

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
«08» мая 2020 г. № 266-1

Б1.В.ДВ.07.01 Трудовое право **рабочая программа дисциплины**

Специальность – 38.05.02 Таможенное дело

Квалификация выпускника – специалист таможенного дела

Форма обучения – заочная

Нормативный срок обучения – 6 лет

Кафедра-разработчик программы – Таможенное дело и правоведение

Общая трудоемкость в з.е. – 2

Формы промежуточной аттестации в курсах:

Часов по учебному плану – 72

Зачет – 3

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	3	Итого
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	8	8
– лекции	4	4
– практические (семинарские)	4	4
Самостоятельная работа	60	60
Зачет	4	4
Итого	72	72

ИРКУТСК

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	формирование глубоких теоретических и функциональных знаний об основных институтах и категориях трудового права, в том числе о системе и роли трудового права, источниках и принципах трудового права, субъектах трудового права, правоотношениях работодателя и работника, регулируемых нормами трудового права
2	формирование теоретических знаний и практических навыков применения норм трудового законодательства в ходе будущей профессиональной деятельности
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	изучить основные принципы, категории и институты трудового права
2	выработать у обучающихся первичные навыки работы с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, регулирующими отношения, являющиеся объектом будущей профессиональной деятельности
3	сформировать у обучающихся умения применять полученные знания для решения практических задач в своей будущей профессиональной деятельности
4	научить первичным навыкам составления и анализа содержания трудовых договоров и других документов, используемых в будущей профессиональной деятельности в сфере трудовых отношений
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологи профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
	Дисциплина Б1.В.ДВ.07.01 «Трудовое право» относится к вариативной части Блока Б1 и является дисциплиной по выбору
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
	Изучение дисциплины «Трудовое право» основывается на знаниях обучающихся, полученных при изучении дисциплин
1	Б1.Б.05 Правоведение
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
	Дисциплина «Трудовое право», помимо самостоятельного значения, является предшествующей для дисциплин:
1	Б1.Б.14 Основы таможенного дела
2	Б1.Б.17.02 Таможенный менеджмент
3	Б1.Б.24.01 Институты административного и таможенного права, регулирующие деятельность таможенных органов
4	Б1.Б.28.01 Управление персоналом в таможенных органах
5	Б1.Б.31 Гражданское право
6	Б1.В.06 Договорное право
7	Б1.В.10 Международное частное право
8	Б1.В.ДВ.04.02 Предпринимательское право
9	Б1.В.ДВ.09.01 Уголовное право
10	Б1.В.ДВ.10.02 Таможенное регулирование в свободных экономических зонах
11	Б1.В.ДВ.11.01 Таможенные институты защиты прав интеллектуальной собственности во внешней торговле

12	Б1.В.ДВ.11.02 Международные конвенции и соглашения по торговле
13	Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ОК-8: способность использовать общеправовые знания в различных сферах деятельности	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основные положения, принципы, нормативные правовые акты трудового законодательства РФ, в том числе ТК РФ, и их содержание, а также отдельные положения и понятия трудового права
Уметь	ориентироваться в системе российского трудового законодательства
Владеть	первичными навыками использования юридической терминологии по правовым вопросам в своей профессиональной деятельности, а также первичными навыками работы с Трудовым кодексом РФ
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	основные институты российского трудового права, механизмы их функционирования и систему трудового законодательства
Уметь	оперировать правовыми понятиями и категориями трудового права
Владеть	навыками практической работы с источниками российского трудового права
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	в полном объеме источники трудового права, систему категорий и институтов нормативно-правового обеспечения правоотношений в сфере труда
Уметь	использовать нормы российского трудового права в профессиональной и общественной деятельности
Владеть	навыками применения нормативных актов, устанавливающих и регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, в профессиональной деятельности
ПК-30: способность организовывать отбор, расстановку кадров, планировать профессиональное обучение и аттестацию кадрового состава таможен	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основы правового регулирования трудовых отношений в таможенных органах
Уметь	организовывать отбор сотрудников таможенных органов
Владеть	методами организации повышения квалификации сотрудников таможенных органов
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	должностные инструкции сотрудников структурных подразделений таможенных органов
Уметь	организовывать эффективную расстановку кадров
Владеть	методами организации проведения аттестации сотрудников таможенных органов
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	внутренние нормативно-правовые акты таможенных органов
Уметь	проводить аттестацию сотрудников таможенных органов
Владеть	методами повышения эффективности труда в таможенной деятельности

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	основные нормативные правовые акты трудового законодательства, в том числе Трудовой кодекс Российской Федерации и их содержание;
2	основные институты и категории трудового права, механизмы их функционирования;
3	основные права и обязанности работника и работодателя;
4	методы практического использования правовых норм трудового законодательства в будущей профессиональной деятельности;
5	способы правового урегулирования спорных ситуаций в сфере трудовых отношений.
Уметь	
1	ориентироваться в системе трудового законодательства;
2	оперировать понятиями и категориями трудового права;
3	использовать нормы трудового права в профессиональной и общественной деятельности;
4	толковать и применять нормы трудового права к конкретным жизненным ситуациям, юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства;
5	принимать обоснованные решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством;

6	организовывать отбор, расстановку кадров, планировать профессиональное обучение и аттестацию кадрового состава таможни в соответствии с требованиями трудового законодательства;
7	правильно составлять и оформлять юридические документы, используемые в сфере профессиональной деятельности.
Владеть	
1	навыками использования юридической терминологии по вопросам трудового права в своей профессиональной деятельности;
2	навыками работы с источниками трудового права;
3	навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами будущей профессиональной деятельности;
4	навыками составления и практического использования в своей профессиональной деятельности правовых документов;

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
	Раздел 1. Общие положения трудового права.				
1.1	Тема 1. Общие положения трудового права /Лек/	3	1	ОК-8	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Л3.1 Э1 Э2
12	Тема 1. Общие положения трудового права: проработка лекционного материала по теме 1; изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу по теме 1; подготовка к текущему контролю по теме 1 в форме тестирования. /Ср/	3	5	ОК-8	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Л3.1 Э1 Э2
	Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда. Содействие занятости и трудоустройству.				
2.1	Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству /Лек/	3	1	ОК-8, ПК-30	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Л3.1 Э1 Э2
2.2	Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству: проработка лекционного материала по теме 2; изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу по теме 2; подготовка к текущему контролю по теме 2 в форме тестирования /Ср/	3	5	ОК-8, ПК-30	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Э1 Э2
	Раздел 3. Трудовой договор.				
3.1	Тема 3. Трудовой договор /Лек/	3	2	ОК-8, ПК-30	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Э1 Э2
3.2	Тема 3. Трудовой договор: тестирование по теме 2, решение ситуационных задач по теме 3 /Пр/	3	2	ОК-8, ПК-30	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Э1 Э2
3.3	Тема 3. Трудовой договор: проработка лекционного материала по теме 3; изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу по теме 3; подготовка к текущему	3	7	ОК-8, ПК-30	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Э1 Э2

	контролю по теме 3 в форме тестирования /Ср/				
	Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.				
4.1	Тема 4. Рабочее время и время отдыха тестирование по теме 3, решение ситуационных задач по теме 4 /Пр/	3	2	ОК-8, ПК-30	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Э1 Э2
4.2	Тема 4. Рабочее время и время отдыха: проработка лекционного материала по теме 4; изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу по теме 4; подготовка к текущему контролю по теме 4 в форме тестирования /Ср/	3	7	ОК-8, ПК-30	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Э1 Э2
	Раздел 5. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации.				
5.1	Тема 5. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации: проработка лекционного материала по теме 5; изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу по теме 5; подготовка к текущему контролю по теме 5 в форме тестирования /Ср/	3	7	ОК-8, ПК-30	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Э1 Э2
	Раздел 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.				
6.1	Тема 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда: проработка лекционного материала по теме 6; изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу по теме 6; подготовка к текущему контролю по теме 6 в форме тестирования /Ср/	3	7	ОК-8, ПК-30	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Э1 Э2
	Раздел 7. Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.				
7.1	Тема 7. Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения: проработка лекционного материала по теме 7; изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу по теме 7; подготовка к текущему контролю по теме 7 в форме тестирования /Ср/	3	7	ОК-8, ПК-30	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Л3.1 Э1 Э2
	Раздел 8. Защита трудовых прав работников.				
8.1	Тема 8. Защита трудовых прав работников проработка лекционного материала по теме 8; изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу по теме 8 /Ср/	3	7	ОК-8, ПК-30	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Л3.1 Э1 Э2
	Выполнение контрольной работы /Ср/	3	8	ОК-8, ПК-30	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Л3.1 Э1 Э2
	Зачет	3	4	ОК-8, ПК-30	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2 Л.2.3 Л3.1 Л3.1 Э1 Э2

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ

**ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине разработан в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Университета, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

**6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
ДИСЦИПЛИНЫ**

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л1.1	Делегеоз Е.Г., Тюкавкин- Плотников А.А.	Основы трудового права России: учеб. пособие по дисциплине «Трудовое право»	Иркутск: ИрГУПС, 2013	87
Л1.2	Потапова А.А.	Трудовое право. Краткий курс http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276985	М. : Проспект, 2014	100% онлайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Дзгоева- Сулейманова Ф.О.	Трудовое право. Краткий курс http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=276965	М.: Проспект, 2014	100% онлайн
Л2.2	Потапова А.А.	Трудовое право: самое важное http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=335067	М. : РГ-Пресс, 2014	100% онлайн
Л2.3	Гурова О.А.	Практикум по трудовому праву по дисциплинам «Правоведение» и «Трудовое право»	Иркутск: ИрГУПС, 2007	295

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Гурова О.А.	Трудовое право: Схемы и определения: Учеб. - метод. пособие по дисциплине «Правоведение» для студентов всех специальностей и форм обучения	Иркутск: ИрГУПС, 2004	290
Л3.2	Никольский В.А.	Трудовое право Российской Федерации. Учебно-методический комплекс. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90772	М.: Евразийский открытый институт, 2011.	100% онлайн

**6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы
обучающихся по дисциплине**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет	Кол-во экз. в библиотеке/ 100%

			обучающегося	онлайн
Л4.1	Потапова А.А.	Шпаргалка по трудовому праву: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=277024	М. : РГ-Пресс, 2015	100% онлайн
Л4.2	Делегеоз Е.Г.	Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студентов на практических (семинарских) занятиях	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л4.3	Делегеоз Е.Г.	Учебно-методические материалы лекционного курса	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	Официальный интернет-портал правовой информации – www.pravo.gov.ru			
Э.2	Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ – http://www.rosmintrud.ru			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	Microsoft Windows Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/ ; Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/ ; Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License			
6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество – 155, Лицензия № 48288083; Libre Office v. 5.2, свободно распространяемое ПО, https://ru.libreoffice.org			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	Не требуется			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Информационно-правовая система «КонсультантПлюс» – www.consultant.ru			
6.3.3.2	Информационно-правовая система «Гарант» – www.garant.ru			
6.3.3.3	Электронно-библиотечная система «Издательство "Лань"» (http://www.e.lanbook.com)			
6.3.3.4	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» (http://www.biblioclub.ru)			
6.4 Перечень нормативно-правовых актов				
6.4.1	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ – Доступ через официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru			
6.4.2	Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». – Доступ через официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru			
6.4.3	Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). – Доступ через официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д. 15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание основным понятиям и др.</p>
Практическое (семинарское) занятие	<p>Семинарское занятие основано на самостоятельной познавательной деятельности обучающихся, которые учатся работать с обязательной и дополнительной литературой. У студентов формируются навыки, умения: анализировать нормативно-правовые акты и другие источники трудового права, кратко излагать их содержание, обобщать учебный материал, делать краткие сообщения и доклады, выступать в ходе обсуждения, делать выписки, составлять план, пользоваться мыслительными операциями анализа, синтеза, сравнения, доказательно рассуждать, выделять и формулировать проблемы, находить пути их решения.</p> <p>Назначение семинара: углубление, систематизация и закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекции или в процессе самостоятельной работы, анализ проблемных вопросов, обмен опытом, контроль знаний.</p> <p>На семинаре основную роль играет функция обобщения и систематика знаний. Главное в семинарском занятии не столько передача новой информации, сколько расширение, закрепление углубление знаний, умений и навыков, способов их получения и применения.</p>
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа обучающихся предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную их подготовку к каждому семинарскому и практическому занятию и должна соответствовать графику изучения программы дисциплины. Методический материал обеспечивает рациональную организацию самостоятельной работы обучающихся на основе систематизированной информации по темам практических (семинарских) занятий курса «Трудовое право». Самостоятельная работа по дисциплине «Трудовое право» включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) работу с первоисточниками; б) подготовку к практическому занятию; в) подготовку к занятию по решению тестов; г) подготовку к текущему контролю и промежуточной аттестации по дисциплине.
Решение ситуационных задач (кейс-задач)	<p>Решение ситуационных задач позволяет более глубоко изучить соответствующие темы учебного плана, а также выработать у студентов необходимые навыки и умение применять теоретические знания для решения ситуаций, с которыми им придется столкнуться в реальной жизни.</p> <p>Каждая из предлагаемых задач содержит условия и вопросы для решения. После внимательного осмысления условий задачи студенту необходимо изучить рекомендуемую учебную и научную литературу по данной теме, а также подобрать для формулировки ответов на поставленные вопросы соответствующие нормативные правовые акты.</p> <p>Решение поставленного в задаче вопроса должно содержать сначала обязательную ссылку на конкретные нормы действующего законодательства Российской Федерации, подзаконных нормативных правовых актов, а затем собственно ответ на поставленный вопрос.</p>
Решение тестовых заданий	<p>Тестирование выявляет уровень знаний, умений, навыков обучающихся, мотивирует студентов к активизации работы по усвоению учебного материала. Периодичность и неизбежность тестового контроля дисциплинирует, организует и направляет деятельность студентов, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях, формирует стремление развить свои способности.</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.07.01 «Трудовое право»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.ДВ.07.01 «Трудовое право»**

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования

в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Трудовое право» участвует в формировании компетенций:

ОК–8: способностью использовать общеправовые знания в различных сферах деятельности;

ПК-30: способность организовывать отбор, расстановку кадров, планировать профессиональное обучение и аттестацию кадрового состава таможи.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК–8, ПК-30 при освоении образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин / практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК–8	способностью использовать общеправовые знания в различных сферах деятельности	Б1.Б.05 Правоведение	1	1
		Б1.Б.14 Основы таможенного дела	2	2
		Б1.Б.31 Гражданское право	2	2
		Б1.В.06 Договорное право	2	2
		Б1.В.10 Международное частное право	3	3
		Б1.В.ДВ.07.01 Трудовое право	3	3
		Б1.Б.24.01 Институты административного и таможенного права, регулирующие деятельность таможенных органов	4	4
		Б1.В.ДВ.09.01 Уголовное право	4	4
		Б1.В.ДВ.10.02 Таможенное регулирование в свободных экономических зонах	5	5
		Б1.В.ДВ.11.01 Таможенные институты защиты прав интеллектуальной собственности во внешней торговле	5	5
		Б1.В.ДВ.11.02 Международные конвенции и соглашения по торговле	5	5
		Б1.В.ДВ.04.02 Предпринимательское право	6	6
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты	6	6		
ПК-30	Способность организовывать отбор, расстановку кадров, планировать профессиональное обучение и аттестацию кадрового состава таможи	Б1.В.ДВ.07.01 «Трудовое право»	3	1
		Б1.Б.17.02 «Таможенный менеджмент»	3	1
		Б1.Б.28.01 «Управление персоналом в таможенных органах»	5	2
		Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты»	6	3

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК–8, ПК-30 планируемыми результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)			
ОК-8	способностью использовать общеправовые знания в различных сферах деятельности	Раздел 1. Общие положения трудового права. Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда. Содействие занятости и трудоустройству. Раздел 3. Трудовой договор. Раздел 4. Рабочее время и время отдыха. Раздел 5. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации. Раздел 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда. Раздел 7. Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения. Раздел 8. Защита трудовых прав работников.	Минимальный уровень	Знать основные положения, принципы, нормативные правовые акты трудового законодательства РФ, в том числе ТК РФ, и их содержание, а также отдельные положения и понятия трудового права			
				Уметь ориентироваться в системе российского трудового законодательства			
				Владеть первичными навыками использования юридической терминологии по правовым вопросам в своей профессиональной деятельности, а также первичными навыками работы с Трудовым Кодексом РФ			
			Базовый уровень	Знать основные институты российского трудового права, механизмы их функционирования и систему трудового законодательства			
				Уметь оперировать правовыми понятиями и категориями трудового права			
				Владеть навыками практической работы с источниками российского трудового права			
			Высокий уровень	Знать в полном объеме источники трудового права, систему категорий и институтов нормативно-правового обеспечения правоотношений в сфере труда			
				Уметь использовать нормы российского трудового права в профессиональной и общественной деятельности			
				Владеть навыками применения нормативных актов, устанавливающих и регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения, в профессиональной деятельности			
			ПК-30	Способность организовывать отбор, расстановку кадров, планировать профессиональное обучение и аттестацию кадрового состава таможни	Раздел 1. Общие положения трудового права. Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда. Содействие занятости и трудоустройству. Раздел 3. Трудовой договор.	Минимальный уровень	Знать основы трудового законодательства РФ
							Уметь организовывать отбор сотрудников таможенных органов
						Базовый уровень	Владеть методами организации повышения квалификации сотрудников таможенных органов
Знать должностные инструкции сотрудников структурных подразделений таможенных органов							
				Уметь организовывать			

		Раздел 4. Рабочее время и время отдыха. Раздел 5. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации. Раздел 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда. Раздел 7. Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения. Раздел 8. Защита трудовых прав работников	Высокий уровень	эффективную расстановку кадров
				Владеть методами организации проведения аттестации сотрудников таможенных органов
				Знать внутренние нормативно-правовые акты таможенных органов
				Уметь проводить аттестацию сотрудников таможенных органов
				Владеть методами повышения эффективности труда в таможенной деятельности

**Программа контрольно-оценочных мероприятий
за период изучения дисциплины**

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
3 курс					
1		Текущий контроль	Тема 1: «Общие положения трудового права»	ОК-8	Тестирование (компьютерные технологии)
2		Текущий контроль	Тема 2: «Социальное партнерство в сфере труда. Содействие занятости и трудоустройству»	ОК-8, ПК-30	Тестирование (компьютерные технологии)
3		Текущий контроль	Тема 3: «Трудовой договор»	ОК-8, ПК-30	Ситуационная задача (письменно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
4		Текущий контроль	Тема 4: «Рабочее время и время отдыха»	ОК-8, ПК-30	Ситуационная задача (письменно) Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
5		Текущий контроль	Тема 5: «Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации»	ОК-8, ПК-30	Тестирование (компьютерные технологии)
6		Текущий контроль	Тема 6: «Трудовой распорядок. Дисциплина труда»	ОК-8, ПК-30	Тестирование (компьютерные технологии)
7		Текущий контроль	Тема 7: «Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового договора»	ОК-8, ПК-30	Тестирование (компьютерные технологии)
8		Текущий контроль	Тема 8: «Защита трудовых прав работника»	ОК-8, ПК-30	Тестирование (компьютерные технологии)
9		Текущий контроль	Раздел 1. Общие положения трудового права.	ОК-8, ПК-30	Контрольная работа (письменно)

			<p>Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда. Содействие занятости и трудоустройству.</p> <p>Раздел 3. Трудовой договор.</p> <p>Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.</p> <p>Раздел 5. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации.</p> <p>Раздел 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.</p> <p>Раздел 7. Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.</p> <p>Раздел 8. Защита трудовых прав работников.</p>		
10	Промежуточная аттестация – зачет		<p>Раздел 1. Общие положения трудового права.</p> <p>Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда. Содействие занятости и трудоустройству.</p> <p>Раздел 3. Трудовой договор.</p> <p>Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.</p> <p>Раздел 5. Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации.</p> <p>Раздел 6. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.</p> <p>Раздел 7. Охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.</p> <p>Раздел 8. Защита трудовых прав работников.</p>	ОК-8, ПК-30	Собеседование (устно) Тестирование (компьютерные технологии)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Ситуационная задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи (ситуационной задачи)
2	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий
3	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Контрольная работа (КР)	Средство для проверки умений применять полученные знания по заранее определенной методике для решения задач или заданий по разделу дисциплины. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовое задание для выполнения контрольной работы по разделам/темам дисциплины
Промежуточная аттестация			
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета, а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество	Компетенции не сформированы

	неправильных ответов	
--	----------------------	--

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Собеседования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

Ситуационная задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание теоретических аспектов решения кейса

Контрольная работа

Оценка	Критерий оценки
«отлично»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание КР. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. КР оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание КР с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении КР
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание КР с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления КР имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	Обучающийся не полностью выполнил задания КР, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

Тестирование

Шкалы оценивания	Критерии оценивания
------------------	---------------------

«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

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

3.1 Комплект ситуационных задач

Перечень компетенций, проверяемых оценочным средством: ОК–8, ПК-30.

Варианты кейс–задач (ситуационных задач) выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены образцы кейс–задач (ситуационных задач) по темам, предусмотренным рабочей программой.

Тема 1: «Общие положения трудового права»

1. После окончания школы самая активная участница театрального кружка, любимица всей школы Наташа Зайцева пыталась поступить в театральный институт, но неудачно. Нигде не работая, она занималась чтением книг, прослушиванием музыки, танцами. Родители пытались устроить ее почтальоном, работником Сбербанка по выплате пенсий. Однако она каждый раз отказывалась, отвечая, что согласно Конституции, труд в нашей стране свободен и добровольен, и каждый вправе выбрать себе профессию. Кроме того, в России запрещен принудительный труд.

Кто прав в данной ситуации: Наташа или ее родители?

2. Сергеева договорилась с директором магазина о зачислении на работу в качестве кассира и передала ему свою трудовую книжку. Когда она на следующий день вышла на работу, ей сказали, что принять ее не могут, потому что за последний год она сменила два места работы.

Правомерен ли отказ?

3. Антонов, имеющий собственную сапожную мастерскую, зарегистрировал себя в качестве частного предпринимателя, без образования юридического лица. Со временем, в связи с увеличением объема работ, он стал привлекать к работе наемных работников для выполнения индивидуальных заказов клиентов.

Определите характер отношений Антонова с привлекаемыми им к работе лицами?

3. Г. с 16.10.2008 года работала в должности спасателя поисково-спасательного отделения – Воркутинская региональная поисково-спасательная база ФГУ «Северо-Западный авиационный поисково-спасательный центр». Г. уволена по пункту 11 части 1 ст. 77 ТК РФ – нарушение установленных Трудовым кодексом правил заключения договора.

Не согласившись с произведенным увольнением, Г. обратилась в суд с исковыми требованиями к Федеральному государственному учреждению «Северо-Западный авиационный поисково-спасательный центр», в которых просила восстановить ее на работе взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию

морального вреда в сумме 25 000 рублей. Истица полагала увольнение незаконным, поскольку в Постановлении Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» не содержится ограничения в применении труда женщин по специальности «спасатель», в связи с чем она расценивает действия ответчика в отношении нее как дискриминацию по половому признаку.

Почему суд в удовлетворении исковых требований отказал?

4. Открытое акционерное общество по производству фанеры и древесно-стружечных плит «Фанплит» обратилось с заявлением в Арбитражный суд о признании незаконным решения Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации об отказе в установлении скидки к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2010 год.

Решением Арбитражного суда удовлетворении заявленного требования отказано. Почему?

5. Государственное учреждение – Иркутское региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации Филиал № 13 обратилось в Арбитражный суд Иркутской области с заявлением к администрации Усть-Кутского муниципального образования о взыскании пени за несвоевременную уплату страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в размере 1 195 рублей 26 копеек.

Решением Арбитражного суда Иркутской области заявленные требования удовлетворены. Обоснуйте решение суда.

Тема 2: «Социальное партнерство в сфере труда.

Содействие обеспечению занятости и трудоустройству»

1. Гражданин Н.И. Гуцин обратился с жалобой в Конституционный суд РФ, требуя признать себя безработным. Заявитель оспаривает пункт ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», согласно которому занятыми признаются граждане, являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов, объединений юридических лиц (ассоциаций и союзов), не имеющих имущественных прав в отношении этих организаций.

Н.И. Гуцин был уволен из ООО «ВладКранПрибор» по основанию, предусмотренному п. 2 ч. п. 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (в связи с сокращением штата работников организации), и Приказом государственного учреждения «Центр занятости населения» признан безработным с назначением пособия по безработице. Однако после того как было установлено, что Н.И. Гуцин является участником ООО «Конструкторское бюро», ГУ «Центр занятости населения», ссылаясь на аб. 10 ст. 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» сняло его с учета в качестве безработного и отменило решение о назначении, размере и сроках выплаты ему пособия по безработице.

Какое решение примет суд?

2. В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданин Г.Н. Рудой отмечает, что не может считаться подходящей работа, если предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы; для граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке, подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации. По мнению заявителя, данное законоположение

позволяет органам службы занятости предлагать ему для трудоустройства работу с заработком ниже величины прожиточного минимума, чем противоречит Конституции Российской Федерации.

Какое определение будет вынесено конституционным судом РФ?

3. Л.В. Хорхордина имела с декабря 2005 года статус адвоката и осуществляла адвокатскую деятельность в форме адвокатского кабинета. Решением Совета адвокатской палаты Оренбургской области от 14 июля 2009 года ее статус адвоката был прекращен. С 18 ноября 2009 года заявительнице, признанной в установленном порядке безработной, было назначено пособие по безработице в размере минимальной величины пособия по безработице, увеличенной на размер районного коэффициента, выплата которого ей производилась до 22 марта 2010 года - дня снятия с учета в качестве безработной в связи с трудоустройством (поступлением на работу). В назначении Л.В. Хорхординой пособия в процентном отношении к среднему заработку, исчисленному за последние три месяца по последнему месту работы было отказано на том основании, что она не относится к числу лиц, уволенных из организаций или от индивидуального предпринимателя, и потому порядок исчисления размера пособия при определении размера полагающегося ей пособия не может быть применен.

Хорхордина Л.В. обратилась с жалобой в Конституционный суд РФ на нарушение ее конституционных прав.

Какое решение вынесет Конституционный суд?

Тема 3: «Трудовой договор»

1. В Советском Союзе существовало Министерство пищевой промышленности, которое, в частности, утверждало рецепты тортов. Руководство кондитерской фабрики «Большевичка» внедрило без согласования с указанным Министерством в производство новый рецепт торта под названием «Эксперимент». Когда об этом стало известно в министерстве, руководитель кондитерской фабрики был вызван «на ковер». В оправдание своих действий он привел следующие аргументы: а) торт очень вкусный и ему самому очень нравится; б) он и его семья постоянно потребляют этот торт и пока все живы и здоровы; в) торт пользуется особой популярностью у покупателей. Однако аргументы не произвели должного впечатления, и руководитель фабрики был освобожден от должности.

Справедливо и законно ли было принято решение об увольнении директора кондитерской фабрики? Ознакомьтесь со статьей 81 ТК РФ и подберите основания увольнения.

2. Калинина И.Ю. обратилась в суд с иском к ОАО «Банк ЗЕНИТ» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, ссылаясь на то, что работала у ответчика в должности <...> с 12 декабря 2007 года. 7 августа 2009 года она была уволена с работы по основанию, предусмотренному п. 7 ст. 77 Трудового кодекса РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). По мнению истца, фактически имело место не изменение определенных сторонами условий трудового договора, а изменение ее трудовой функции, в связи с чем увольнение является незаконным.

Решением суда в удовлетворении заявленных исковых требований Калининой И.Ю. отказано.

Почему суд счел возможным отказ в предъявленных требованиях?

3. Освобожденный от производственной работы председатель профсоюзного органа предприятия был вынужден прекратить свою общественную деятельность в связи с ликвидацией предприятия. По той же причине не было предоставлено ему работу, равноценную той, которую он исполнял до избрания в профсоюзный орган.

Обязан ли в этом случае соответствующий профсоюз предоставить ему работу или оказать иную помощь, если у ликвидированного предприятия нет правопреемника?

4. В автотранспортное предприятие с просьбой о приеме на работу обратились: Александров – водителем автобуса; Шмелева – бухгалтером; Поляков – работником службы охраны предприятия; Громова – поваром столовой; Реутова, закончившая среднюю школу, - секретарем.

Какие документы необходимо предоставить указанным лицам?

5. Бухгалтер Смирнова была уволена по собственному желанию на основании поданного ею заявления. Через 5 дней она обратилась в юридическую консультацию за советом к адвокату. На приеме объяснила, что подача заявления была вынужденной, т.к. директор угрожал увольнением за систематическое неисполнение трудовых обязанностей. Из-за неприязненного отношения директор объявил ей за последние 3 месяца два выговора, даже не приняв объяснений, хотя она проработала на предприятии 15 лет без всяких замечаний.

Как вы думаете, кто прав в данной ситуации? Что может посоветовать сделать ей адвокат?

6. Сантехник строительной организации Рачков был уволен за то, что он находясь в нетрезвом состоянии, учинил дебош в общежитии, где проживал.

Законно ли его увольнение?

Тема 4: «Рабочее время и время отдыха»

1. По просьбе продавца Малышевой директор магазина утвердил ее рабочий день с 8.00 до 20.00 часов (время работы магазина) без выходных. Свою просьбу Малышева мотивировала тем, что она одна воспитывает дочь-студентку. Поскольку за обучение дочери приходится платить 100 тысяч рублей в год, Малышева заинтересована в том, чтобы зарабатывать как можно больше.

Не нарушает ли данный договор трудовое законодательство?

2. В связи с экономическим кризисом, падением покупательной способности населения и соответственно резким уменьшением объема продаж и прибыли, получаемой магазином, директор издал новый локальный нормативный правовой акт «О предоставлении отпусков работникам магазина», согласно которому отменяются все очередные оплачиваемые отпуска, однако неоплачиваемые отпуска могут предоставляться в неограниченном количестве.

Можно ли данный нормативный акт признать законным?

Тема 5: «Заработная плата. Нормирование труда. Гарантии и компенсации»

1. Нина Иванова, не поступив после школы в медицинский институт, устроилась лаборантом в этот же институт на кафедру анатомии. При поступлении на работу ее предупредили, что заработная плата по данной должности составляет 3000 рублей. Однако у института очень мало денег (даже нечем платить за электроэнергию) и поэтому администрация может назначить Нине заработную плату только в половинном размере, т.е. 1500 рублей.

Законно ли решение администрации?

2. В своей жалобе в Конституционный Суд Российской Федерации гражданин А.А. Мельников, для которого был установлен сменный режим работы, предусматривавший работу в нерабочие праздничные дни, просит признать не соответствующей Конституции Российской Федерации статью 112 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющую перечень нерабочих праздничных дней, порядок оплаты труда за работу в такие дни, включая порядок определения ее размера, и правила переноса выходных дней, если они совпадают с нерабочими праздничными днями.

Как утверждается в жалобе, суд общей юрисдикции, руководствуясь оспариваемой нормой при разрешении дела А.А. Мельникова, указал, что в отношении работников,

выполняющих работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, механизм переноса выходных дней при их совпадении с нерабочими праздничными днями не применяется, чем, по мнению заявителя, нарушается принцип равенства, а также его право на отдых (статьи 19 и 37 Конституции Российской Федерации).

Почему Конституционный Суд РФ вынес Определение «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Мельникова Александра Анатольевича на нарушение его конституционных прав статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации»?

Тема 6: «Трудовой распорядок. Дисциплина труда»

1. Лаборанту класса биологии Сидорову директор школы объявил выговор за невыполнение им своих трудовых обязанностей, которые, по мнению директора, заключались в следующем: Сидоров отказался остаться после работы для того, чтобы помочь провести районную олимпиаду по биологии, ежегодно проходившую в данной школе.

Законно ли наказали Сидорова?

2. Буфетчица Баженова не явилась на завод по той причине, что она, следуя на работу, стала очевидцем аварии. Работники полиции привлекли ее в качестве понятой. Директор завода уволил Баженову за прогул, указав, что она, прежде чем соглашаться давать показания, должна была тщательно взвесить положительные последствия этого (помощь полиции в расследовании причин аварии) и отрицательные последствия своих действий (голодными на весь день остались несколько сот сотрудников завода).

Законно ли поступил директор школы?

3. Заводской библиотекарь Шумилова была уволена за систематическое нарушение трудовых обязанностей, которое выражалось в том, что она неправильно вела себя в коллективе (обо всех говорила только плохо, сплетничала), а также грубо относилась к читателям, по случаю чего директор библиотеки ее неоднократно предупреждал.

Законно ли увольнение?

Тема 7: «Охрана труда.

Материальная ответственность сторон трудового правоотношения»

1. Курьер службы доставки Сергеев А.В. по служебной необходимости использовал личный автомобиль. Когда он обратился к директору предприятия с заявлением о возмещении расходов, понесенных им в ходе доставки товара клиентам, то получил отказ.

Обоснованно ли директор отказал Сергееву А.В.?

2. После окончания смены бригада слесарей отправилась по домам. Но на территории завода слесарь Прокопьев Р.К. поскользнулся и сломал ногу. Предприятие выплатило Прокопьеву Р.К. только пособие по временной нетрудоспособности.

Законно ли его требование к предприятию об оплате лечения в связи с получением производственной травмы?

3. Максим Пронин шел с вечеринки. На улице был гололед. Нечаянно поскользнувшись, Максим упал и сломал ногу. В больнице, куда доставили пострадавшего, обнаружили, что он был пьян. Ему выписали больничный лист, указав, что он находился в состоянии алкогольного опьянения. Администрация, куда был предъявлен документ для оплаты, отказалась оплачивать пособие по временной нетрудоспособности.

Законны ли действия администрации?

Тема 8: «Защита трудовых прав работников»

1. Работодатель обратился в прокуратуру с просьбой принести в суд заявление о прекращении деятельности профсоюза, созданного на его предприятии. При этом он ссылаясь на то, что профсоюзная организация вмешивается в процесс решения

администрацией кадровых вопросов, в частности, касающихся заключения трудовых договоров с поступающими на работу, а также в процесс перевода и увольнения отдельных работников.

Какой ответ должен дать прокурор?

2. На карбюраторном заводе было организовано три профсоюза: профсоюз «Единство», Независимый профсоюз и профсоюз «Молодость России». Условия работы на заводе оставляли желать лучшего: 1) довольно часто случались перебои с поставкой материалов, приходилось простаивать, а оттого заработная плата была низкой; 2) давно не обновляли спецодежду; 3) питание в столовой было невкусным и однообразным, что рабочие предпочитали приносить с собой обеды из дома и съесть их на рабочем месте в антисанитарной обстановке. Профсоюзы неоднократно обращали внимание администрации на плохие условия труда, но ровным счетом ничего не менялось.

Профсоюз «Молодость России», считая, что все это – результат бездеятельности администрации, предложил другим профсоюзам организовать забастовку. Однако у тех был более спокойный, мирный взгляд по данному вопросу. Тогда профсоюз «Молодость России» призвал всех работников предприятия к забастовке и начал в связи с этим подготовительные мероприятия, в частности, вывесил объявление о созыве собрания работников всего предприятия с целью письменного выдвижения требований к администрации. Другие профсоюзные объединения этим были крайне удивлены и не понимали, как профсоюз «Молодость России» может призывать к забастовке членов других профсоюзов.

Как вы думаете, в праве ли был так поступать профсоюз «Молодость России»?

3.2 Типовые контрольные задания для проведения собеседования

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для проведения собеседований.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования

«Тема Понятие трудового права. Источники трудового права»

1. Предмет, метод, функции трудового права.
2. Принципы трудового права.
3. Система трудового законодательства.
4. Значение международных правовых актов в сфере регулирования трудовых отношений.
5. Локальные нормативные правовые акты как источник трудового права.
6. Значение судебной практики в сфере регулирования трудовых отношений.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования

«Тема Социальное партнерство»

1. История развития социального партнерства в России и за рубежом.
2. Формы социального партнерства.
3. Коллективный договор.
4. Социально-партнерские соглашения.
5. Участие работников в управлении предприятием: российский и зарубежный опыт

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования

«Тема Понятие и содержание трудового договора»

1. Понятие и виды трудового договора.
2. Стороны трудового договора.
3. Содержание трудового договора.

4. Особенности трудового договора для отдельных категорий работников.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема Заключение трудового договора»

1. Этапы заключения трудового договора.
2. Документы предоставляемые при заключении трудового договора.
3. Возникновение трудовых отношений путем фактического допуска к работе.
4. Испытательный срок.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема Изменение трудового договора»

1. Способы изменения трудового договора.
2. Переводы.
3. Перемещение.
4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда
5. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения
6. Служебные командировки.
7. Отстранение от работы

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема Прекращение трудового договора»

1. Основания прекращения трудового договора.
2. Увольнение по инициативе работника.
3. Увольнение по инициативе работодателя.
4. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема Рабочее время»

1. Виды рабочего времени.
2. Режимы рабочего времени.
3. Сверхурочная работа.
4. Совместительство и совмещение.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема Время отдыха»

1. Виды времени отдыха.
2. Перерывы в работе.
3. Выходные и праздничные дни
4. Отпуска

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема Дисциплинарная ответственность»

1. Понятие и содержание дисциплины труда.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
4. Виды дисциплинарных взысканий.
5. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема Материальная ответственность»

1. Основания привлечения работника к материальной ответственности.
2. Порядок привлечения работника к материальной ответственности.
3. Размеры материальной ответственности работника.
4. Материальная ответственность работодателя

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема Защита индивидуальных трудовых прав работников»

1. Самозащита работниками своих трудовых прав.
2. Рассмотрение трудовых споров в КТС.
3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
4. Защита трудовых прав работников в административном порядке.

Образец типового варианта вопросов для проведения собеседования
«Тема Защита коллективных трудовых прав работников»

1. Порядок разрешения коллективного трудового спора: примирительные процедуры.
2. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
3. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
4. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

3.3 Типовые контрольные задания для выполнения контрольных работ

Контрольные варианты заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для выполнения контрольных работ.

Образец типового варианта контрольной работы

Вариант 1.

Теоретические вопросы

- 1) Совместительство
- 2) Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями

Задачи

1. Электромонтеры Свистунов и Никитин за три часа до окончания рабочего дня прекратили работу, и пошли в винный магазин. Купив бутылку водки, распили ее, после чего Свистунов пошел домой, а Никитин вернулся на работу, где его и обнаружил управляющий АО «Луч». Через два дня после дачи письменных объяснений они были уволены за появление на работе в нетрезвом состоянии.

Каковы условия правомерности увольнения по данному основанию? Решите дело.

2. Приказом ректора экономического университета от 4 апреля 2006 г. Задорнова была освобождена от занимаемой должности заведующей кафедрой иностранных языков по п.8 ст. 81 ТК РФ за совершение аморальных проступков, несовместимых с продолжением работы в указанной должности. Этим же приказом она была принята на работу доцентом кафедры иностранных языков с 5 апреля 2006 г.

Не согласившись с приказом, Задорнова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Решением суда в иске отказано. Суд указал, что Задорнова систематически оскорбляла работников кафедры различными неприличными словами, унижая их честь и достоинство, в связи с чем руководство университета правильно признало ее поведение несовместимым с дальнейшей работой заведующей кафедрой и правильно расторгло с ней трудовой договор по п.8 ст. 81 ТК РФ.

Проанализируйте приказ ректора университета и решение суда.

3. Редькин работал транспортировщиком боя стекла на заводе технического стекла. Согласно медицинскому заключению, в котором было указано, что данная работа ему противопоказана по состоянию здоровья, он был переведен на другую работу – слесарем.

Редькин от перевода отказался и на новую работу не вышел, в связи с чем был уволен за прогул. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Каким должно быть решение суда? Как разрешить данный конфликт?

Вариант 2.

Теоретические вопросы

- 1) Сверхурочная работа
- 2) Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Задачи

1. Электрослесарь домостроительного комбината Земцов по просьбе своего приятеля Жаркова, работающего в другом цехе этого же комбината, отправился с ним на его рабочее место, чтобы вместе отремонтировать станок, на котором работал Жарков. Ремонт затянулся на всю вторую половину рабочего дня, Земцов после обеда на своем рабочем месте не появлялся.

На следующий день начальник цеха потребовал от Земцова письменное объяснение о причинах отсутствия в течение четырех часов на своем рабочем месте. Земцов написал все, как было. Через три дня по комбинату был издан приказ об увольнении Земцова за прогул.

Законен ли этот приказ? Решите дело.

2. Кладовщик Михайлов, с которым был заключен договор о полной материальной ответственности, решил после работы выточить в цехе на токарном станке деталь для своего автомобиля. Не умея пользоваться станком, он сломал его. Работодатель удержал из заработной платы Михайлова полную стоимость ремонта станка - 4200 руб., а также неполученные доходы в размере 1800 руб. Среднемесячная заработная плата Михайлова составляет 3900 руб.

Каковы условия привлечения работника к материальной ответственности? Каков порядок определения размера ущерба и порядок его возмещения? Правильно ли решение работодателя? Какой орган вправе рассмотреть данный спор?

3. Предприниматель без образования юридического лица, он же директор магазина «Электротовары», Потапов постановлением государственного инспектора труда оштрафован на 10 минимальных заработков за несоблюдение письменной формы трудовых договоров и отсутствие регистрации договоров в органах местного самоуправления.

Потапов обжаловал это постановление в прокуратуру района, указав, что инспекция не вправе проводить проверки предпринимателей в течение первых трех лет с момента их регистрации. Потапов же работает в бизнесе первый год.

Какой ответ должна дать прокуратура? Прав ли Потапов? Дайте обоснованное решение.

Вариант 3

Теоретические вопросы

- 1) Режим ненормированного рабочего дня
- 2) Особенности регулирования труда государственных гражданских служащих

Задачи

1. Жулин поступил на завод в качестве инженера отдела главного технолога. Через год в связи с образованием на заводе отдела НОТ он был направлен в новый отдел на такую же должность. Жулин обжаловал приказ работодателя, поскольку согласия на перевод не давал. Директор завода, мотивируя свои действия, объяснил, что, во-первых, перевод Жулина вызван производственной необходимостью, а, во-вторых, это, собственно, не перевод на другую работу, а простое перемещение Жулина из одного отдела в другой, которое не вызывает изменения его специальности и должности. Не отражается это и на его зарплате.

Что такое перевод на другую работу? Чем он отличается от перемещения? Какой орган должен разрешить данный спор? Какое решение он должен вынести?

2. Савельев был принят на сезонную работу в леспромхоз с 4 мая. 27 июля он подал заявление на увольнение по собственному желанию. Работодатель отказался уволить его 31 июля, как этого хотел он, и потребовал продолжения работы. 31 июля Савельев работу прекратил, а 6 августа работодатель уволил его за прогул.

Савельев обратился в суд с иском об изменении формировки увольнения.

На основании каких норм права суд должен вынести решение? Дайте характеристику общим и специальным нормам применительно к данному делу.

3. Слесарь-монтажник Коробченко, заканчивая крепление площадки мостового крана, получил серьезный ожог руки в результате небрежного выполнения сварочных работ. Руководитель организации отказался расследовать и учитывать этот несчастный случай, поскольку он произошел во время обеденного перерыва, когда работник не должен был исполнять свои трудовые обязанности и находиться на своем рабочем месте.

Прав ли руководитель? Дайте обоснованный ответ.

3.4 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОК-8	Тема 1. Понятие трудового права. Источники трудового права	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт	1 – ОТЗ

		деятельности/ действие	1 – 3ТЗ
ОК-8, ПК-30	Тема 2. Социальное партнерство	Знание	3 – ОТЗ 3 – 3ТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
ОК-8, ПК-30	Тема 3. Понятие и содержание трудового договора	Знание	3 – ОТЗ 3 – 3ТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
ОК-8, ПК-30	Тема 4. Заключение трудового договора	Знание	3 – ОТЗ 3 – 3ТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
ОК-8, ПК-30	Тема 5. Изменение трудового договора	Знание	3 – ОТЗ 3 – 3ТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
ОК-8, ПК-30	Тема 6. Прекращение трудового договора	Знание	3 – ОТЗ 3 – 3ТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
ОК-8, ПК-30	Тема 7. Рабочее время	Знание	3 – ОТЗ 3 – 3ТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
ОК-8, ПК-30	Тема 8. Время отдыха	Знание	3 – ОТЗ 3 – 3ТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
ОК-8, ПК-30	Тема 9. Заработная плата. Нормирование труда	Знание	3 – ОТЗ 3 – 3ТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ
ОК-8, ПК-30	Тема 10. Охрана труда	Знание	3 – ОТЗ 3 – 3ТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – 3ТЗ

		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОК-8, ПК-30	Тема 11. Дисциплинарная ответственность	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОК-8, ПК-30	Тема 12. Материальная ответственность	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОК-8, ПК-30	Тема 13. Защита индивидуальных трудовых прав работников	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
ОК-8, ПК-30	Тема 14. Защита коллективных трудовых прав работников	Знание	3 – ОТЗ 3 – ЗТЗ
		Умение	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Навык и (или) опыт деятельности/ действие	1 – ОТЗ 1 – ЗТЗ
		Итого	70 – ОТЗ 70 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1. Установите соответствие между примером и фактором дифференциации трудового законодательства:

Пример	Фактор дифференциации трудового законодательства
а) возраст работника;	1) субъективный фактор дифференциации трудового законодательства
б) наличие и количество детей у работника;	
в) состояние здоровья;	2) объективный фактор дифференциации трудового законодательства
г) национальность;	
д) принадлежность к общественным объединениям;	
е) принадлежность к религиозным конфессиям.	

2. Выбрать правильные ответы. Сторонами социального партнерства являются:

- а) работники,**
- б) работодатели,**
- в) органы государственной власти и местного самоуправления,
- г) президент РФ;
- д) профсоюзы.**

3. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Коллективный договор, соглашение подлежат уведомительной регистрации в течение _____ дней(я) с момента его подписания.

7

4. Вставить недостающее слово (в виде цифры). За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах _____ среднего(их) месячного(ых) заработка(ов)..

1

5. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Трудовая правосубъектность по общему правилу возникает работника возникает с _____ лет (года).

6. Выбрать правильные ответы. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- а) беременным,**
- б) несовершеннолетним,**
- в) работникам, принятым на работу в порядке перевода,**
- г) молодым специалистам, впервые поступающим на работу по первому месту работы,
- е) пенсионерам,
- ж) матерям, имеющим детей до 1,5 лет.**

7. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Об изменении существенных условий трудового договора по инициативе работодателя работник должен быть предупрежден за _____ месяцев(а).

2

8. Выбрать правильные ответы. Трудовой договор подлежит прекращению по инициативе работодателя в следующих случаях:

- а) призыв работника на военную службу;
- б) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению суда или государственной инспекции труда;
- в) неизбрание на должность;
- г) сокращение численности (штата);**
- д) ликвидация предприятия.**

9. Выбрать правильный ответ. Совместительство – это:

- а) выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;**
- б) выполнение работником другой оплачиваемой работы в пределах рабочего времени;
- в) выполнение работником другой оплачиваемой работы по распоряжению работодателя за пределами рабочего времени;

г) особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

10. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за _____ месяца(ев) до введения их в действие..

1

11. Выбрать правильный ответ. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней

- а) не включаются и не оплачиваются,**
- б) включаются и оплачиваются,
- в) не включаются, но оплачиваются;
- г) включаются и не оплачиваются.

14. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Право на использование отпуска за первый год работы на основании заявления работника возникает по истечении _____ месяцев(а) непрерывной работы.

6

15. Вставить недостающее слово (в виде цифры). В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до _____ рабочих(его) дней(я) со дня начала коллективного трудового спора..

2

16. Выберите меры дисциплинарной ответственности и укажите их по степени тяжести дисциплинарных взысканий для работника.

- а) замечание;**
- б) штраф;
- в) выговор;**
- г) лишение премии;
- д) строгий выговор;
- е) увольнение по соответствующим основаниям.**

17. Вставить недостающие слова. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, превышающего средний месячный заработок, производится по инициативе _____.

работника

18. Вставить недостающее слово (в виде цифры). Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в течение _____ дней(я).

10

3.5 Перечень теоретических вопросов к зачету (для оценки знаний)

1 Трудовое право как отрасль российского права.

2 Предмет трудового права. Метод и функции трудового права.

3 Система отрасли и система науки трудового права. Сфера действия трудового права. Соотношение трудового права со смежными отраслями.

4 Понятие и виды субъектов трудового права, их правовой статус.

5 Общие понятия социального партнерства. Общая характеристика законодательства о социальном партнерстве.

6 Стороны, органы, система и формы социального партнерства. Трехстороннее генеральное партнерское соглашение.

7 Коллективный договор.

8 Понятие трудового договора. Содержание трудового договора.

9 Стороны трудового договора.

10 Порядок заключения трудового договора.

11 Испытание при приеме на работу.

12 Основания изменения трудового договора.

13 Основания прекращения трудового договора.

14 Увольнение по инициативе работника.

15 Основания увольнения по инициативе администрации.

16 Дополнительные основания увольнения некоторых категорий работников.

17 Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды.

18 Режим и учет рабочего времени: нормированное и ненормированное рабочее время; нормальное, сокращенное и неполное рабочее время.

19 Сверхурочная работа.

20 Понятие и виды времени отдыха.

21 Отпуска: понятие и виды отпусков, их продолжительность.

22 Порядок предоставления отпусков, их суммирование.

23 Понятие заработной платы. Методы ее правового регулирования.

24 Установление заработной платы. Тарифная система и ее элементы.

25 Системы и формы заработной платы.

26 Оплата при отклонениях от нормальных условий труда. Гарантии и компенсации.

27 Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы.

28 Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.

29 Дисциплина труда: трудовая дисциплина, производственная дисциплина, технологическая дисциплина.

30 Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка.

31 Основные трудовые обязанности работника и работодателя (администрации).

32 Меры поощрения за успехи в труде.

33 Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность и ее виды.

34 Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.

35 Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.

36 Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее значение.

37 Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основания и условия.

38 Виды и пределы материальной ответственности работника.

39 Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику, и ее виды.

40 Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.

41 Материальная ответственность работодателя за вред в связи с нарушением им права на труд работника.

42 Понятие и виды трудового спора.

43 Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы.

- 44 Защита профсоюзами трудовых прав работников.
- 45 Самозащита работниками своих трудовых прав.
- 46 Индивидуальные трудовые споры: понятие и порядок рассмотрения.
- 47 Рассмотрение трудовых споров в КТС.
- 48 Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
- 49 Административная защита индивидуальных трудовых прав работников.
- 50 Коллективные споры: понятие и порядок рассмотрения.
- 51 Порядок разрешения коллективного трудового спора: примирительные процедуры.
- 52 Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
- 53 Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
- 54 Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
- 55 Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.
- 56 Понятие, содержание и значение охраны труда.
- 57 Принципы охраны труда.
- 58 Законодательство об охране труда.
- 59 Право работника на охрану труда, его гарантии и обязанности работодателя по его обеспечению.
- 60 Организация охраны труда, ее органы. Обеспечение охраны труда.
- 61 Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда.
- 62 Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

3.6 Перечень типовых простых практических заданий к зачету (для оценки умений)

Практическое задание 1. Директор завода заявил работникам, имеющим акции этого завода, что они стали его совладельцами и в связи с этим трудовое законодательство на них не распространяется.

Прав ли директор? В каких отношениях состоят работники с заводом?

Практическое задание 2. В результате схода снежной лавины было существенно повреждено полотно железной дороги. Начальник станции издал приказ о переводе всего инженерно – технического персонала на работы по расчистке участка дороги, прилегающего к станции. Часть работников отказались от такого перевода, мотивируя тем, что они заключили трудовой договор о другой работе, а расчищать пути не их функция.

Правомерны ли действия начальника станции? Как осуществляется перевод на другую работу по производственной необходимости?

Практическое задание 3. В связи с резким уменьшением объема работ в организации издали приказ о переходе на неполную (24 – часовую) рабочую неделю с пропорциональным уменьшением размеров заработной платы. ряд работников не согласился с таким приказом и стали требовать уволить их по сокращению штатов, поскольку в организации мало работы.

Как должен действовать в данной ситуации руководитель организации? Дайте ответ в соответствии с трудовым законодательством.

Практическое задание 4. Технолог Коробов подал заявление об увольнении по собственному желанию. В связи с этим 6 мая был издан приказ об освобождении его от работы с 20 мая. Однако 12 мая Коробов обратился в отдел кадров с заявлением, в котором просил считать его просьбу об увольнении

по собственному желанию недействительной, так как у него изменились обстоятельства и он решил продолжать работать на заводе.

Руководство уволило Коробова, ссылаясь на то, что приказ о его увольнении уже был издан, и, кроме того, заводом уже подписан трудовой договор с женщиной, являющейся матерью – одиночкой, согласно которому она должна приступить к работе с 20 мая.

Правильны ли действия руководства завода? Обоснуйте ответ.

Практическое задание 5. Технолог Аничкин был уволен с работы за прогул. Считая увольнение неправильным, Аничкин предъявил иск о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Суд установил, что вечером, накануне дня прогула – 3 августа, когда Аничкин должен был работать в ночную смену с 00 часов до 8 час. 45 мин., он был задержан работниками милиции в нетрезвом состоянии и помещен в медвытрезвитель, а освобожден был только 3 августа в 6 час. утра. Аничкин утверждал, что не мог явиться на работу по независящим от него причинам, ибо был помещен в медвытрезвитель еще до начала работы.

Каким должно быть решение суда?

Практическое задание 6. Директор вагоностроительного завода обратился к руководителю ремонтной службы с просьбой обеспечить выход на работу в выходной день – субботу слесарей в связи с необходимостью срочного ремонта установки, находящейся в аварийном состоянии.

Руководитель ремонтной службы собрал семь слесарей и объявил им о предстоящей работе в субботу. На вопрос о том, как будет компенсироваться работа, он ответил, что будет предоставлен отгул, а если обстоятельства не позволят сделать этого, то прибавят дополнительный день к отпуску.

В субботу на работу вышли шесть слесарей, не явился слесарь Дударев. В объяснении, написанном им по требованию руководителя ремонтной службы, Дударев указал. Что если бы за работу в субботу оплатили в двойном размере, то он пришел бы, а за отгул «тратить свой выходной» не захотел.

Правомерны ли действия руководства завода?

Можно ли уволить Дударева за прогул без уважительных причин?

Практическое задание 7. Мастер одного из участков локомотивного депо Зимин обратился к правовому инспектору труда с жалобой на то, что руководство обязывает мастеров и начальников цехов ежедневно являться на работу за тридцать минут до начала смены (для проведения «летучки»), а иногда оставаться после смены.

При проверке жалобы главный инженер объявил, что мастера и другие указанные работники являются работниками с ненормированным рабочим днем и потому обязаны работать сверх установленного рабочего дня.

Прав ли главный инженер? Дайте обоснованный ответ.

Практическое задание 8. При рассмотрении графика отпусков работников локомотивного депо на заседании профкома возникли разногласия по вопросу предоставления отпуска слесарю по ремонту локомотивов Петлякову, поступившему на работу 26 декабря текущего года. В проекте графика отпуск намечен на июнь, т.е. через шесть месяцев после начала работы. Присутствовавший на заседании начальник участка, где работает Петляков, выражая мнение большинства сотрудников, высказался о том, что предоставлять

отпуск Петлякову летом неправильно и несправедливо по отношению к другим работникам, давно работающим на предприятии.

Представитель отдела кадров в своем выступлении сказал, что время отпуска Петлякову намечено в соответствии с ТК РФ, согласно которому отпуск за первый год работы должен предоставляться через шесть месяцев работы. Один из членов профкома высказал мнение, что предоставление Петлякову отпуска в ноябре не противоречит ТК, так как «по истечении шести месяцев» не означает, по его мнению, что первый отпуск должен предоставляться сразу по окончании шестого месяца.

Каково Ваше мнение по этому вопросу?

Практическое задание 9. Гражданин Пенкин обратился в районный суд с исковым заявлением к ОАО «Трансибсервис», в отделе кадров которого ему необоснованно, на его взгляд, отказали в приеме на работу.

Судья отказал в приеме заявления на том основании, что Пенкин не был связан с ОАО «Трансибсервис» какими – либо предварительными обязательствами.

Правильно ли поступил судья? Какие индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно в судах?

Практическое задание 10. При увольнении с НИИ «Машхим» инженеру Иванову не выплатили заработную плату за последний месяц работы в сумме 4700 рублей, компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 7100 рублей и квартальную премию в сумме 5000 рублей. Работодатель сказал Иванову, что в результате ареста их счетов налоговой инспекцией, он не имеет возможности снять деньги и выплатить ему расчет. Арест со счетов был снят только через месяц, но и тогда деньги Иванов получить не смог, поскольку при увольнении у него изъяли пропуск в НИИ, а охрана его не пропускала, так как выписать пропуск мог только директор, а он был в командировке. В итоге, Иванов смог получить свои деньги только через два месяца. Иванов обратился в Федеральную инспекцию труда с жалобой на действия бывшего работодателя и просил разъяснить ему, какая материальная ответственность работодателя предусмотрена по закону за задержку выплат при увольнении.

В роли инспектора по труду дайте мотивированный ответ Иванову.

3.7 Перечень типовых практических заданий к зачету

(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Практическое задание 1. В предоставленном для выполнения задания трудовом договоре выявить нормы, нарушающие требования трудового законодательства. Обоснуйте свои доводы.

Практическое задание 2. Проанализируйте предоставленный трудовой договор и укажите нормы, улучшающие положение работника. Обоснуйте свои доводы.

Практическое задание 3. Проанализируйте предоставленный трудовой договор и укажите нормы, ухудшающие положение работника. Обоснуйте свои доводы.

Практическое задание 4. В предоставленном для выполнения задания коллективном договоре выявить нормы, нарушающие требования трудового законодательства. Обоснуйте свои доводы.

Практическое задание 5. В предоставленном для выполнения задания договоре о полной материальной ответственности выявить нормы, нарушающие требования трудового законодательства.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Контрольная работа	Преподаватель на установочном занятии доводит до обучающихся: темы, количество заданий в контрольной работе. Контрольная работа должна быть выполнена в установленный срок и в соответствии с правилами оформления (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» в последней редакции. Выполненная контрольная работа передается для проверки преподавателю в установленные сроки. Если контрольная работа выполнена не в соответствии с указаниями или не в полном объеме, она возвращается на доработку
Собеседование	Собеседование, предусмотренное рабочей программой дисциплины, проводится на практическом занятии. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся тему, вопросы для подготовки к собеседованию. Результаты собеседования преподаватель доводит до обучающихся сразу после завершения собеседования
Ситуационная задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения ситуационных задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые ситуационные задачи. Решенные ситуационные задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Тестирование (компьютерные технологии)	Тестирование проводится по результатам освоения тем или разделов дисциплины или по окончании ее изучения во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте, время выполнения. Результаты тестирования видны обучающемуся на компьютере сразу после прохождения теста

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате

**изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации
в форме зачета по результатам текущего контроля
(без дополнительного аттестационного испытания)**

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования.

Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из фонда тестовых заданий по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.