

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»  
Институт экономики, управления и сервиса  
Кафедра "Кадровое управление"

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор института



Е. Ю. Меркулова  
«20» января 2021 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине Б1.В.ДВ.7.1 Управление занятостью и трудовыми отношениями в ГМУ

Направление подготовки/специальность: 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление

Профиль/направленность/специализация: Государственное и муниципальное управление в социальной сфере

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2020

Тамбов, 2021

**Автор программы:**

Кандидат педагогических наук, доцент Выжимова Наталия Геннадьевна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление (уровень бакалавриата) (приказ Министерства образования и науки РФ от «10» декабря 2014 г. № 1567).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры "Кадровое управление" «16» января 2021 г. Протокол № 6

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, управления и сервиса, Протокол от «20» января 2021 г. № 5.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавра.....	7
3. Объем и содержание дисциплины.....	7
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	14
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	26
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	28
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	29

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ПК-2 Владение 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

ПК-18 Способность принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности

### 1.2 Виды и задачи профессиональной деятельности по дисциплине:

- организационно-регулирующая
- организационно-управленческая
  - организация исполнения полномочий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, осуществление прав и обязанностей государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций
  - разработка и реализация управленческих решений, в том числе нормативных актов, направленных на исполнение полномочий государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, осуществление прав и обязанностей государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций
  - участие в разработке социально ориентированных мер регулирующего воздействия на общественные отношения и процессы социально-экономического развития
  - организационное обеспечение деятельности лиц, замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности муниципальной службы
  - организационно-административное обеспечение деятельности государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, некоммерческих и коммерческих организаций
  - содействие развитию механизмов общественного участия в принятии и реализации управленческих решений
  - обеспечение исполнения основных функций, административных регламентов органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, государственных и муниципальных предприятий и учреждений, научных и образовательных организаций, политических партий, общественно-политических, коммерческих и некоммерческих организаций

### 1.3 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Знания и умения, необходимые для формирования трудового действия / компетенции
	ПК-2 Владение 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	Знает и понимает:
		методы принятия организационных управленческих решений, в том числе и в кризисных ситуациях
		Умеет (способен продемонстрировать): находить и принимать организационные управленческие решения, в том числе и в кризисных ситуациях
	ПК-18 Способность принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности	Владеет:
		навыками планирования и организации работы органов публичной власти, разрабатывать организационную структуру, адекватную стратегии, целям и задачам, внутренним и внешним условиям деятельности органа публичной власти, осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности между исполнителями
		Знает и понимает: основные положения по анализу и планированию в области государственного и муниципального управления
		Умеет (способен продемонстрировать): применять основные положения по анализу и планированию в области государственного и муниципального управления
		Владеет:
		кадровыми технологиями управления персоналом и основами формирования эффективного лидерства и команд из числа государственных и муниципальных служащих

#### 1.4 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ПК-2 Владение 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

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения							
		Очная (семестр)				Заочная (семестр)			
		3	4	6	7	3	4	6	8
1	Кадровое обеспечение государственного и муниципального управления	+				+			

2	Основы управления персоналом	+				+			
3	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности			+				+	
4	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика)				+				+
5	Рынок труда		+				+		

ПК-18 Способность принимать участие в проектировании организационных действий, умением эффективно исполнять служебные (трудовые) обязанности

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения							
		Очная (семестр)				Заочная (семестр)			
		3	4	6	7	3	4	6	8
1	Организация госучреждений	+				+			
2	Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности			+				+	
3	Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе технологическая практика, педагогическая практика)				+				+
4	Рынок труда		+				+		

## 2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата:

Дисциплина «Управление занятостью и трудовыми отношениями в ГМУ» относится к вариативной части учебного плана ОП по направлению подготовки 38.03.04 - Государственное и муниципальное управление.

Дисциплина «Управление занятостью и трудовыми отношениями в ГМУ» изучается в 4 семестре.

## 3.Объем и содержание дисциплины

3.1.Объем дисциплины: 7 з.е.

Очная: 7 з.е.

Заочная: 7 з.е.

Вид учебной работы	Очная (всего часов)	Заочная (всего часов)
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	<b>252</b>	<b>252</b>
Контактная работа	104	22
Лекции (Лекции)	52	10
Практические (Практ. раб.)	52	12
Самостоятельная работа (СР)	112	221
Экзамен	36	9

## 3.2.Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.						Формы текущего контроля
		Лекции		Практ. раб.		СР		
		О	З	О	З	О	З	
4 семестр								
1	Государственное регулирование рынка труда: понятие, сущность. отрасль трудового права	6	1	6	2	12	24	Опрос
2	Система правоотношений в сфере трудового права	6	1	6	2	12	24	Опрос; Выполнение практических заданий
3	Трудовой коллектив и его представители, профессиональные союзы, иные представители	6	1	6	1	12	22	Опрос; Выполнение практических заданий
4	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	6	1	6	1	12	22	Контрольный срез
5	Трудовой договор	6	1	6	1	12	22	Опрос; Выполнение практических заданий

6	Рабочее время и время отдыха	6	1	6	1	12	22	Опрос
7	Правовое регулирование заработной платы	4	1	4	1	10	22	Опрос
8	Трудовая дисциплина и ответственность	4	1	4	1	10	22	Выполнение практических заданий
9	Правовое регулирование охраны труда	4	1	4	1	10	21	Опрос; Выполнение практических заданий
10	Трудовые споры и порядок их разрешения	4	1	4	1	10	20	Контрольный срез

## **Тема 1. Государственное регулирование рынка труда: понятие, сущность. отрасль трудового права (ПК-2)**

### **Лекция.**

Понятие труда и его роль в жизни общества. Общественно-трудовые отношения — главные в сфере социальной организации труда. Социальная организация труда и менеджмент. Человеческий капитал, его воспроизводство, накопление и использование. Институализация процессов социальной организации труда. Тенденции реформирования трудового законодательства РФ в современный период.

Понятие и значение принципов трудового права, их соотношение с общеправовыми (основными) и межотраслевыми принципами. Понятие источников трудового права и их виды. Конституция Российской Федерации. Основной закон о труде — Трудовой Кодекс РФ, федеральные законы, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в сфере применения труда работников.

### **Практическое занятие.**

Участие государства в общественной организации труда.

Понятие и значение принципов трудового права, их соотношение с общеправовыми (основными) и межотраслевыми принципами.

2. Реализация принципов трудового права в современном трудовом поле РФ.
3. Понятие источников трудового права и их виды.
4. Трудовое законодательство: Конституция Российской Федерации. Основной закон о труде — Трудовой Кодекс РФ, федеральные законы, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в сфере применения труда работников.
5. Роль международных нормативных актов в регулировании трудовых отношений в РФ.
6. Локальное нормотворчество в сфере организации труда.

### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Составьте характеристику «общественной организации труда».
2. . Международно-правовое регулирование труда.
3. Правовое положение иностранной рабочей силы в РФ.
4. Основные этапы развития законодательства о труде в России.
5. Перспективы развития современного российского законодательства о труде.

## **Тема 2. Система правоотношений в сфере трудового права (ПК-18)**

### **Лекция.**



Общая характеристика и понятие системы правоотношений трудового права. Индивидуальное трудовое правоотношение, его особенности и отличие от смежных правоотношений в области трудовой деятельности. Субъекты трудовых отношений. Работник и работодатель: особенности правового статуса. Роль третьих лиц в регулировании и нормировании трудовых правоотношений. Объекты трудовых правоотношений. Содержание правоотношений в сфере организации труда. Трудовая правосубъектность. Значение сложных юридических составов в трудовых отношениях.

#### **Практическое занятие.**

Общая характеристика трудового правоотношения и понятие системы правоотношений в отрасли трудового права.

2. Особенности возникновения и прекращения трудовых правоотношений согласно последним изменениям законодательства РФ.
3. Юридические факты и их значение в трудовом правоотношении.
4. Отличие трудового правоотношения от смежных правоотношений в области трудовой деятельности.
5. Субъекты трудового правоотношения: работник и его правовой статус; правовой статус работодателя.
6. Особенности правового статуса работодателя – физического лица: новеллы законодательства.
7. Возможности участия третьих лиц в трудовых отношениях.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

Составьте характеристику нормативных актов, которые регулируют степень участия в трудовых правоотношениях третьих лиц.

2. Проанализировать, какими полномочиями обладает государство как субъект трудового права.
3. Решите задачу:

Гражданка А., не достигшая 18 лет, пожелала устроиться на работу в продовольственный магазин индивидуального предпринимателя П. в качестве продавца-кассира. Индивидуальный предприниматель П. предложил ей должность стажера и заключение трудового договора с испытательным сроком в 6 месяцев с фактическим исполнением трудовой функции на кассе.

Было ли допущено в этой ситуации нарушение закона и возникло ли трудовое отношение? Какие юридические факты вы можете выделить в этой ситуации?

### **Тема 3. Трудовой коллектив и его представители, профессиональные союзы, иные представители (ПК-2)**

#### **Лекция.**

Трудовые коллективы, их полномочия и формы реализации. Профессиональные союзы, их права и значение, гарантии деятельности профсоюзов Российской Федерации в современный период.

Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их формирование и развитие в РФ. Понятие и значение коллективного договора в современный период. Соотношение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, трудового договора (контракта).

#### **Практическое занятие.**

1. Характеристика трудового коллектива на основе российского законодательства, полномочия и формы реализации полномочий коллектива работников и их представителей.
2. Профессиональные союзы: понятие, цели деятельности, полномочия и реальное значение в современной организации труда, гарантии деятельности профсоюзов РФ сегодня.
3. Институт социального партнерства и трипартизм в РФ, формирование и развитие органов социального партнерства в РФ.
4. Коллективные переговоры: порядок проведения. Нормативные акты о коллективных переговорах.
5. Понятие и значение коллективного договора в российском законодательстве. Участие государства в составлении коллективного договора.
6. Соотношение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, трудового договора (контракта).

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Решите задачу:

Вновь избранный на должность председатель первичной профсоюзной организации выяснил, что в данном учреждении коллективный договор не был заключен. Инициатива профсоюзного работника по заключению коллективного договора была поддержана членами коллектива. К работодателю была направлена комиссия, состоящая из председателя профсоюзной организации, членов коллектива с предложением начать коллективные переговоры. Работодатель обещал в ближайшее время заняться разработкой текста коллективного договора. Прошло 3 месяца, но никаких мероприятий проведено не было. Были ли допущены нарушения законодательства? Предложите и обоснуйте ваш вариант решения проблемы.

2. Решите задачу:

В процессе проведения коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора, между работодателем и представителями работников возникли разногласия. Принятые и утвержденные на собрании коллектива требования работников в письменной форме были направлены работодателю. Однако, ответа не последовало. Как вы оцениваете создавшуюся ситуацию? Каковы должны быть дальнейшие действия работников?

3. Какие гарантии и на каком основании предоставляются лицам, участвующим в коллективных переговорах?

#### **Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства (ПК-18)**

##### **Лекция.**

Государственная политика в области занятости. Человеческий капитал и социальная защита. Социально-трудовые системы: принципы, функции, особенности формирования на современном этапе. Федеральная целевая программа содействия занятости населения в РФ, иные программы. Понятие и формы занятости. Права и гарантии граждан в области занятости. Правовая организация трудоустройства.

##### **Практическое занятие.**

1. Понятие и обеспечение занятости в РФ. Нормативно-правовые акты о занятости и трудоустройстве.
2. Организация трудоустройства в современном правовом поле РФ.
3. Органы занятости, их права и обязанности.
4. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
5. Проблемы занятости в Тамбовской области: региональные программы и их реализация.
6. Правовой статус безработного.

##### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Рассмотреть проблему сочетания и взаимообусловленности социальной справедливости эффективности производства.
2. Проанализировать роль социальной защиты в сохранении человеческого капитала в сфере организации труда.
3. Провести анализ развития и использования социально-трудового потенциала на уровне региона и государства.
4. Социально-трудовые системы и их роль в социальной экономике.
5. Проектирование и формирование социально-правовых систем.

#### **Тема 5. Трудовой договор (ПК-18)**

##### **Лекция.**

Социально-правовая роль и основные функции трудового договора. Свобода трудового договора и запрещение принудительного труда. Понятие трудового договора (контракта). Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Условия трудового договора: основные и факультативные. Защита персональных данных работника. Эффективный контракт. Заключение трудового договора в результате проведения конкурса. Документальное оформление испытательного срока и порядка его прохождения. Алгоритм оформления трудового договора и внесенных в него изменений. Оформление трудовой книжки. Дополнительные соглашения. Перевод на другую работу. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением; при временной нетрудоспособности. Ошибки при оформлении трудового договора. Прекращение трудового договора: по инициативе работника, по инициативе работодателя. Особенности оформления увольнения работника по сокращению штата.

### **Практическое занятие.**

1. Социально-правовая роль и основные функции трудового договора.
2. Свобода трудового договора и запрещение принудительного труда.
3. Основные характеристики трудового договора (контракта).
4. Порядок заключения, изменения и расторжения (увольнение по инициативе работника, по инициативе работодателя) трудового договора.
5. Порядок назначения испытательного срока.
6. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
7. Условия трудового договора.
8. Особенности трудового договора при поступлении на государственную службу.
9. Понятие, значение аттестации. Порядок ее проведения.

### **Задания для самостоятельной работы.**

1. При каких условиях и в каком порядке несовершеннолетние лица могут стать работниками? В чем заключается роль опекунов, попечителей и органов опеки при приеме несовершеннолетних лиц на работу?
2. Как будут регулироваться вопросы о выполнении не обусловленной основным трудовым договором работы: совместительство, совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника?
3. Когда трудовой договор вступает в силу, и при каких условиях вступление в силу трудового договора не происходит?
4. Какие условия должны быть соблюдены работодателем, чтобы увольнение работника за разглашение коммерческой тайны было правомерным?
5. Решите задачу:  
Работник В. был уволен в соответствии с п. 5 ст. 81 ТК РФ. При увольнении все требования законодательства были соблюдены (ст. 84 ТК РФ). Однако работник В. отказался забирать трудовую книжку, о чем был составлен акт. Позднее работодатель 2 раза заказным письмом (с уведомлением) известил работника о необходимости забрать трудовую книжку. Работник В. в течение 2 месяцев не реагировал. В телефонном разговоре с начальником отдела кадров работник В. сказал, что не собирается забирать трудовую книжку. Каковы должны быть дальнейшие действия работодателя?
6. Создать памятку для работодателя: «Как правильно оформить нового сотрудника при приеме на работу».
7. Создать памятку для работника: «Осторожно: ловушки в трудовом договоре».
8. Разработать алгоритм процедуры оформления работника на должность (электронная презентация).
9. Разработать алгоритм для проведения конкурса на замещение вакантной должности (электронная презентация).

## **Тема 6. Рабочее время и время отдыха (ПК-18)**

### **Лекция.**

Понятие рабочего времени по трудовому праву. Правовые нормативы рабочего времени. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Работа в ночное время. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Суммированный учет рабочего времени. Разделение рабочего дня на части. Сверхурочные работы. Право на отдых и его гарантии. Понятие и виды времени отдыха. Выходные и нерабочие праздничные дни. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска для разных категорий работников. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Реализация права на отпуск при увольнении работника. Отпуск без сохранения заработной платы.

#### **Практическое занятие.**

1. Понятие рабочего времени по российскому законодательству.
2. Виды рабочего времени.
3. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления. Виды режимов рабочего времени.
4. Нормативно-правовое регулирование времени работы и отдыха отдельных категорий работников.
5. Служебные командировки.
6. Понятие, виды отпуска. Оплата отпусков, порядок предоставления компенсаций.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. В связи с присоединением России к Конвенции Международной организации труда (МОТ) N 132 лишатся ли работники неиспользованной части отпуска, если не воспользуются своим правом на отпуск в установленные сроки?
2. Обязан ли работодатель доплачивать за непрерывный рабочий день? И какие должны быть в этом случае условия работы?
3. При подписании заявления на отпуск у руководства компании «++++» возникает желание не дать отпуск или оттянуть его начало или сократить количество дней. Мотивировка - много работы. Однако в организации есть график отпусков, подписанный директором. Может ли работник после подачи заявления на отпуск, несмотря на отсутствие приказа об отпуске, не выходить на работу со дня, указанного в заявлении началом отпуска? Мотивируйте свое решение.
4. Разработайте приказ о направлении работника в командировку.

### **Тема 7. Правовое регулирование заработной платы (ПК-18)**

#### **Лекция.**

Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Концепция реформирования и организации заработной платы: соотношение государственного (централизованного) регулирования заработной платы и коллективно-договорного (акты-соглашения, коллективный договор) и индивидуально-договорного регулирования. Минимальная заработная плата

Формы оплаты труда. Понятие гарантийных и компенсационных выплат. Ограничение удержаний из заработной платы. Гарантийные доплаты, их виды. Оплата труда выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата времени простоя. Оплата труда при освоении новых производств. Сроки расчета при увольнении. Определение современных особенностей осуществления системы гарантийных и компенсационных выплат в современной российской действительности.

#### **Практическое занятие.**

1. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции.
2. Концепция реформирования и организации заработной платы: соотношение государственного (централизованного) регулирования заработной платы, коллективно-договорного (акты-соглашения, коллективный договор) и индивидуально-договорного регулирования.
3. Минимальная заработная плата.
4. Система льгот, гарантий и компенсаций по российскому законодательству.
5. Положение о заработной плате и положение о стимулирующих выплатах: понятие, структура, содержание.

### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Рассмотрите ситуацию, когда работник направлен на профессиональную переподготовку по инициативе работодателя. Срок обучения – 1 год. Каков будет порядок оплаты работнику данного периода? Какие нормативные акты будут применяться в данном случае? 2. Обязан ли работодатель доплачивать за непрерывный рабочий день? И какие должны быть в этом случае условия работы?
2. У работника с 1 по 10 января - выходные дни. Работник вышел на работу 11 января и предоставил листок нетрудоспособности на период болезни с 3 по 10 января. Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности в данном случае? Обоснуйте свой ответ.
3. Какие выплаты должна произвести организация сотруднику в случае его увольнения в связи с сокращением?

## **Тема 8. Трудовая дисциплина и ответственность (ПК-2)**

### **Лекция.**

Правовое поведение в сфере применения труда работников. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правило внутреннего трудового распорядка, иные локально-правовые акты организаций. Понятие материальной ответственности сторон трудового правоотношения и ее значение. Правовая природа материальной ответственности работников за действительный ущерб, причиненный имуществу работодателя, отличие её от гражданско-правовой ответственности. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора. Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

### **Практическое занятие.**

1. Правовое поведение в сфере применения труда работников.
2. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
4. Дисциплинарный проступок и дисциплинарные взыскания, порядок наложения, снятия и обжалования.
5. Понятие материальной ответственности сторон трудового правоотношения и ее значение.
6. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная.
7. Материальная ответственность руководителей государственных унитарных (казенных) предприятий и муниципальных унитарных предприятий.
8. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.

### **Задания для самостоятельной работы.**

- Разработать Правила внутреннего трудового распорядка, иные локально-правовые акты организаций (по выбору 1-2 документа).
2. Разработать алгоритм правильного документирования прогула работника на рабочем месте.
  3. Описать порядок оформления появления работника на рабочем месте в состоянии опьянения.
  4. Порядок наложения и документального оформления дисциплинарного взыскания.

## **Тема 9. Правовое регулирование охраны труда (ПК-18)**

### **Лекция.**

Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Нормы и правила по охране труда (межотраслевые, отраслевые), инструкции по охране труда (типовые, отраслевые, локальные). Система органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда. Федеральная инспекция Российской Федерации (Рострудинспекция). Государственные инспекции труда субъектов Российской Федерации, районов и городов.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.

### **Практическое занятие.**

1. Охарактеризовать основные направления государственной политики в области охраны труда.
2. Государственное управление охраной труда.
3. Служба охраны труда в организации.
4. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников.
5. Обязанности работодателя при несчастном случае.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Описать порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве.
2. Описать порядок рассмотрения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев.

### **Тема 10. Трудовые споры и порядок их разрешения (ПК-18)**

#### **Лекция.**

Способы защиты трудовых прав и свобод. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Самозащита работниками трудовых прав. Понятие и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров на индивидуальные и коллективные по субъектному составу трудовых споров. Судебный и внесудебный порядок разрешения трудовых споров. Комиссии по трудовым спорам. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального спора. Освобождение работников от судебных расходов.

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Примириительные процедуры. Рассмотрение коллективного спора в трудовом арбитраже. Реализация права на забастовку. Незаконные забастовки. Запрещение локаута.

#### **Практическое занятие.**

1. Формы самозащиты.
2. Понятие и виды трудовых споров.
3. Классификация трудовых споров на индивидуальные и коллективные по субъектному составу трудовых споров.
4. Судебный и внесудебный порядок разрешения трудовых споров.
5. Комиссии по трудовым спорам.
6. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора.
2. Перечислить основные гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
3. На основе знания нормативных актов разработать алгоритм проведения забастовки.
4. Описать порядок обращения в суд для защиты трудовых прав работников (электронная презентация).

### **4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства**

#### **4.1. Распределение баллов:**

4 семестр

- текущий контроль – 50 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый
- премиальные баллы – 20 баллов
- ответ на экзамене: не более 30 баллов

Распределение баллов по заданиям:

№ те мы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Мах. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки
1.	Государственно е регулирование рынка труда: понятие, сущность. отрасль трудоого права	Опрос	3	<p>Основные качества собеседования подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание.</li> </ul> <p>3 балла - студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию 1 балл - студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p>
2.	Система правоотношени й в сфере трудоого права	Опрос	3	<p>Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание</li> </ul> <p>3 балла - студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию 2 балла - студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p>
		Выполне ние практичес ких заданий	6	<p>6 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 3 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>

3.	Трудовой коллектив и его представители, профессиональные союзы, иные представители	Опрос	3	<p>Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание</li> </ul> <p>3 балла - студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию</p> <p>2 балла - студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p>
		Выполнение практических заданий	6	<p>6 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов.</p> <p>4 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>3 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
4.	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	<b>Контрольный срез(контрольный срез)</b>	10	<p>10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета.</p> <p>8 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов.</p> <p>6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>2 балла – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
5.	Трудовой договор	Опрос	3	<p>Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание.</li> </ul> <p>3 балла - студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию</p> <p>2 балла - студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p>



		Выполнение практических заданий	6	<p>6 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов.</p> <p>4 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>3 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
6.	Рабочее время и время отдыха	Опрос	3	<p>Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание.</li> </ul> <p>3 балла - студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию</p> <p>2 балла - студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p>
7.	Правовое регулирование заработной платы	Опрос	3	<p>Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание</li> </ul> <p>3 балла - студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию</p> <p>2 балла - студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p>
8.	Трудовая дисциплина и ответственность	Выполнение практических заданий	5	<p>5 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов. 3 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>

9.	Правовое регулирование охраны труда	Опрос	3	<p>Основные качества устного ответа подлежащего оценке:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- правильность ответа по содержанию;</li> <li>- полнота и глубина ответа;</li> <li>- сознательность ответа;</li> <li>- логика изложения материала;</li> <li>- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;</li> <li>- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;</li> <li>- использование дополнительного материала;</li> <li>- рациональность использования времени, отведенного на задание</li> </ul> <p>3 балла - студент свободно владеет материалом, демонстрирует глубокие, систематизированные знания, свободно отвечает на вопросы используя профессиональную терминологию</p> <p>2 балла - студент владеет неполной информацией по теме, затрудняется с ответами на задаваемые вопросы</p>
		Выполнение практических заданий	6	<p>6 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов.</p> <p>4 балла – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов.</p> <p>3 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов.</p> <p>1 балл – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
10.	Трудовые споры и порядок их разрешения	<b>Контрольный срез(контрольный срез)</b>	10	<p>10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил несколько недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
11.	Премияльные баллы		20	<p>Дополнительные премиальные баллы могут быть начислены: - за проект, выполненный по заказу работодателя и реализованный на практике – 20 баллов; - полностью подготовленная к публикации статья по тематике в рамках дисциплины – 10 баллов; - победа в межрегиональной олимпиаде – 20 баллов; - участие с докладом во всероссийской олимпиаде по тематике изучаемой дисциплине – 20 баллов; - публикация статьи по тематике изучаемой дисциплины в сборнике студенческих работ / материалах всероссийской конференции / журнале из перечня ВАК – 10 / 15 / 20</p>

12.	Ответ на экзамене	30	<p>30 б - Сформирована система знаний об основных тенденциях на рынке труда в стране и за её пределами, умеет находить и использовать информацию, необходимую для ориентирования в проблемах данной отрасли; анализировать особенности трудовой политики государства.</p> <p>Ответ построен логично, материал излагается четко, ясно, хорошим языком, аргументировано.</p> <p>20 б - Знает особенности современных проблем и тенденций регулирования трудовых отношений в государстве. В отдельных примерах может выделить междисциплинарные связи. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком.</p> <p>15 б - Демонстрирует не достаточный уровень знаний по основным темам курса. Плохо анализирует основы теории и практики функционирования социальной сферы в аспекте регулирования трудовых отношений.</p> <p>Неуверенно определяет междисциплинарные связи</p> <p>Ответ не всегда логично выстроен, материал излагается без применения научной терминологии.</p> <p>Менее 15 б - Демонстрирует слабый уровень теоретических знаний по предмету. Не может анализировать основы теории и практики функционирования социальной сферы в аспекте регулирования трудовых отношений.</p> <p>Не может выделить междисциплинарные связи</p> <p>Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал.</p>
13.	Итого за семестр	100	

Итоговая оценка по экзамену выставляется в 100-балльной шкале и в традиционной четырехбалльной шкале. Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную четырехбалльную осуществляется следующим образом:

100-балльная система	Традиционная система
85 - 100 баллов	Отлично
70 - 84 баллов	Хорошо
50 - 69 баллов	Удовлетворительно
Менее 50	Неудовлетворительно

#### 4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

### Выполнение практических заданий

#### Тема 2. Система правоотношений в сфере трудового права

Составьте характеристику нормативных актов, которые регулируют степень участия в трудовых правоотношениях третьих лиц.

- Проанализировать, какими полномочиями обладает государство как субъект трудового права.
- Решите задачу:

Гражданка А., не достигшая 18 лет, пожелала устроиться на работу в продовольственный магазин индивидуального предпринимателя П. в качестве продавца-кассира. Индивидуальный предприниматель П. предложил ей должность стажера и заключение трудового договора с испытательным сроком в 6 месяцев с фактическим исполнением трудовой функции на кассе.

Было ли допущено в этой ситуации нарушение закона и возникло ли трудовое отношение? Какие юридические факты вы можете выделить в этой ситуации?

#### Тема 3. Трудовой коллектив и его представители, профессиональные союзы, иные представители

- Решите задачу:

Вновь избранный на должность председатель первичной профсоюзной организации выяснил, что в данном учреждении коллективный договор не был заключен. Инициатива профсоюзного работника по заключению коллективного договора была поддержана членами коллектива. К работодателю была направлена комиссия, состоящая из председателя профсоюзной организации, членов коллектива с предложением начать коллективные переговоры. Работодатель обещал в ближайшее время заняться разработкой текста коллективного договора. Прошло 3 месяца, но никаких мероприятий проведено не было. Были ли допущены нарушения законодательства? Предложите и обоснуйте ваш вариант решения проблемы.

2. Решите задачу:

В процессе проведения коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора, между работодателем и представителями работников возникли разногласия. Принятые и утвержденные на собрании коллектива требования работников в письменной форме были направлены работодателю. Однако, ответа не последовало. Как вы оцениваете создавшуюся ситуацию? Каковы должны быть дальнейшие действия работников?

3. Какие гарантии и на каком основании предоставляются лицам, участвующим в коллективных переговорах?

### Тема 5. Трудовой договор

1. При каких условиях и в каком порядке несовершеннолетние лица могут стать работниками? В чем заключается роль опекунов, попечителей и органов опеки при приеме несовершеннолетних лиц на работу?

2. Как будут регулироваться вопросы о выполнении не обусловленной основным трудовым договором работы: совместительство, совмещение, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника?

3. Когда трудовой договор вступает в силу, и при каких условиях вступление в силу трудового договора не происходит?

4. Какие условия должны быть соблюдены работодателем, чтобы увольнение работника за разглашение коммерческой тайны было правомерным?

5. Решите задачу:

Работник В. был уволен в соответствии с п. 5 ст. 81 ТК РФ. При увольнении все требования законодательства были соблюдены (ст. 84 ТК РФ). Однако работник В. отказался забирать трудовую книжку, о чем был составлен акт. Позднее работодатель 2 раза заказным письмом (с уведомлением) известил работника о необходимости забрать трудовую книжку. Работник В. в течение 2 месяцев не реагировал. В телефонном разговоре с начальником отдела кадров работник В. сказал, что не собирается забирать трудовую книжку. Каковы должны быть дальнейшие действия работодателя?

6. Создать памятку для работодателя: «Как правильно оформить нового сотрудника при приеме на работу».

7. Создать памятку для работника: «Осторожно: ловушки в трудовом договоре».

8. Разработать алгоритм процедуры оформления работника на должность (электронная презентация).

9. Разработать алгоритм для проведения конкурса на замещение вакантной должности (электронная презентация).

### Тема 8. Трудовая дисциплина и ответственность

1. Разработать Правила внутреннего трудового распорядка, иные локально-правовые акты организаций (по выбору 1-2 документа).

2. Разработать алгоритм правильного документирования прогула работника на рабочем месте.

3. Описать порядок оформления появления работника на рабочем месте в состоянии опьянения.

4. Порядок наложения и документального оформления дисциплинарного взыскания.

### Тема 9. Правовое регулирование охраны труда

1. Описать порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве.

2. Описать порядок рассмотрения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев.

### **Контрольный срез**

#### Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

1. Рассмотреть проблему сочетания и взаимообусловленности социальной справедливости эффективности производства.
2. Проанализировать роль социальной защиты в сохранении человеческого капитала в сфере организации труда.
3. Провести анализ развития и использования социально-трудового потенциала на уровне региона и государства.
4. Социально-трудовые системы и их роль в социальной экономике.
5. Проектирование и формирование социально-правовых систем.

#### Тема 10. Трудовые споры и порядок их разрешения

1. Формы самозащиты.
  2. Понятие и виды трудовых споров.
  3. Классификация трудовых споров на индивидуальные и коллективные по субъектному составу трудовых споров.
  4. Судебный и внесудебный порядок разрешения трудовых споров.
  5. Комиссии по трудовым спорам.
1. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:
- 1) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
  - 2) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
  - 3) защита трудовых прав судом;
  - 4) самозащита работникам трудовых прав.
2. Виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде по субъектному составу подразделяются на:
- 1) кассационный;
  - 2) государственный;
  - 3) судебный;
  - 4) административный;
  - 5) прокурорский;
  - 6) общественный.
3. Органами по рассмотрению индивидуально-трудовых споров являются:
- 1) примирительная комиссия;
  - 2) суд общей юрисдикции;
  - 3) профсоюз;
  - 4) комиссия по трудовым спорам;
  - 5) арбитражный суд.
4. В какой срок должно быть исполнено решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника:
- 1) в течение 3 месяцев;
  - 2) в течение 1 месяца;
  - 3) в течение 10 дней;
  - 4) немедленно.

5. Имеет ли право подачи заявления в комиссию по трудовым спорам работодатель?

- 1) да;
- 2) нет.

6. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- 1) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- 2) в 6-месячный срок;
- 3) в течение 1 года;
- 4) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

7. В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:

- 1) в течение 7 дней;
- 2) в течение 1 месяца;
- 3) в течение 10 дней;
- 4) в течение 1 года.

8. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации:

- 1) в течение 1 месяца со дня обнаружения причиненного вреда;
- 2) в течение 6 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда;
- 3) в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вред.

9. Забастовка — это:

- 1) коллективная неявка на работу;
- 2) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудовой спора;
- 3) отказ работников работать при невыплате заработной платы.

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.

## Опрос

Тема 1. Государственное регулирование рынка труда: понятие, сущность. отрасль трудового права

1. Составьте характеристику «общественной организации труда».
2. Международно-правовое регулирование труда.
3. Правовое положение иностранной рабочей силы в РФ.
4. Основные этапы развития законодательства о труде в России.
5. Перспективы развития современного российского законодательства о труде.

Тема 2. Система правоотношений в сфере трудового права

Общая характеристика трудового правоотношения и понятие системы правоотношений в отрасли трудового права.

2. Особенности возникновения и прекращения трудовых правоотношений согласно последним изменениям законодательства РФ.
3. Юридические факты и их значение в трудовом правоотношении.
4. Отличие трудового правоотношения от смежных правоотношений в области трудовой деятельности.
5. Субъекты трудового правоотношения: работник и его правовой статус; правовой статус работодателя.

6. Особенности правового статуса работодателя – физического лица: новеллы законодательства.
7. Возможности участия третьих лиц в трудовых отношениях.

### Тема 3. Трудовой коллектив и его представители, профессиональные союзы, иные представители

1. Характеристика трудового коллектива на основе российского законодательства, полномочия и формы реализации полномочий коллектива работников и их представителей.
2. Профессиональные союзы: понятие, цели деятельности, полномочия и реальное значение в современной организации труда, гарантии деятельности профсоюзов РФ сегодня.
3. Институт социального партнерства и трипартизм в РФ, формирование и развитие органов социального партнерства в РФ.
4. Коллективные переговоры: порядок проведения. Нормативные акты о коллективных переговорах.
5. Понятие и значение коллективного договора в российском законодательстве. Участие государства в составлении коллективного договора.
6. Соотношение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, трудового договора (контракта).

### Тема 5. Трудовой договор

1. Социально-правовая роль и основные функции трудового договора.
2. Свобода трудового договора и запрещение принудительного труда.
3. Основные характеристики трудового договора (контракта).
4. Порядок заключения, изменения и расторжения (увольнение по инициативе работника, по инициативе работодателя) трудового договора.
5. Порядок назначения испытательного срока.
6. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
7. Условия трудового договора.
8. Особенности трудового договора при поступлении на государственную службу.
9. Понятие, значение аттестации. Порядок ее проведения.

### Тема 6. Рабочее время и время отдыха

1. В связи с присоединением России к Конвенции Международной организации труда (МОТ) N 132 лишатся ли работники неиспользованной части отпуска, если не воспользуются своим правом на отпуск в установленные сроки?
2. Обязан ли работодатель доплачивать за непрерывный рабочий день? И какие должны быть в этом случае условия работы?
3. При подписании заявления на отпуск у руководства компании «++++» возникает желание не дать отпуск или оттянуть его начало или сократить количество дней. Мотивировка - много работы. Однако в организации есть график отпусков, подписанный директором. Может ли работник после подачи заявления на отпуск, несмотря на отсутствие приказа об отпуске, не выходить на работу со дня, указанного в заявлении началом отпуска? Мотивируйте свое решение.
4. Разработайте приказ о направлении работника в командировку.

### Тема 7. Правовое регулирование заработной платы

1. Рассмотрите ситуацию, когда работник направлен на профессиональную переподготовку по инициативе работодателя. Срок обучения – 1 год. Каков будет порядок оплаты работнику данного периода? Какие нормативные акты будут применяться в данном случае?
2. Обязан ли работодатель доплачивать за непрерывный рабочий день? И какие должны быть в этом случае условия работы?
2. У работника с 1 по 10 января - выходные дни. Работник вышел на работу 11 января и предоставил листок нетрудоспособности на период болезни с 3 по 10 января. Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности в данном случае? Обоснуйте свой ответ.

3. Какие выплаты должна произвести организация сотруднику в случае его увольнения в связи с сокращением?

#### Тема 9. Правовое регулирование охраны труда

1. Охарактеризовать основные направления государственной политики в области охраны труда.
2. Государственное управление охраной труда.
3. Служба охраны труда в организации.
4. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников.
5. Обязанности работодателя при несчастном случае.

#### 4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена

##### Типовые вопросы экзамена (ПК-2, ПК-18)

1. Общественная организация труда.
2. Государственное регулирование рынка труда: понятие, сущность.
3. Особенности государственного воздействия в сфере трудовых правоотношений.
4. Сфера действия трудового права в РФ.
5. Система российского трудового права.
6. Принципы трудового права.
7. Общая характеристика источников трудового права РФ.
8. Сравнительная характеристика КЗоТ РФ и ТК РФ.
9. ТК РФ как источник трудового права.
10. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
11. Понятие и классификация субъектов трудового права.
12. Граждане как субъекты трудового права.
13. Работодатель как субъект трудового права.
14. Профсоюз как субъект трудового права.
15. Правоотношения в сфере трудового права.
16. Основные виды трудовых правоотношений.
17. Социальное партнёрство в сфере труда.
18. Понятие коллективного договора.
19. Коллективные переговоры.
20. Содержание и структура коллективного договора.
21. Социально-партнёрские соглашения.
22. Содействие обеспечению занятости и трудоустройству.
23. Понятие и обеспечение занятости.
24. Правовой статус безработного.
25. Органы занятости, их права и обязанности.
26. Понятие и содержание трудового договора.
27. Общий порядок заключения трудового договора.
28. Отдельные виды трудовых договоров.
29. Изменение трудового договора.
30. Классификация оснований прекращения трудового договора.
31. Прекращение трудового договора.
32. Понятие рабочего времени.
33. Режим рабочего времени.
34. Понятие и виды времени отдыха.
35. Общая характеристика отпусков.



36. Понятие и общая характеристика заработной платы.
37. Тарифная система и оплата труда рабочих.
38. Системы оплаты труда.
39. Гарантии и компенсации.
40. Понятие и значение дисциплины труда.
41. Трудовой распорядок.
42. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве.
43. Понятие охраны труда по трудовому праву.
44. Законодательство об охране труда.
45. Права и обязанности работников и работодателей, относящиеся к обеспечению безопасности и гигиены труда.
46. Поощрения за успехи в работе. Дисциплинарная ответственность
47. Материальная ответственность сторон трудового договора.
48. Понятие и способы защиты трудовых прав работников.
49. Органы надзора и контроля, их компетенция.
50. Общие вопросы разрешения трудовых споров.
51. Общая характеристика законодательства о коллективных трудовых спорах.
52. Право на забастовку и его реализация.
53. Международно-правовое регулирование труда.
54. Правовое положение иностранной рабочей силы в РФ.
55. Правовое положение трудящихся-мигрантов и беженцев в РФ.
56. Судебная практика и её значение в регулировании трудовых отношений.
57. Общая характеристика соотношения международно-правовых норм и российского трудового законодательства.
58. Роль профсоюзов в соблюдении законодательства о труде.
59. Основные этапы развития законодательства о труде в России.
60. Перспективы развития современного российского законодательства о труде.

#### **Типовые задания для экзамена (ПК-2, ПК-18)**

1. Провести сравнительный анализ основных нормативных актов, регулирующих право на защиту трудовых прав работника.
2. Сравнительная характеристика соотношения международно-правовых норм и российского трудового законодательства.
3. Перспективы развития современного российского законодательства о труде.

#### **4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации**

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«отлично»	ПК-2	Сформирована система знаний об основных тенденциях на рынке труда в стране и за её пределами, умеет находить и использовать информацию, необходимую для ориентирования в проблемах данной отрасли; анализировать особенности трудовой политики государства.¶Ответ построен логично, материал излагается четко, ясно, хорошим языком, аргументировано¶

(85 - 100 баллов)	ПК-18	Сформирована система знаний об основных тенденциях на рынке труда в стране и за её пределами, умеет находить и использовать информацию, необходимую для ориентирования в проблемах данной отрасли; анализировать особенности трудовой политики государства.¶Ответ построен логично, материал излагается четко, ясно, хорошим языком, аргументировано¶
«хорошо» (70 - 84 баллов)	ПК-2	Знает особенности современных проблем и тенденций регулирования трудовых отношений в государстве. В отдельных примерах может выделить междисциплинарные связи. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком.
	ПК-18	Знает особенности современных проблем и тенденций регулирования трудовых отношений в государстве. В отдельных примерах может выделить междисциплинарные связи. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком.
«удовлетворительно» (50 - 69 баллов)	ПК-2	Демонстрирует недостаточный уровень знаний по основным темам курса. Плохо анализирует основы теории и практики функционирования социальной сферы в аспекте регулирования трудовых отношений.¶Неуверенно определяет междисциплинарные связи ¶Ответ не всегда логично выстроен, материал излагается без применения научной терминологии. ¶
	ПК-18	Демонстрирует недостаточный уровень знаний по основным темам курса. Плохо анализирует основы теории и практики функционирования социальной сферы в аспекте регулирования трудовых отношений.¶Неуверенно определяет междисциплинарные связи ¶Ответ не всегда логично выстроен, материал излагается без применения научной терминологии. ¶
«неудовлетворительно» (менее 50 баллов)	ПК-2	Демонстрирует слабый уровень теоретических знаний по предмету. Не может анализировать основы теории и практики функционирования социальной сферы в аспекте регулирования трудовых отношений.¶Не может выделить междисциплинарные связи ¶Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал¶
	ПК-18	Демонстрирует слабый уровень теоретических знаний по предмету. Не может анализировать основы теории и практики функционирования социальной сферы в аспекте регулирования трудовых отношений.¶Не может выделить междисциплинарные связи ¶Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал¶

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

### 5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

## 5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

## 5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

## 5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1 Основная литература:

1. Гневашева, В. А. Управление занятостью : учебное пособие. - Весь срок охраны авторского права; Управление занятостью. - Москва: Московский гуманитарный университет, 2009. - 182 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/8622.html>
2. Меньшикова, О. И. Рынок труда и занятость населения : учебное пособие. - Весь срок охраны авторского права; Рынок труда и занятость населения. - Москва: Московский гуманитарный университет, 2015. - 180 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/41003.html>
3. Суханов Н. И., Шульженко А. К. Трудовые отношения в смешанной экономике: концептуальные основы теории и практики : монография. - Елец: Елецкий государственный университет им. И. А. Бунина, 2009. - 178 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=364561>

### 6.2 Дополнительная литература:

1. Анохин А. А., Мальцева Е. С. Управление занятостью несовершеннолетней молодежи в регионе: теория и практика : монография. - Орел: АПЛИТ, 2013. - 176 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=488273>
2. Низова Л. М. Современный рынок труда и занятость населения : практикум. - Йошкар-Ола: Поволжский государственный технологический университет, 2018. - 142 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=560488>

### 6.3 Иные источники:

1. «Открытые Информационные системы» - <http://www.osp.ru>
2. Портал «Гуманитарное образование»-<http://www.humanities.edu.ru/> - <http://www.humanities.edu.ru/>
3. Аналитический центр при правительстве Российской Федерации. Официальный сайт. - <https://ac.gov.ru>
4. 8. Архив научных журналов зарубежных издательств - <http://arch.neicon.ru>
5. Библиотека научной и учебной литературы - <http://sbiblio.com> - <http://sbiblio.com>

6. Гуманитарная электронная библиотека - <http://www.lib.ua-ru.net/katalog/41.html>
7. Информационно-правовой портал «Гарант» Правообладатель: ООО «НПП «ГАРАНТ-СЕРВИС». Региональный партнер ООО «Плюс Гарантия» - <http://www.garant.ru> - <http://www.garant.ru>
8. Консультант студента. Гуманитарные науки: электронно-библиотечная система - <http://www.studentlibrary.ru>

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное программное обеспечение:

1С:Предприятие 8.2 (8.2.18.61) учебная

7-Zip 9.20

Adobe Photoshop CS3

Adobe Reader XI (11.0.08) - Russian Adobe Systems Incorporated 10.11.2014 187,00 MB 11.0.08

CorelDRAW Graphics Suite X3

IBM SPSS Statistics 20

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal Licence

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Oracle VM VirtualBox 3.2.10

Skype

Альт-Инвест сумм

Операционная система "Альт Образование"

Операционная система Microsoft Windows 10

Операционная система Microsoft Windows XP SP3

Электронный периодический справочник "Система ГАРАНТ"

LiteManager Pro - Server

Statistica Base 10 for Windows RU

Консультант Плюс

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Юрайт: электронно-библиотечная система. – URL: <https://urait.ru>
2. Электронный справочник «Информио» . – URL: <https://www.informio.ru>
3. Электронный каталог Фундаментальной библиотеки ТГУ. – URL: <http://biblio.tsutmb.ru/elektronnyij-katalog>
4. Электронная библиотека. Образовательная платформа «Юрайт». – URL: <https://biblio-online.ru/book/sud-prisyazhnyh-442275>
5. Электронная библиотека ТГУ. – URL: <https://elibrary.tsutmb.ru/>

6. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» . – URL: <http://www.biblioclub.ru>
7. Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина. – URL: <http://www.tambovlib.ru>
8. Российская государственная библиотека. – URL: <https://www.rsl.ru>
9. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>

### **Электронная информационно-образовательная среда**

[https://auth.tsutmb.ru/authorize?response\\_type=code&client\\_id=moodle&state=xyz](https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz)

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.