ему отпуск на полный срок руководитель не вправе. Правомерны ли действия руководства организации? Вправе ли Наумов настаивать на предоставлении ему отпуска полной продолжительности? Каков порядок предоставления отпусков в первый год работы и в последующие годы?

2. Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 мая 2002 г. на 28 календарных дней. 31 мая она была госпитализирована в связи с острым приступом аппендицита и находилась в больнице две недели. Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

3. В коллективном договоре ЗАО «Элекс» указано, что все работники имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск может предоставляться в разбивку, но при этом одна из частей не должна быть меньше 14 дней, а оставшиеся 14 дней делятся на две части по 7 календарных дней, если иное не согласовано работником с работодателем в лице непосредственного руководителя. Дайте оценку соответствия данной локальной нормы требованиям действующего трудового законодательства.

4. Старший экономист научно-исследовательского института Тимофеева поступила

на работу 1 февраля 2002 г. В августе ей был предоставлен ежегодный отпуск на 28 календарных дней, а с 10 октября она ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания послеродового отпуска Тимофеева обратилась к директору института с просьбой предоставить ей с 1 марта 2003 г. ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Однако получила отказ, поскольку к работе она не приступала и не имеет стажа, необходимого для получения отпуска. Правомерны ли действия директора?

5. В связи со срочным заказом директор организации предложил всем работникам выйти на работу в субботу (выходной день), пообещав полагающийся отгул присоединить к очередному отпуску. Ряд работников согласился с предложением директора, но некоторые отказались выйти на работу в выходной день, за что им была уменьшена квартальная премия. В каких случаях и на основании каких документов возможно привлечение работников к работе в выходной день? Каков порядок привлечения к работам в выходные дни? Законны ли действия директора?

6. В соответствии с графиком отпусков, действующим в организации, токарь 5-го разряда Михайлов должен был уйти в отпуск на 28 календарных дней с 1 июля 2002 г. В связи с получением организацией дополнительного финансирования для выполнения важного заказа директор сообщил Михайлову, что в указанный период предоставить ему отпуск нельзя, так как выполнение заказа невозможно без квалифицированных работников на его участке. Правильны ли действия директора? Как должен быть урегулирован этот вопрос? Возможно ли перенесение отпуска на следующий год и в кп ком порядке?

АКР № 9 «Правовое регулирование оплаты труда»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие заработной платы
2. Государственные гарантии оплаты труда
3. Тарифная система оплаты труда
4. Системы заработной платы
5. Оплата в особых условиях и при отклонении от нормальных условий труда
6. Исчисление средней заработной платы
7. Нормирование труда

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. В производственном объединении в установленном порядке разработано и утверждено Положение о выплате работникам вознаграждения по итогам годовой работы. В нем указывалось, что, прогулы и появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения работники лишаются этого вознаграждения полностью. 4 января руководитель организации издал приказ о лишении рабочего Прохорова, проработавшего в объединении более 10 лет, указанного вознаграждения полностью за появление 30 декабря в нетрезвом состоянии. Не отрицая факта пьянства на работе в этот день, Прохоров обратился в комиссию по трудовым спорам организации с требованием принять решение об отмене данного приказа, считая его весьма суровым. Имел ли руководитель организации право лишить слесаря Прохорова такого вознаграждения? Каковы основания полного или частичного лишения работника вознаграждения по итогам годовой работы организации?

2. Слесарь завода по ремонту оборудования Клочков обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором указал, что работодатель не оплатил ему сверхурочную работу, которую он выполнял в течение четырех дней подряд по 4 часа ежедневно. Как выяснилось при рассмотрении в КТС заявления Клочкова, указанная работа производилась им в конце месяца по собственной инициативе с целью перевыполнения производственного задания с тем, чтобы получить дополнительную премию, предусмотренную системой оплаты труда, по результатам работы за месяц. Дайте правовую оценку обоснованности требований работника. В каком порядке и в каких размерах должна быть оплачена сверхурочная работа в данной ситуации?

3. При увольнении подсобного рабочего строительной организации по собственно-

му желанию (ст. 80 ТК) возник вопрос о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения. Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, руководитель организации предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни руководитель пообещал доплатить работнику еще одну повременную тарифную ставку подсобного рабочего согласно присвоенному ему первому разряду.

4. В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории организации группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним нерабочий праздничный день 23 февраля. Среди них — электросварщик 5-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы (монтаж каркаса нового цеха данной организации) оплачивается по сдельно-аккордной системе оплаты труда. В каком порядке должна быть оплачена работа указанным работникам, если в их выходной день они начали работу в 20 часов и проработали до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 часов и закончили ее в 2 часа ночи?

5. Бригада работников по замене кровли здания организации согласно заключенному трудовому соглашению выполнила оговоренные в соглашении работы. Общая сумма заработной платы за выполненный объем работ по трудовому соглашению составила 60 тыс. руб., однако руководитель организации принял решение выплатить членам бригады только 40 тыс. руб., ссылаясь на то, что при проверке сметы затрат на указанные в трудовом соглашении работы нормировщиком были допущены ошибки в описании перечня необходимых к выполнению работ, а также в нормировании и расчете их оплаты. Считая, что руководством организации не выполнены условия трудового соглашения по оплате труда, работники бригады обратились в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением о взыскании недополученной по трудовому соглашению суммы. Подготовьте проект решения КТС организации по данному спору. Разрешите спор по существу.

АКР № 10 «Трудовая дисциплина»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Трудовая дисциплина и методы ее обеспечения
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка
3. Поощрение работников
4. Дисциплинарный проступок и дисциплинарная ответственность
 - 4.1. Понятие дисциплинарной ответственности
 - 4.2. Основания наступления дисциплинарной ответственности
 - 4.3. Принципы дисциплинарной ответственности
 - 4.4. Виды дисциплинарной ответственности и меры дисциплинарного взыскания

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуации:

1. Техник Симонов был уволен за нарушение общественного порядка в клубе завода. До этого случая на Симонова уже было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Симонов обратился с иском о восстановлении на работе. Суд в иске Симонову отказал. Законен ли отказ суда? Что понимается под неоднократным неисполнением трудовых обязанностей?

2. Семина работала администратором гостиницы «Космос» и была уволена 20 февраля 2003 г. за неоднократное нарушение трудовой дисциплины. В суде, куда обратилась Семина с иском о восстановлении на работе, было установлено, что администратор Семина, работая в гостинице с января 1996 г., систематически нарушала трудовую дисциплину, за что администрация налагала на нее дисциплинарные взыскания (в сентябре 1998 г. — замечание; в декабре 2000 г. — выговор; в августе 2001 г. — выговор с предупреждением, что в случае еще одного нарушения будет уволена с работы). Учитывая изложенное, при допущении еще одного дисциплинарного проступка (10 февраля 2003 г. опоздала на работу на 1 ч), директор гостиницы издал приказ об увольнении Семиной с работы. Явля-

ется ли увольнение законным? Какое решение должен вынести суд?

3. Токарь Остроумов был уволен с работы за неоднократное нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений до наложения взысканий администрация от него не потребовала. Кроме того, за третий проступок администрация объявила ему выговор и одновременно уволила его. Подлежит ли Остроумов восстановлению на работе? Решите дело.

АКР № 11 « Материальная ответственность трудового договора»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие и условия материальной ответственности
2. Материальная ответственность работодателя перед работником
3. Материальная ответственность работника

Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)

Ситуация:

1. Комендант общежития пищевой академии Самохина подала заявление о своем желании уйти с работы. По истечении двух недель администрация академии заявила, что она не может найти другого подходящего работника, и отказалась принять материальные ценности, вверенные коменданту, и выдать ей трудовую книжку. Самохина обратилась к юрисконсульту академии за разъяснением, может ли она самовольно оставить работу, и куда ей следует обратиться с требованием о расторжении трудового договора. Решите данное дело.

АКР № 12 «Охрана труда»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Понятие охраны труда
2. Государственные нормативные требования охраны труда
3. Организация охраны труда
4. Обязанности работодателя и работников в области охраны труда
5. Расследование и учет несчастных случаев на производстве
6. Особые правила охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью

Презентация по теме «Расследование несчастных случаев на производстве»

АКР № 13 «Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Правовое регулирование забастовки»

Контрольные вопросы к обсуждению на практических занятиях

1. Общая характеристика трудовых споров
2. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров: в комиссии по трудовым спорам и суде
3. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Подведомственность суду индивидуальных трудовых споров
4. Понятие коллективных трудовых споров
5. Примирительный характер разрешения коллективных трудовых споров
6. Право на забастовку и его реализация

Деловая игра «Коллективный трудовой спор»

Фабула игры: В организации заключили коллективный договор. В ходе коллективных переговоров не пришли к достижению соглашения по следующим вопросам: Минимальный размер оплаты труда в организации; Порядок предоставления отпусков; Гарантии при сокращении численности или штата.

Цель: с помощью имеющихся способов урегулирования коллективных споров добиться урегулирования имеющихся разногласий по тексту коллективного договора.

Текст коллективного договора, предложения по неурегулированным вопросам формулируют участники игры.

Участники:

1. Первичная профсоюзная организация (объединяет менее 50% работников организации)
2. Независимый представитель трудового коллектива.
3. Представитель работодателя (заместитель директора).
4. Федеральная служба по труду
5. Посредник
6. Трудовой арбитражный суд

Тесты для самопроверки:

Раздел 2 «Особенная часть трудового права»

1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...
 1. 8 часов в день
 2. 8 часов в смену
 3. 40 часов в неделю
 4. 28 календарных дней в месяц
 5. 300 календарных дней в год
2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...
 1. 3 календарных дней
 2. 5 календарных дней
 3. 1 недели
 4. 10 календарных дней
3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...
 1. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе
 2. болезни работника
 3. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста
4. Ночное время продолжается с ... часов
 1. 23.00 до 6
 2. 22.00 до 5
 3. 22.00 до 6
5. В рабочее время не включается ...
 1. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет
 2. перерыв для отдыха и питания
 3. междусменный перерыв
6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...
 1. работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя
 2. выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день
 3. работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску
7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов
 1. 12
 2. 24
 3. 36
 4. 42
 5. 48

8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя
1. да
 2. нет
 3. да, но с разрешения работодателя (его представителя)
9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается
1. трудовым договором
 2. коллективным договором
 3. правилами внутреннего трудового распорядка
10. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней
1. 14
 2. 21
 3. 28
11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...
1. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)
 2. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы
 3. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ
12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ...
1. структурного подразделения, в котором трудится работник
 2. определенных сторонами условий оплаты труда работника
 3. трудовой функции работника
13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...
1. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ
 2. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы
 3. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы
14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...
1. возможен без согласия работника
 2. возможен только с согласия работника
 3. невозможен
15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...
1. не допускается
 2. допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ
 3. допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ
16. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...

1. предшествующими трудовым правоотношениям
2. сопутствующими трудовым правоотношениям
3. вытекающими из трудовых правоотношений
17. Правоотношения по трудоустройству ...
 1. предшествуют трудовым правоотношениям
 2. сопутствуют трудовым правоотношениям
 3. вытекают из трудовых правоотношений
18. Основание возникновения трудового правоотношения
 1. заключение трудового договора
 2. заключение трудового договора или фактическое допущение к работе
 3. заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора
19. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...
 1. ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества
 2. прямой действительный ущерб
 3. прямой действительный ущерб и упущенную выгоду
20. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже ...
 1. стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества
 2. первоначальной стоимости имущества
 3. минимального размера оплаты труда
21. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника
 1. его низкая квалификация
 2. возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска
 3. непродолжительность работы на данном месте
 4. отсутствие договора о полной материальной ответственности
22. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...
 1. в полном объеме
 2. двойном объеме
 3. в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ
23. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...
 1. аттестация рабочих мест по условиям труда
 2. сертификация рабочих мест по условиям труда
 3. экспертиза условий труда
24. Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...
 1. нормативно-договорным актом
 2. локальным нормативным актом
 3. актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права
25. Трудовые отношения основаны на ...
 1. договоре личного найма
 2. трудовом договоре
 3. договоре подряда
26. Решение об объявлении забастовки принимается ...
 1. собранием (конференцией) работников по предложению представительного

- органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора
2. собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом
3. выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников
27. Днем начала коллективного трудового спора считается день ...
 1. выдвижения работниками своих требований к работодателю
 2. сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонении всех или части требований работников
 3. начала работы примирительной комиссии
28. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...
 1. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя
 2. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора
 3. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора
29. Комиссия по трудовым спорам ...
 1. назначается работодателем
 2. формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками
 3. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников
30. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение ...
 1. примирительной комиссией
 2. посредником
 3. трудовым арбитражем
31. Занятость как юридическая категория представляет собой ...
 1. способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности
 2. процесс поиска подходящей работы
 3. не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей
 4. деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж
32. Квота для приема на работу устанавливается для ...
 1. лиц, освобожденных из мест лишения свободы
 2. инвалидов
 3. жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы
33. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости работодатель ...
 1. имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему
 2. обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке
 3. должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока
34. Общественные работы организуются ...
 1. органами местного самоуправления
 2. органам исполнительной власти субъектов Федерации
 3. государственной службой занятости
35. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор
 1. 2 года

2. 3 года
 3. 5 лет
 4. 3 месяца
 5. 2 месяца
36. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...
1. не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев
 2. два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев
 3. не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев
37. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах...
1. на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе
 2. основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины
 3. на другую постоянную работу и увольнениях работника
38. Трудовой договор заключается в ...
1. устной форме
 2. письменной форме
 3. письменной форме с нотариальным заверением
39. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...
1. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ
 2. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке
 3. аннулировать трудовой договор
40. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...
1. в обязательном порядке
 2. по соглашению сторон договора
 3. только по инициативе работника
41. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...
1. работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей
 2. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей
 3. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей
42. Срок действия дисциплинарного взыскания
1. не более 3 месяцев
 2. не более 6 месяцев
 3. не более 1 года
 4. по желанию работодателя
43. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство
1. лишение премии
 2. замечание, выговор
 3. понизить в должности сроком на 3 месяца
 4. подвергнуть штрафу
 5. увольнение
44. Стороны социального партнерства
1. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей
 2. работодатели и профессиональные союзы

3. работники и уполномоченные государственные органы
45. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...
 1. любой момент по желанию нового собственника
 2. течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности
 3. течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности
 4. течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности
46. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за ...
 1. 10 дней
 2. две недели
 3. один месяц
47. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...
 1. один месяц
 2. две недели
 3. два месяца
48. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют ...
 1. работники с более высокой производительностью труда и квалификацией
 2. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев
 3. работники в возрасте до 18 лет

Курсовая работа выполняется обучающимся самостоятельно под руководством преподавателя. При выполнении курсовой работы обучающийся должен показать свое умение работать с нормативным материалом и другими литературными источниками, а также возможность систематизировать и анализировать фактический материал и самостоятельно творчески его осмысливать.

В начале изучения дисциплины преподаватель предлагает обучающимся на выбор перечень тем курсовых работ. Обучающийся самостоятельно выбирает тему курсовой работы. Совпадение тем курсовых работ у студентов одной учебной группы не допускается. Утверждение тем курсовых работ проводится ежегодно на заседании кафедры.

После выбора темы преподаватель формулирует задание по курсовой работе и рекомендует перечень литературы для ее выполнения. Исключительно важным является использование информационных источников, а именно системы «Интернет», что даст возможность обучающимся более полно изложить материал по выбранной им теме.

В процессе написания курсовой работы обучающийся должен разобраться в теоретических вопросах избранной темы, самостоятельно проанализировать практический материал, разобрать и обосновать практические предложения.

Преподаватель, проверив работу, может вернуть ее для доработки вместе с письменными замечаниями. Студент должен устранить полученные замечания в установленный срок, после чего работа окончательно оценивается.

Курсовая работа должна быть оформлена в соответствии с СМК-О-СМГТУ-42-09 «Курсовой проект (работа): структура, содержание, общие правила выполнения и оформления».

Примерный перечень тем курсовых работ и пример задания представлены в разделе 7 «Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации».

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОК-4 – способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – действующее законодательство РФ и основные направления его развития – основные правовые понятия, нормы международного и Российского законодательства, особенности структуры Российского законодательства, виды отраслей права и особенности их регулирования – сущность, характер и взаимосвязь правовых явлений – основные положения и нормы конституционного, гражданского, семейного, трудового, административного и уголовного права 	<p><i>Раздел I «Общая часть трудового права»</i></p> <p><i>1. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)</i> <i>2. юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами</i> <i>3. физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами</i> <p><i>2. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ... лет</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. 19</i> <i>2. 14</i> <i>3. 15</i> <i>4. 16</i> <i>5. 18</i> <p><i>3. Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, устанавливаются ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений</i> <i>2. Правительством РФ с учетом мнения общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов</i> <i>3. Минздравсоцразвития России с учетом мнения общероссийских профсоюзов</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>4. <i>Определение принципов трудового права</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>приведено в ТК РФ</i> 2. <i>заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений</i> 3. <i>является доктринальным и сформулировано правовой наукой</i> <p>5. <i>Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ</i> 2. <i>не применяются</i> 3. <i>применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ</i> <p>6. <i>Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, если ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>об этом есть указание в нормативном акте федерального органа исполнительной власти в области обороны</i> 2. <i>в установленном ТК РФ порядке они выступают в качестве работодателей</i> 3. <i>они исполняют свои обязанности во вредных и опасных условиях труда</i> <p>7. <i>В систему трудового права не входит институт ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>договора поручительства</i> 2. <i>ученического договора</i> 3. <i>трудового договора</i> <p>8. <i>Под принципами трудового права понимаются ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда</i> 2. <i>нормативно правовые акты в сфере труда</i> 3. <i>предмет и метод трудового права в совокупности</i> 4. <i>нормы общей части трудового права</i> 5. <i>выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>развития системы норм трудового права.</i></p> <p><i>9. В предмете трудового права центральное место занимают ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. отношения по заключению трудового договора</i> <i>2. трудовые отношения</i> <i>3. отношения по организации труда</i> <i>4. отношения социального партнёрства</i> <p><i>10. Признак метода трудового права</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. юридическое равенство сторон трудового договора</i> <i>2. фактическое равенство сторон трудового договора</i> <i>3. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность</i> <i>4. равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда</i> <i>5. отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник</i> <p><i>11. Основные принципы социального партнерства закреплены в ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Конституции РФ</i> <i>2. ТК РФ</i> <i>3. Конституции РФ и иных федеральных законах</i>
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> <i>– анализировать и оценивать нормативно-правовую информацию</i> <i>– планировать и осуществлять свою деятельность с учётом результатов этого анализа</i> <i>– использовать и составлять нормативно-правовые документы, относящиеся к будущей профессиональной деятельности</i> <i>– осуществлять поиск нормативной доку-</i> 	<ol style="list-style-type: none"> <i>1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?</i> <i>2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорцио-</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p><i>ментации с использованием информационных ресурсов, находить и применять нужные положения законодательства</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – самостоятельно анализировать правовую и научную литературу и делать обоснованные выводы – составлять нормативно-правовые документы, относящиеся к будущей профессиональной деятельности 	<p><i>нально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?</i></p> <p><i>3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО).</i></p> <p><i>Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?</i></p> <p><i>4. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений.</i></p> <p><i>Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?</i></p> <p><i>5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка).</i></p> <p><i>Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?</i></p> <p><i>6. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юриста-консультанта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.</i></p> <p><i>Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.</i></p>
Владеть	– навыками работы с законодательными и другими нормативно-правовыми доку-	<p>Перечень тем для курсовой работы:</p> <p>1. Социальное партнерство в сфере труда</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p><i>ментами, относящимися к будущей профессиональной деятельности, их составления и анализа</i></p> <p>– <i>навыками разработки нормативно-правового документа в соответствии с требованиями стандарта организации</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 2. Тарифное соглашение как основная форма реализации социального партнерства. 3. Коллективный договор как основная форма социального партнерства на уровне предприятия. 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства 5. Социальная защита безработных 6. Расторжение трудового договора по инициативе работника 7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя 8. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности 9. Увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины 10. Правовое регулирование рабочего времени 11. Правовое регулирование отпусков 12. Правовое регулирование заработной платы 13. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы 14. Дисциплинарная ответственность работников 15. Материальная ответственность работников 16. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника 17. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров 18. Правовые основы разрешения коллективных трудовых споров 19. Правовые вопросы охраны труда 20. Особенности регулирования труда в коммерческих организациях 21. Правовое регулирование труда женщин 22. Международно-правовое регулирование труда 23. Международные стандарты труда и их отражение в новейшем трудовом законодательстве. 24. Международно-правовое регулирование труда. 25. Единство публичных и частных начал в регулировании трудовых отношений. 26. Защита персональных данных работника. 27. Организация работодателем кадровой работы.

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>28. Правовая защита работника от незаконных увольнений и переводов.</p> <p>29. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.</p> <p>30. Соответствие трудового законодательства России международным нормам</p> <p>31. Забастовка – крайняя форма социально – трудового конфликта</p> <p>32. Профсоюзы и их роль в трудовых правоотношениях</p> <p>33. Локальное регулирование трудовых отношений</p> <p>34. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве</p> <p>35. Запрет дискриминации при найме на работу</p> <p>36. Совместительство и совмещение профессий</p> <p>37. Ученический договор: правовая регламентация</p> <p>38. Необходимые и факультативные условия трудового договора</p> <p>39. Правовое регулирование перевода на другую работу</p> <p>40. Правовые вопросы аттестации работников</p> <p>41. Проблемы образования в РФ судов по трудовым делам и разработки трудового процессуального кодекса</p> <p>42. Массовые увольнения: правовое регулирование</p> <p>43. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере</p> <p>44. Тарифная система заработной платы: правовое регулирование</p> <p>45. Материальная ответственность работников за ущерб причиненный организации</p> <p>46. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в связи с трудовыми отношениями</p> <p>47. Правовое регулирование труда работников акционерных обществ</p> <p>48. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц</p> <p>49. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений</p> <p>50. Особенности регулирование труда религиозных организаций</p> <p>51. Особенности правового регулирования труда государственных служащих</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
ОПК-1 - владением навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в основных отраслях материального и процессуального права – законодательные и иные нормативные правовые акты, регламентирующие основы построения и функционирования системы государственного и муниципального управления Российской Федерации – общие принципы анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности 	<p>1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 8 часов в день 2. 8 часов в смену 3. 40 часов в неделю 4. 28 календарных дней в месяц 5. 300 календарных дней в год <p>2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 3 календарных дней 2. 5 календарных дней 3. 1 недели 4. 10 календарных дней <p>3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе 2. болезни работника 3. отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста <p>4. Ночное время продолжается с ... часов</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 23.00 до 6 2. 22.00 до 5 3. 22.00 до 6 <p>5. В рабочее время не включается ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>2. <i>перерыв для отдыха и питания</i></p> <p>3. <i>междусменный перерыв</i></p> <p>6. <i>При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...</i></p> <p>1. <i>работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя</i></p> <p>2. <i>выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день</i></p> <p>3. <i>работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску</i></p> <p>7. <i>Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов</i></p> <p>1. <i>12</i></p> <p>2. <i>24</i></p> <p>3. <i>36</i></p> <p>4. <i>42</i></p> <p>5. <i>48</i></p> <p>8. <i>В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя</i></p> <p>1. <i>да</i></p> <p>2. <i>нет</i></p> <p>3. <i>да, но с разрешения работодателя (его представителя)</i></p> <p>9. <i>Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается</i></p> <p>1. <i>трудовым договором</i></p> <p>2. <i>коллективным договором</i></p> <p>3. <i>правилами внутреннего трудового распорядка</i></p> <p>10. <i>По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней</i></p> <p>1. <i>14</i></p> <p>2. <i>21</i></p> <p>3. <i>28</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)</i> <i>2. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы</i> <i>3. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ</i> <p><i>12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. структурного подразделения, в котором трудится работник</i> <i>2. определенных сторонами условий оплаты труда работника</i> <i>3. трудовой функции работника</i> <p><i>13. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. может уволить работника в соответствии с п. 7 ч.1 ст.77 ТК РФ</i> <i>2. может отстранить работника от работы с сохранением средней заработной платы</i> <i>3. обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы</i> <p><i>14. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. возможен без согласия работника</i> <i>2. возможен только с согласия работника</i> <i>3. невозможен</i> <p><i>15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. не допускается</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>2. <i>допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ</i></p> <p>3. <i>допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ</i></p> <p>16. <i>Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются ...</i></p> <p>1. <i>предшествующими трудовым правоотношениям</i></p> <p>2. <i>сопутствующими трудовым правоотношениям</i></p> <p>3. <i>вытекающими из трудовых правоотношений</i></p> <p>17. <i>Правоотношения по трудоустройству ...</i></p> <p>1. <i>предшествуют трудовым правоотношениям</i></p> <p>2. <i>сопутствуют трудовым правоотношениям</i></p> <p>3. <i>вытекают из трудовых правоотношений</i></p> <p>18. <i>Основание возникновения трудового правоотношения</i></p> <p>1. <i>заключение трудового договора</i></p> <p>2. <i>заключение трудового договора или фактическое допущение к работе</i></p> <p>3. <i>заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора</i></p> <p>19. <i>Работник обязан возместить работодателю причиненный ему ...</i></p> <p>1. <i>ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества</i></p> <p>2. <i>прямой действительный ущерб</i></p> <p>3. <i>прямой действительный ущерб и упущенную выгоду</i></p> <p>20. <i>Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже ...</i></p> <p>1. <i>стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества</i></p> <p>2. <i>первоначальной стоимости имущества</i></p> <p>3. <i>минимального размера оплаты труда</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>21. <i>Обстоятельство, исключаящее материальную ответственность работника</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>его низкая квалификация</i> 2. <i>возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска</i> 3. <i>непродолжительность работы на данном месте</i> 4. <i>отсутствие договора о полной материальной ответственности</i> <p>22. <i>По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>в полном объеме</i> 2. <i>двойном объеме</i> 3. <i>в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ</i> <p>23. <i>Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>аттестация рабочих мест по условиям труда</i> 2. <i>сертификация рабочих мест по условиям труда</i> 3. <i>экспертиза условий труда</i> <p>24. <i>Коллективный договор, заключенный в муниципальном унитарном предприятии, является ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>нормативно-договорным актом</i> 2. <i>локальным нормативным актом</i> 3. <i>актом органа местного самоуправления, содержащим нормы трудового права</i> <p>25. <i>Трудовые отношения основаны на ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>договоре личного найма</i> 2. <i>трудовом договоре</i> 3. <i>договоре подряда</i> <p>26. <i>Решение об объявлении забастовки принимается ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>собранием (конференцией) работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>2. собранием (конференцией) работников по согласованию с вышестоящим профсоюзным органом</p> <p>3. выборным органом первичной профсоюзной организации по предложению собрания (конференции) работников</p> <p>27. Днем начала коллективного трудового спора считается день ...</p> <p>1. выдвижения работниками своих требований к работодателю</p> <p>2. сообщения работникам решения работодателя (его представителя) отклонении всех или части требований работников</p> <p>3. начала работы примирительной комиссии</p> <p>28. Решение о признании забастовки незаконной принимается ...</p> <p>1. государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров по заявлению работодателя</p> <p>2. судами общей юрисдикции субъекта Федерации по заявлению работодателя или прокурора</p> <p>3. арбитражным судом субъекта Федерации по заявлению прокурора</p> <p>29. Комиссия по трудовым спорам ...</p> <p>1. назначается работодателем</p> <p>2. формируется из разного числа представителей, назначенных работодателем и избранных работниками</p> <p>3. избирается на общем собрании (конференции) коллектива работников</p> <p>30. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение ...</p> <p>1. примирительной комиссией</p> <p>2. посредником</p> <p>3. трудовым арбитражем</p> <p>31. Занятость как юридическая категория представляет собой ...</p> <p>1. способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности</p> <p>2. процесс поиска подходящей работы</p> <p>3. не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>4. <i>деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и обще-ственных потребностей не противоречащая законодательству РФ и при-носящая, как правило, доход, заработок и период осуществления которой включается в трудовой стаж</i></p> <p>32. <i>Квота для приема на работу устанавливается для ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>лиц, освобожденных из мест лишения свободы</i> 2. <i>инвалидов</i> 3. <i>жен (мужей) военнослужащих и граждан, уволенных с военной службы</i> <p>33. <i>При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы за-нятости работодатель ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с граждана-ми, непосредственно обратившимися к нему</i> 2. <i>обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке</i> 3. <i>должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испы-тательного срока</i> <p>34. <i>Общественные работы организуются ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>органами местного самоуправления</i> 2. <i>органам исполнительной власти субъектов Федерации</i> 3. <i>государственной службой занятости</i> <p>35. <i>Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой до-говор</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>2 года</i> 2. <i>3 года</i> 3. <i>5 лет</i> 4. <i>3 месяца</i> 5. <i>2 месяца</i> <p>36. <i>Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>не менее одного месяца, для руководящих должностей – не более трех месяцев</i> 2. <i>два месяца, для руководящих должностей – не более четырех месяцев</i> 3. <i>не более трех месяцев, для руководящих должностей – не более шести месяцев</i> <p>37. <i>В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им рабо-те, пе-реводах...</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>1. на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе</p> <p>2. основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины</p> <p>3. на другую постоянную работу и увольнениях работника</p> <p>38. Трудовой договор заключается в ...</p> <p>1. устной форме</p> <p>2. письменной форме</p> <p>3. письменной форме с нотариальным заверением</p> <p>39. Если работник не приступил к работе в установленный срок, работодатель вправе ...</p> <p>1. расторгнуть трудовой договор по ст. 81 ТК РФ</p> <p>2. расторгнуть трудовой договор в судебном порядке</p> <p>3. аннулировать трудовой договор</p> <p>40. С лицами, поступающими на работу по совместительству, и с лицами, обучающимися по очной форме обучения, срочный трудовой договор заключается ...</p> <p>1. в обязательном порядке</p> <p>2. по соглашению сторон договора</p> <p>3. только по инициативе работника</p> <p>41. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение ...</p> <p>1. работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей</p> <p>2. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей</p> <p>3. или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей</p> <p>42. Срок действия дисциплинарного взыскания</p> <p>1. не более 3 месяцев</p> <p>2. не более 6 месяцев</p> <p>3. не более 1 года</p> <p>4. по желанию работодателя</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>43. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. лишение премии 2. замечание, выговор 3. понизить в должности сроком на 3 месяца 4. подвергнуть штрафу 5. увольнение <p>44. Стороны социального партнерства</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. работники и работодатели в лице уполномоченных представителей 2. работодатели и профессиональные союзы 3. работники и уполномоченные государственные органы <p>45. При смене собственника имущества организации новый собственник может расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером в ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. любой момент по желанию нового собственника 2. течение 7 дней со дня возникновения у него права собственности 3. течение 1 месяца со дня возникновения у него права собственности 4. течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности <p>46. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 10 дней 2. две недели 3. один месяц <p>47. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. один месяц 2. две недели 3. два месяца <p>48. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют ...</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<ol style="list-style-type: none"> 1. работники с более высокой производительностью труда и квалификацией 2. одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев 3. работники в возрасте до 18 лет
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – оперировать юридическими понятиями и категориями, анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения – принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом – применять и использовать нормативные правовые документы, относящиеся к будущей профессиональной деятельности – анализировать нормативно-правовые акты в сфере эволюции современной российской государственности – самостоятельно интерпретировать нормативные и правовые документы 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права? 2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие? 3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепахин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО). Может ли Залепахин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган? 4. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений. Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт? 5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка).</i></p> <p><i>Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?</i></p> <p><i>6. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юриста ООО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.</i></p> <p><i>Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.</i></p> <p><i>7. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами.</i></p> <p><i>8. Проведите анализ Федерального закона "Об объединениях работодателей" и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе.</i></p> <p><i>9. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор.</i></p> <p><i>Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.</i></p> <p><i>10. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы.</i></p> <p><i>Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?</i></p> <p><i>11. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения и обязательственные условия.</i></p> <p><i>Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательственные</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора:</i></p> <p><i>Общие положения.</i></p> <p><i>Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, представителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодатель, представляемый руководителем данной организации.</i></p> <p><i>Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в данной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя организации.</i></p> <p><i>Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны.</i></p> <p><i>Содействие в обеспечении занятости работников.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испытывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести месяцев. Отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом.</i></p> <p><i>При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при сокращения численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (2 - 3 года до пенсии); обучающиеся в заочной аспирантуре или вечернем (заочном) высшем или среднем профессиональном учебном заведении.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с уста-</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>новленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет, - 125% среднего месячного заработка.</i></p> <p><i>Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволен-ных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий.</i></p> <p><i>Специальные гарантии работников.</i></p> <p><i>Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере... рублей в месяц, на транспортные расходы - ... рублей в месяц.</i></p> <p><i>Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год.</i></p> <p><i>Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД.</i></p> <p><i>Стороны договорились образовать фонд социальной помощи работникам, оказав-шимся в особенно тяжелом материальном положении.</i></p>
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> – терминологией законодательства в сфере государственного и муниципального управления в РФ – навыками самостоятельной работы по поиску нормативных правовых документов – навыками разработки нормативных документов государственного и муниципального управления – социологическим мышлением при анализе управленческих процессов – методами регионального анализа для решения проблем размещения хозяйства и 	<p>Перечень тем для курсовой работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальное партнерство в сфере труда 2. Тарифное соглашение как основная форма реализации социального партнерства. 3. Коллективный договор как основная форма социального партнерства на уровне предприятия. 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства 5. Социальная защита безработных 6. Расторжение трудового договора по инициативе работника 7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя 8. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности 9. Увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины 10. Правовое регулирование рабочего времени

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p><i>развития регионов</i></p> <p>– <i>навыками разрешения конфликт интересов с позиций гражданской и социальной ответственности</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 11. Правовое регулирование отпусков 12. Правовое регулирование заработной платы 13. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы 14. Дисциплинарная ответственность работников 15. Материальна ответственность работников 16. Материальна ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника 17. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров 18. Правовые основы разрешения коллективных трудовых споров 19. Правовые вопросы охраны труда 20. Особенности регулирования труда в коммерческих организациях 21. Правовое регулирование труда женщин 22. Международно-правовое регулирование труда 23. Международные стандарты труда и их отражение в новейшем трудовом законодательстве. 24. Международно-правовое регулирование труда. 25. Единство публичных и частных начал в регулировании трудовых отношений. 26. Защита персональных данных работника. 27. Организация работодателем кадровой работы. 28. Правовая защита работника от незаконных увольнений и переводов. 29. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. 30. Соответствие трудового законодательства России международным нормам 31. Забастовка – крайняя форма социально – трудового конфликта 32. Профсоюзы и их роль в трудовых правоотношениях 33. Локальное регулирование трудовых отношений 34. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве 35. Запрет дискриминации при найме на работу 36. Совместительство и совмещение профессий 37. Ученический договор: правовая регламентация

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		38. Необходимые и факультативные условия трудового договора 39. Правовое регулирование перевода на другую работу 40. Правовые вопросы аттестации работников 41. Проблемы образования в РФ судов по трудовым делам и разработки трудового процессуального кодекса 42. Массовые увольнения: правовое регулирование 43. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере 44. Тарифная система заработной платы: правовое регулирование 45. Материальная ответственность работников за ущерб причиненный организации 46. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в связи с трудовыми отношениями 47. Правовое регулирование труда работников акционерных обществ 48. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц 49. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений 50. Особенности регулирование труда религиозных организаций 51. Особенности правового регулирования труда государственных служащих
ПК-2 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> – основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами – сущность управления и развития организационной структуры – особенности профессионального 	<p><i>1. Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 8 часов в день 2. 8 часов в смену 3. 40 часов в неделю 4. 28 календарных дней в месяц 5. 300 календарных дней в год <p><i>2. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p><i>развития личности</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>особенности профессионального управления кадрами</i> – <i>теоретические основы поведения индивидуумов, групп и организации в целом</i> – <i>закономерности и особенности поведения различных объектов и субъектов управления</i> – <i>личностные и социально-психологические основы организационного поведения, способы разрешения конфликтных ситуаций</i> – <i>основные принципы аудита человеческих ресурсов</i> – <i>типы организационной культуры и методы ее формирования</i> 	<p><i>работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>3 календарных дней</i> 2. <i>5 календарных дней</i> 3. <i>1 недели</i> 4. <i>10 календарных дней</i> <p><i>3. В стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе</i> 2. <i>болезни работника</i> 3. <i>отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста</i> <p><i>4. Ночное время продолжается с ... часов</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>23.00 до 6</i> 2. <i>22.00 до 5</i> 3. <i>22.00 до 6</i> <p><i>5. В рабочее время не включается ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>перерыв для кормления женщиной ребенка до полутора лет</i> 2. <i>перерыв для отдыха и питания</i> 3. <i>междусменный перерыв</i> <p><i>6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней ...</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя</i> 2. <i>выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день</i> 3. <i>работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску</i> <p><i>7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее ... часов</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>12</i>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>2. 24</p> <p>3. 36</p> <p>4. 42</p> <p>5. 48</p> <p>8. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покинуть территорию работодателя</p> <p>1. да</p> <p>2. нет</p> <p>3. да, но с разрешения работодателя (его представителя)</p> <p>9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается</p> <p>1. трудовым договором</p> <p>2. коллективным договором</p> <p>3. правилами внутреннего трудового распорядка</p> <p>10. По письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая ... календарных дней</p> <p>1. 14</p> <p>2. 21</p> <p>3. 28</p> <p>11. Если работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, работодатель обязан ...</p> <p>1. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности), но без начисления заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством)</p> <p>2. на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы</p> <p>3. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с п. 8 ч.77 ТК РФ</p> <p>12. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работо-</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>дателя, за исключением изменения ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. структурного подразделения, в котором трудится работник 2. определенных сторонами условий оплаты труда работника 3. трудовой функции работника
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> – организовывать работу команды в процессе разработки и принятия управленческих решений – применять способы и приемы совершенствования профессионального развития, организовывать деятельность по собственному профессиональному самосовершенствованию – осуществлять поиск необходимой информации, воспринимать, анализировать, обобщать и систематизировать полученную информацию – анализировать содержание процесса организационного поведения и организационных отношений – анализировать особенности поведения конкретных объектов профессиональной деятельности, выявлять проблемы организационного поведения и обеспечивать их эффективное решение – регулировать организационные отношения, социально-психологические проблемы и конфликтные ситуации – диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия. Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права? 2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни. Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие? 3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО). Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган? 4. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладов определяется методом локального регулирования трудовых отношений. Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<p><i>стороны человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>проводить аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале, определять эффективные пути ее удовлетворения</i> – <i>использовать различные методы оценки эффективности профессиональной деятельности государственных служащих и муниципальных служащих</i> – <i>разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации.</i> 	<p><i>5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка). Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?</i></p> <p><i>6. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юриста ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.</i></p> <p><i>7. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами.</i></p> <p><i>8. Проведите анализ Федерального закона "Об объединениях работодателей" и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе.</i></p> <p><i>9. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор. Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.</i></p> <p><i>10. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт шко-лы. Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?</i></p> <p><i>11. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения и обязательственные условия.</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательственные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора:</i></p> <p><i>Общие положения.</i></p> <p><i>Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, представителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодатель, представляемый руководителем данной организации.</i></p> <p><i>Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в данной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя организации.</i></p> <p><i>Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны.</i></p> <p><i>Содействие в обеспечении занятости работников.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испытывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести месяцев. Отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом.</i></p> <p><i>При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при сокращения численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (2 - 3 года до пенсии); обучающиеся в заочной аспирантуре или вечернем (заочном) высшем или среднем профессиональном учебном заведении.</i></p> <p><i>Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численности или</i></p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p><i>штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет, - 125% среднего месячного заработка.</i></p> <p><i>Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволенных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий.</i></p> <p><i>Специальные гарантии работников.</i></p> <p><i>Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере... рублей в месяц, на транспортные расходы - ... рублей в месяц.</i></p> <p><i>Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год.</i></p> <p><i>Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД.</i></p> <p><i>Стороны договорились образовать фонд социальной помощи работникам, оказавшимся в особенно тяжелом материальном положении.</i></p> <p><i>12. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела.</i></p> <p><i>Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.</i></p>
Владеть	<p><i>– навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</i></p> <p><i>– методами, способами и приемами управления персоналом</i></p>	<p>Перечень тем для курсовой работы:</p> <p>52. Социальное партнерство в сфере труда</p> <p>53. Тарифное соглашение как основная форма реализации социального партнерства.</p> <p>54. Коллективный договор как основная форма социального партнерства на уровне предприятия.</p> <p>55. Правовое регулирование занятости и трудоустройства</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<ul style="list-style-type: none"> – <i>методами анализа, способами получения и обобщения информации об организации, навыками самоорганизации и самостоятельной работы</i> – <i>навыками конструктивного делового общения (переговоры, совещания и др.)</i> – <i>навыками разрешения конфликтных ситуаций, снятия индивидуальных и организационных стрессов</i> – <i>современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное, групповое поведение в организации</i> – <i>инструментами развития сотрудников через оценку результатов их деятельности и планирование карьеры, обеспечение возможности для повышения образования и роста</i> 	<ul style="list-style-type: none"> 56. Социальная защита безработных 57. Расторжение трудового договора по инициативе работника 58. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя 59. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности 60. Увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины 61. Правовое регулирование рабочего времени 62. Правовое регулирование отпусков 63. Правовое регулирование заработной платы 64. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы 65. Дисциплинарная ответственность работников 66. Материальная ответственность работников 67. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника 68. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров 69. Правовые основы разрешения коллективных трудовых споров 70. Правовые вопросы охраны труда

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:

Перечень тем для подготовки к зачету:

1. Понятие трудового права как отрасли права, его место в системе российского права.
2. Предмет трудового права.
3. Метод трудового права.
4. Принципы трудового права.
5. Система трудового права.
6. Источники трудового права.
7. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени и в пространстве.
8. Трудовое правоотношение (понятие, субъекты, содержание, виды).
9. Отличие трудовых правоотношений от гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда.
10. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений.
11. Понятие субъектов трудового права, их классификация и правовой статус.
12. Граждане как субъекты трудового права.
13. Организации как субъекты трудового права.
14. Правовой статус профсоюзных организаций.
15. Социальное партнерство, ответственность сторон социального партнерства.
16. Соглашения.
17. Коллективный договор: понятие, стороны, структура и содержание.
18. Порядок заключения, изменения, прекращения коллективного договора.
19. Понятие занятости и трудоустройства. Государственная политика по обеспечению занятости.
20. Механизм (формы) обеспечения занятости.
21. Правовой статус безработных граждан.

Перечень тем для подготовки к экзамену:

1. Понятие, признаки и функции трудового договора.
2. Содержание трудового договора.
3. Виды трудовых договоров.
4. Срочный трудовой договор.
5. Порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу.
6. Понятие перевода на другую работу и перемещения по работе.
7. Виды переводов на другую работу. Постоянные переводы.
8. Временные переводы.
9. Изменение существенных условий труда. Отстранение от работы.
10. Прекращение трудового договора.
11. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
13. Правовые гарантии при увольнении.
14. Льготы и компенсации высвобождаемым работникам.
15. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
16. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил заключения трудового договора.
17. Дополнительные основания прекращения трудового договора.
18. Понятие рабочего времени, его виды.

19. Режим и учет рабочего времени.
20. Сверхурочные работы и работы с ненормированным рабочим днем.
21. Понятие и виды времени отдыха.
22. Понятие и виды отпусков, их продолжительность.
23. Порядок предоставления отпусков.
24. Правовая охрана заработной платы.
25. Понятие оплаты труда и ее правовое регулирование.
26. Заработная плата.
27. Выплата заработной платы.
28. Система оплаты труда.
29. Гарантии и компенсации (понятие, случаи предоставления).
30. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
31. Нормирование труда.
32. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
33. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних.
34. Трудовой договор в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
35. Особенности регулирования труда сезонных и временных работников.
36. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
37. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
38. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
39. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
40. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка (Правила внутреннего распорядка, уставы и положения о дисциплине работников, должностные инструкции).
41. Основания и меры поощрения работников за труд.
42. Дисциплинарная ответственность и ее виды. Виды дисциплинарных взысканий.
43. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.
44. Понятие и виды материальной ответственности.
45. Условия материальной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность.
46. Ограниченная материальная ответственность работника. Размер удержаний из заработной платы.
47. Полная материальная ответственность работника.
48. Определение размера ущерба. Порядок взыскания ущерба с работников и работодателя.
49. Материальная ответственность работодателя.
50. Охрана труда (основные понятия, содержание). Ответственность за нарушение законодательства о труде и охране труда.
51. Порядок осуществления в организациях расследования и учета несчастных случаев на производстве.
52. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний.
53. Управление охраной труда.
54. Способы защиты трудовых прав работников.
55. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.
56. Трудовые конфликты и трудовые споры.
57. Понятие и виды трудовых споров.
58. Индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения.

59. Коллективные трудовые споры и порядок их рассмотрения.
60. Право работников на забастовку. Порядок и условия проведения забастовки. Запрет локаута.

Перечень заданий для подготовки к экзамену:

1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?

2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни.

Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?

3. Инженер по организации нормирования труда завода «Монолит» Залепухин был уволен по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод ликвидируется как государственное предприятие и передается в структуру родственного по профилю акционерного общества (ОАО).

Может ли Залепухин обжаловать свое увольнение? Если может, то в какой орган?

4. В государственном унитарном предприятии между его генеральным директором и профсоюзным комитетом (выборным профсоюзным органом) возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор ГУП заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладом определяется методом локального регулирования трудовых отношений.

Чье мнение следует считать правильным с точки зрения трудового права? Каким образом может быть разрешен возникший конфликт?

5. Генеральный директор ОАО «Свобода» в целях экономии фонда оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы - часовая тарифная ставка).

Правомерен ли такой приказ? Куда его можно обжаловать?

6. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юриста-консультанта ОАО "Сатурн" в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Л.Ю. Манкевич обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом.

Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.

7. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами.

8. Проведите анализ Федерального закона "Об объединениях работодателей" и выявите принципы социального партнерства, получившие свое выражение в данном Федеральном законе.

9. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор.

Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.

10. За период времени более 8 месяцев учителям образовательного учреждения не выплачена заработная плата. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств,

выделенных из местного бюджета не в полном объеме и истраченных на ремонт школы.

Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены в данном случае?

11. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения и обязательственные условия.

Выделите нормативные положения (локальные нормы) и укажите обязательственные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора:

Общие положения.

Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, представителем которых выступает профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации и работодатель, представляемый руководителем данной организации.

Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в данной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя организации.

Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны.

Содействие в обеспечении занятости работников.

Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испытывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе и др.), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести месяцев. Отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом.

При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей.

Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе при сокращения численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (2 - 3 года до пенсии); обучающиеся в заочной аспирантуре или вечернем (заочном) высшем или среднем профессиональном учебном заведении.

Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в данной организации свыше 10 лет, - 125% среднего месячного заработка.

Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволенных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий.

Специальные гарантии работников.

Работодатель обязуется, при наличии финансово-экономических возможностей, выплачивать работникам дотации на питание в размере... рублей в месяц, на транспортные расходы - ... рублей в месяц.

Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год.

Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД.

Стороны договорились образовать фонд социальной помощи работникам, оказавшимся в особенно тяжелом материальном положении.

12. Инженеру коммерческой организации (со 100-процентным иностранным капиталом) за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор

согласно ст. ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела.

Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступил руководитель организации.

13. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. За отсутствие на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим нет состава прогула согласно подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (п. 39).

Как Вы считаете, прав ли начальник юридической службы? Какое значение имеет указанное Постановление Пленума Верховного Суда РФ?

14. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем законодательстве о труде, но не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством. Первое касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников - членов профсоюза по инициативе работодателя по всем основаниям ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Второе условие касалось перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. В коллективном договоре было предусмотрено положение, по которому при нарушении работником трудовых обязанностей, в том числе за прогул (подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), работодатель имел право объявить ему выговор, а при неоднократном нарушении трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) - расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласования с профсоюзным комитетом.

В суде возник вопрос о применимости указанных условий коллективного договора для определения (решения) правомерности увольнения Волкова.

Какое решение примет суд?

15. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией, не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу.

Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

16. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным - о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным - о выполнении обязанностей вахтера.

В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин?

17. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его работе в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова.

В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов?

18. Истец обратился в суд с иском к организации о признании увольнения с работы незаконным, взыскании оплаты за вынужденный прогул, компенсации за неиспользованный отпуск и других выплат, а также о возмещении морального вреда. Представитель ответчика полагал, что данный спор не должен рассматриваться в суде, поскольку спор неподведомствен суду, а работа истца определялась не трудовым, а гражданско-правовым договором подряда, трудовая книжка на истца не заводилась, приказ о приеме на работу

не издавался. Истец ссылаясь на то, что выполняет работу по трудовой функции экономиста, которая была обусловлена при заключении договора. Работа, по мнению истца, носила постоянный характер, трудовую функцию он выполнял вместе с другими работниками, подчинялся внутреннему трудовому распорядку, не зная, что ему не заведена трудовая книжка, и не был издан приказ, поскольку регулярно получал зарплату и пособие за время болезни. Истец также считал, что ему неправомерно объявлено об окончании гражданско-правового договора подряда, тогда как в действительности прекращено трудовое правоотношение с нарушением трудового законодательства и без указания причины и формулировки увольнения.

В каком правоотношении состояли истец и ответчик?

Как Вы считаете, какое решение примет суд?

19. Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет.

Соответствуют ли закону данные требования?

20. В коммерческой фирме при заключении трудового договора требовали от работника одновременно написать заявление об увольнении по собственному желанию, но не указывая дату подачи этого заявления и дату увольнения.

Соответствует ли это требование трудовому законодательству?

21. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у директора унитарного предприятия, декана факультета государственного вуза, генерального директора открытого акционерного общества, доцента кафедры университета, председателя отраслевого комитета профсоюза, иностранного гражданина?

22. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:

а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;

б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы;

в) генеральный директор направил представителей в Комиссию по трудовым спорам;

г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации, рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

23. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней.

Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке?

24. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?

25. До начала коллективных переговоров по поводу заключения тарифного (отраслевого) соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующей

щего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении соглашения. Представитель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять Министерство в коллективных переговорах.

Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято?

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

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

27. По завершении коллективных переговоров между представителями работодателя (ОАО) и профсоюзным комитетом данного акционерного общества, представляющим интересы работников, проект коллективного договора (с учетом замечаний, поступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конференции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта по предложению одного из работников большинством голосов было принято решение направить проект коллективного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор.

В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации и кто их осуществляет?

28. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспекцию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности.

Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?

29. Администрация и комитет профсоюза Ремонтно-строительного монтажного управления (РСМУ), являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работников РСМУ.

Кто должен подписать коллективный договор? Допускается ли заключение коллективного договора в учебном заведении и в его структурных подразделениях?

30. При заключении коллективного договора на тонкосуконной фабрике приняты предложения профсоюзного комитета о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптек и оборудования в цехах санитарных постов.

Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства могут в него включаться? В течение какого срока действует коллективный договор?

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

В каком порядке будут решаться возникшие разногласия? Не противоречит ли предложение комитета профсоюза трудовому законодательству?

32. При обсуждении проекта коллективного договора на общем собрании работников нефтеперерабатывающего завода администрация отказалась взять на себя обязательство провести водопровод в общежитие из-за отсутствия необходимых ассигнований на эти цели. Одновременно на администрацию возлагалась обязанность предупреждать рабочих об изменении норм выработки и сдельных расценок не позднее, чем за 6 дней до их введения. Кроме того, в приложении к коллективному договору перечней должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, предлагалось предусмотреть увеличение продолжительности дополнительного отпуска бензоаппаратчикам и аппаратчикам химводоочистки с 6 до 12 рабочих дней.

В каком порядке разрешаются разногласия, возникшие при заключении коллективного договора? В каком порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор?

33. Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка руководитель организации пригласил адвоката одного из юридических бюро, поручив ему подготовить и представить проект правил внутреннего трудового распорядка на утверждение конференции трудового коллектива. Такой порядок принятия локальных нормативных актов был предусмотрен действующим коллективным договором.

Вправе ли работодатель назначить своим представителем лицо, не являющееся работником данной организации? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя? Может ли локальный нормативный акт содержать нормы, отличающиеся от положений Трудового кодекса по данным вопросам?

34. При подготовке проекта нового коллективного договора профсоюзный комитет ОАО "Система" пригласил для работы в составе комиссии по ведению коллективных переговоров члена городского комитета профсоюза работников машиностроения. Представители работодателя выразили свое несогласие на такое решение профсоюзного комитета организации.

Вправе ли профсоюзный орган приглашать для работы в составе комиссии по подготовке проекта коллективного договора представителей вышестоящих профсоюзных структур? Каким образом должно оформляться соответствующее представительство?

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

Курсовая работа выполняется под руководством преподавателя, в процессе ее написания обучающийся развивает навыки к научной работе, закрепляя и одновременно расширяя знания, полученные при изучении курса «Математическая логика и теория алгоритмов». При выполнении курсовой работы обучающийся должен показать свое умение работать с нормативным материалом и другими литературными источниками, а также возможность систематизировать и анализировать фактический материал и самостоятельно творчески его осмысливать.

В процессе написания курсовой работы обучающийся должен разобраться в теоретических вопросах избранной темы, самостоятельно проанализировать практический материал, разобрать и обосновать практические предложения.

Перечень тем для курсовой работы:

1. Социальное партнерство в сфере труда
2. Тарифное соглашение как основная форма реализации социального партнерства.
3. Коллективный договор как основная форма социального партнерства на уровне предприятия.
4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства
5. Социальная защита безработных
6. Расторжение трудового договора по инициативе работника
7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
8. Расторжение трудового договора при несоответствии работника занимаемой должности
9. Увольнение работников за нарушение трудовой дисциплины
10. Правовое регулирование рабочего времени
11. Правовое регулирование отпусков
12. Правовое регулирование заработной платы
13. Особенности оплаты труда при отклонении от нормальных условий работы
14. Дисциплинарная ответственность работников
15. Материальная ответственность работников
16. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника
17. Правовое регулирование индивидуальных трудовых споров
18. Правовые основы разрешения коллективных трудовых споров
19. Правовые вопросы охраны труда
20. Особенности регулирования труда в коммерческих организациях
21. Правовое регулирование труда женщин
22. Международно-правовое регулирование труда
23. Международные стандарты труда и их отражение в новейшем трудовом законодательстве.
24. Международно-правовое регулирование труда.
25. Единство публичных и частных начал в регулировании трудовых отношений.
26. Защита персональных данных работника.
27. Организация работодателем кадровой работы.
28. Правовая защита работника от незаконных увольнений и переводов.
29. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
30. Соответствие трудового законодательства России международным нормам
31. Забастовка – крайняя форма социально – трудового конфликта
32. Профсоюзы и их роль в трудовых правоотношениях
33. Локальное регулирование трудовых отношений
34. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров на производстве
35. Запрет дискриминации при найме на работу
36. Совместительство и совмещение профессий

37. Ученический договор: правовая регламентация
38. Необходимые и факультативные условия трудового договора
39. Правовое регулирование перевода на другую работу
40. Правовые вопросы аттестации работников
41. Проблемы образования в РФ судов по трудовым делам и разработки трудового процессуального кодекса
42. Массовые увольнения: правовое регулирование
43. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере
44. Тарифная система заработной платы: правовое регулирование
45. Материальная ответственность работников за ущерб причиненный организации
46. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в связи с трудовыми отношениями
47. Правовое регулирование труда работников акционерных обществ
48. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц
49. Особенности правового регулирования труда работников образовательных учреждений
50. Особенности регулирования труда религиозных организаций
51. Особенности правового регулирования труда государственных служащих

Методические указания для подготовки курсовой работы

Курсовая работа относится к видам промежуточной аттестации студента по соответствующей дисциплине, является одной из форм самостоятельной работы студентов. Это одно из первых исследований, в котором студенты проявляют и развивают свои творческие способности, изучая определенную тему. Курсовая работа позволяет выявить уровень компетенции студента в сфере знания теоретических основ курса, умения анализировать и систематизировать разнообразную правовую информацию, нормативные и иные источники, в области изучения специальной научной и учебной литературы, навыков самостоятельной научной работы и практического применения полученных знаний.

Выполнение курсовой работы предполагает углубление и систематизацию полученных знаний по изучаемой дисциплине в целом и по избранной теме в частности; выработку навыков сбора и обобщения практического материала, работы с первоисточниками; развитие умений применять полученные знания для решения конкретных научных и практических проблем, формулировать и аргументировать собственную позицию в их решении.

В курсовой работе отражается современное состояние актуальной научной проблемы, приводятся дискуссионные точки зрения ведущих специалистов по обсуждаемому вопросу, основные тенденции в развитии законодательства и правоприменительной практики в соответствующей сфере.

Подготовка и написание курсовой работы играет особую роль в выработке творческого мышления студентов, умения применять полученные знания на практике.

Этапы выполнения курсовой работы:

1) Выбор темы работы:

Тема курсовой работы выбирается студентом самостоятельно из рекомендованного преподавателем перечня. Студент вправе выбрать иную (неуказанную в перечне) тему по согласованию с преподавателем.

2) Подбор и изучение литературы: нормативных правовых актов, материалов судебной практики, монографий, учебных пособий, статей в периодических изданиях и других материалов:

Подготовка курсовой работы по трудовому праву предполагает использование действующего трудового законодательства Российской Федерации, международно-правовых актов и материалов судебной практики.

При выполнении курсовой работы необходимо учитывать, что действующее

российское законодательство имеет тенденцию к изменению, и прежде чем использовать тот или иной нормативный правовой акт необходимо уточнить, имеет ли он юридическую силу на момент написания работы, и применить только действующие нормативные правовые акты (за исключением случаев цитирования (ссылок на) утратившее силу трудовое законодательство и судебную практику при рассмотрении истории развития трудового права или при сравнительно-правовом анализе норм действующего и утратившего силу законодательства).

В процессе подбора и изучения литературы следует использовать источники, указанные в списке рекомендуемой литературы, как основной, так и дополнительной. Вместе с тем, необходим и самостоятельный поиск иных библиографических источников.

3) Составление плана работы:

После изучения источников необходимо составить план курсовой работы. План должен предусматривать:

- введение;
- как правило, 2-3 главы, разделенные на параграфы (от 2 до 3 параграфов в каждой главе), названия и последовательность которых должны отражать логику исследования темы. При этом необходимо от общих вопросов переходить к более частным. По таким же правилам нужно структурировать содержание каждого параграфа;
- заключение;
- список литературы (библиография);
- приложения (при необходимости их включения в курсовую работу по мнению студента).

План работы должен позволить студенту полно и глубоко раскрыть избранную тему, не выходя за ее рамки, поэтому примерный план курсовой работы следует согласовывать с преподавателем дисциплины. По мере написания работы план может корректироваться

4) написание текста работы:

Курсовая работа –должна носить исследовательско-аналитический характер. В работе должны быть рассмотрены различные точки зрения ученых по основным положениям рассматриваемой темы, проведен анализ законодательства и судебной практики в рассматриваемой сфере, сделаны определенные обобщения, выводы, даны рекомендации.

Курсовая работа должна состоять из титульного листа, оглавления, введения, основной части, заключения, списка использованной литературы и приложений (если необходимо).

Объем курсовой работы по общему правилу составляет 23-25 страниц.

Работа выполняется 14 кеглем (размер шрифта), шрифт Time New Roman, через полуторный интервал, со стандартными полями: левое 2,5 см; верхнее, нижнее и правое – 1 см.

Номера страниц ставятся в правом нижнем углу. На титульном листе номер страницы не ставится.

Абзацы (отступ) должны составлять от 1 см до 1,25 см.

Введение объемом 1,5-2 страницы призвано познакомить читателя с сущностью исследуемой темы. Во введении указываются:

- актуальность темы курсовой работы;
- степень научной разработанности темы работы;
- предмет работы;
- цели и задачи работы;
- структура работы.

Текст курсовой работы в электронной форме может сравниваться препода-

вателем с имеющимся на кафедре архивом курсовых работ и проходить проверку по Интернет-системе «Антиплагиат». В случае допустимого (не более 20%) объема неоригинального текста курсовая работа принимается к проверке преподавателем.

5) представление работы преподавателю, получение рецензии на работу, выставление оценки.

После окончательного оформления курсовая работа подписывается автором и представляется преподавателю для выставления оценки в установленные сроки.

При оценке курсовой работы учитываются:

- качество исследования;
- умение излагать свои мысли в письменной форме;
- правильность и качество оформления работы;
- самостоятельность и творческий подход при выполнении работы;
- умение использовать научную, учебную и иную литературу, нормативные правовые акты, материалы судебной практики.

Показатели и критерии оценивания курсовой работы:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – работа выполнена в соответствии с заданием, обучающийся показывает высокий уровень знаний не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – работа выполнена в соответствии с заданием, обучающийся показывает знания не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам;

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – работа выполнена в соответствии с заданием, обучающийся показывает знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, интеллектуальные навыки решения простых задач;

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – задание преподавателя выполнено частично, в процессе защиты работы обучающийся допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения поставленной задачи.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – задание преподавателя выполнено частично, обучающийся не может воспроизвести и объяснить содержание, не может показать интеллектуальные навыки решения поставленной задачи.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. Режим доступа <https://biblio-online.ru/book/D28C2FE6-F8C9-42FC-A154-5EC5CC86D158/trudovoe-pravo-v-2-t-tom-1-obschaya-chast> свободный

Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 506 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03592-6. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/E7CA90F8-E7FB-493B-9867-4BB9ADF9A546/trudovoe-pravo-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast-mezhdunarodno-pravovoe-regulirovanie-truda> свободный

Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский, А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 309 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4056-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/426178>

б) Дополнительная литература:

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. № 256. 31.12.2001.

Рыженков А. Я. Трудовое право России : учебник для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; под общей редакцией А. Я. Рыженкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 426 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00956-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.urait.ru/bcode/431156>

Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 395 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01455-6. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/83BCC8D4-FB43-4F46-9868-309C56CFC8D2/socialnoe-partnerstvo> свободный

в) Методические указания:

1. Бабарыкина И.Н., Субботина Е.В. Электронно-образовательный ресурс «Организация самостоятельной работы студентов: Учебно-методическое пособие». - Магнитогорск: ФГБОУ ВПО «МГТУ», 2012.

г.) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7	Д-1227 от 08.10.2018	11.10.2021
	Д-757-17 от 27.06.2017	27.07.2018
MS Office 2007	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный	Д-300-18 от 21.03.2018	28.01.2020
	Д-1347-17 от 20.12.2017	21.03.2018
	Д-1481-16 от 25.11.2016	25.12.2017
7 Zip	свободно распространяемое	бессрочно

Интернет ресурсы

1. Международная справочная система «Полпред» polpred.com отрасль «Образование, наука». – URL: <http://education.polpred.com/>.
2. Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ). - URL: https://elibrary.ru/projst_risc.asp.
3. Поисковая система Академия Google (Google Scholar). - URL: <https://scholar.google.ru/>.
4. Информационная система – Единое окно доступа к информационным ресурсам. - URL: <http://window.edu.ru/>.

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Тип и название аудитории	Оснащение аудитории
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.
Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации. Комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.
Помещения для самостоятельной работы: обучающихся	Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования	Шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.