

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования

**«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АВИАЦИОННЫЙ  
ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра Управления в социальных и экономических системах

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе



Н.Г. Зарипов

« 2 » 09 2015г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

*«РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА УПРАВЛЕНИЕ  
ПЕРСОНАЛОМ»*

Уровень подготовки

магистратура

(высшее образование - бакалавриат; высшее образование – специалитет, магистратура)

Направленность подготовки (профиль, специализация)

Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Квалификация (степень) выпускника

магистр

Форма обучения

очная

Уфа 2015

2

ЛИСТ

согласования рабочей программы

Направление подготовки (специальность): 38.04.03 Управление персоналом  
код и наименование

Направленность магистерской программы: Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом  
наименование

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Учебный год 2015/2016

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры Управления в социальных и экономических системах  
наименование кафедры

протокол № 11 от "9" 06 2015 г.  
Заведующий кафедрой УСиЭС Д.А. Гайнанов  
подпись расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы<sup>1</sup> И.А. Биккинин  
подпись расшифровка подписи

Исполнители: к.ю.н., доцент каф. УСиЭС Я.Ф. Хабирова  
должность подпись расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой<sup>2</sup> 12.06.2015  
наименование кафедры личная подпись расшифровка подписи дата

Председатель НМС по УГСН 38.00.00 – «Экономика»  
протокол № 2 от "15" 06 2015 г.  
И.В. Дегтярева  
личная подпись расшифровка подписи

Библиотека 12.06.2015  
личная подпись расшифровка подписи дата

Декан факультета (директор института, филиала) 15.06.2015 И.В. Дегтярева  
личная подпись расшифровка подписи дата

Рабочая программа зарегистрирована в ООПБС/ООПМА и внесена в электронную базу данных  
Начальник И.А. Лакман 15.06.2015  
личная подпись расшифровка подписи дата

<sup>1</sup> Только направлений подготовки магистров

<sup>2</sup> Согласование осуществляется с выпускающими кафедрами (для рабочих программ, подготовленных на кафедрах, обеспечивающих подготовку для других направлений и специальностей)

450

## Содержание

1.	Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	3.
2.	Перечень результатов обучения.....	4.
3.	Содержание и структура дисциплины (модуля).....	9.
4.	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы... ..	10.
5.	Фонд оценочных средств.....	12
6.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).	21
7.	Образовательные технологии.....	28..
8.	Методические указания по освоению дисциплины.....	29...
9.	Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	33...
10.	Адаптация рабочей программы для лиц с ОВЗ.....	33...
	Лист согласования рабочей программы дисциплины.....	
	Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины.....	

## 1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом» является дисциплиной базовой части.

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (уровень магистратуры) утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от "8" апреля 2015 г. № 367.

**Целью освоения дисциплины** является формирование у магистрантов устойчивых и глубоких теоретических знаний в области трудового законодательства, а также отработка практических навыков их применения в сфере управления персоналом у работодателей различных форм собственности \_\_\_\_\_

*(указываются цели освоения дисциплины (модуля), соотнесенные с общими целями ОПОП ВО по направлению подготовки (специальности)).*

### Задачи:

- сформировать у магистрантов навыки системного анализа юридической литературы, комплекса нормативно-правовых актов, регулирующих правоотношения в сфере наемного труда в целом, управления персоналом, в частности;

- привить магистрантам умения квалифицированного обоснования с помощью норм права самостоятельной точки зрения по той или иной проблеме, связанной с применением норм трудового законодательства в сфере управления кадрами.

*(перечисляются задачи, рассматриваемые в рамках дисциплины, соотнесенные с поставленной целью и охватывающие теоретический, познавательный и практический компоненты деятельности обучающегося).*

*Дается описание логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями образовательной программы (дисциплинами, модулями, практиками).*

### Входные компетенции:

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции*	Название дисциплины (модуля), сформировавшего данную компетенцию
1.	владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом (ОПК-3);	ОПК-3	Базовый уровень первого этапа освоения компетенции	Современные проблемы управления персоналом

\*- **пороговый уровень** дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- **базовый уровень** позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- **повышенный уровень** предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

### Исходящие компетенции:

№	Компетенция	Код	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Название дисциплины (модуля), для которой данная компетенция является входной
1	умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	ПК - 20	Базовый уровень	Преддипломная практика

## 2. Перечень результатов обучения

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
1	умением определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	ПК - 20	основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ;основы процедур приема, увольнения, перевода и перемещения	составлять правовые документы, направленные на регулирование или оформление трудовых отношений; организовать рациональный кадровый документооборот; организовать систему контроля за соблюдением техники безопасности на предприятии; определять ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; умеет применять положения Гражданского кодекса РФ в	навыками поиска необходимой информации в Трудовом кодексе РФ и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права; навыками разработки инструкций по охране труда и соблюдению техники безопасности; навыками применения соответствующих нормативных документов в профессиональной деятельности

№	Формируемые компетенции	Код	Знать	Уметь	Владеть
				части, относящейся к деятельности кадровой службы;	

### 3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет \_\_3\_\_ зачетных единиц (108 часов).

Трудоемкость дисциплины по видам работ

Вид работы	Трудоемкость, час.	
	2 семестр	___ семестр
Лекции (Л)	8	
Практические занятия (ПЗ)	18	
Лабораторные работы (ЛР)		
КСР	3	
Курсовая проект работа (КР)		
Расчетно - графическая работа (РГР)		
Самостоятельная работа (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам, рубежному контролю и т.д.)	70	
Подготовка и сдача экзамена		
Подготовка и сдача зачета	9	
Вид итогового контроля (зачет, экзамен)	зачет	

Содержание разделов и формы текущего контроля

№	Наименование и содержание раздела	Количество часов					Литература, рекомендуемая студентам*	Виды интерактивных образовательных технологий**	
		Аудиторная работа				СРС			Всего
		Л	ПЗ	ЛР	КСР				
1	<p><b>Предмет, метод, система и принципы трудового законодательства и трудового права.</b> Исторические аспекты развития трудового права России. Общественные отношения, входящие в предмет трудового права. Роль, задачи и функции трудового права. Метод трудового права и его особенности. Система трудового права. Принципы трудового права и их классификация. Основополагающие международные принципы трудового права. Понятие источников трудового права и их виды. Классификация источников по юридической силе и их характеристика. Понятие трудового правоотношения.</p>	2	4		1	10		Решение ситуативных задач, смысл которых заключается в решении юридической ситуации на основе текста изучаемого нормативно-правового акта.	
2	<p><b>Трудовой договор.</b> Понятие, признаки функции трудового договора. Стороны трудового договора. Виды трудового договора. Содержание и форма трудового договора. Срок трудового договора. Порядок заключения трудового договора. Документы, предъявляемые при приеме на работу. Трудовая книжка: правила хранения и ведения. Оформление приема на работу. Испытание при приеме на работу. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам,</p>	2	6		1	20		Работа в малых группах – один из интерактивных методов обучения, предполагает решение определенных образовательных задач в рамках небольших групп с последующим обсуждением полученных результатов. Суть	

№	Наименование и содержание раздела	Количество часов					Литература, рекомендуемая студентам*	Виды интерактивных образовательных технологий**	
		Аудиторная работа				СРС			Всего
		Л	ПЗ	ЛР	КСР				
	независящим от воли сторон.							данного метода – в разработке коллективного решения поставленной проблемы и пути ее решения. Например, группы получают одинаковые задания, комментируя решения, предложенные другими обучающимися. В заключении формулируется правильный вариант ответа, аргументированный соответствующей ссылкой на нормативно-правовой акт.	
3	<b>Социальное партнерство в сфере труда</b> Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их формирование и развитие в РФ. Основные принципы социального партнерства. Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их формирование и развитие в РФ. Основные принципы социального партнерства. Стороны	2	4		1	20		Лекция – визуализация, проблемное обучение, обучение на основе опыта	



№	Наименование и содержание раздела	Количество часов					Литература, рекомендуемая студентам*	Виды интерактивных образовательных технологий**	
		Аудиторная работа				СРС			Всего
		Л	ПЗ	ЛР	КСР				
	социального партнерства. Система социального партнерства. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры важная форма социального партнерства. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Понятие и значение коллективного договора в современный период. Содержание коллективного договора.								
4	<b>Правовое регулирование трудоустройства и обеспечения занятости</b> Понятие и формы занятости. Правовая организация трудоустройства. Государственная служба занятости, ее права и обязанности. Права и обязанности трудоустраиваемых лиц. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан. Понятие безработного. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы. Гарантии материальной и социальной помощи гражданам, потерявшим работу. Выплата пособия по безработице. Возможности привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.	2	4			20		Лекция – визуализация, проблемное обучение, обучение на основе опыта	

## Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ раздела	Тема	Кол-во часов
1,2	1	<b>Развитие трудового законодательства и трудового права</b>	4
3,4,5	2	<b>Понятие, виды, содержание и заключение трудового договора</b>	6
6,7	3	<b>Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их формирование и развитие в РФ</b>	4
8,9	4	<b>Правовая организация трудоустройства</b>	4

### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

#### Тема 1 — Развитие трудового законодательства и трудового права

Вопросы для самостоятельного изучения (подготовке к обсуждению):

1. Общественно-трудовые отношения, входящие в предмет трудового права. Их классификация.
2. Сфера действия трудового права в современных условиях.
3. Основные черты метода правового регулирования труда.
4. Принципы трудового права.
5. Понятие, общая характеристика, основные особенности источников трудового права.
6. Социально-партнерские соглашения как источник трудового права.
7. Локальные нормы и их значения в трудовом праве.

Расчетные задания (задачи и пр.):

1. Провести классификацию источников трудового права по иерархии.
2. Выявить отличия трудовых отношений от гражданско-правовых отношений, возникающих в связи с применением труда.
3. Привести пример и проанализировать конкретный нормативный акт

#### Тема 2 — Понятие, виды, содержание и заключение трудового договора

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу.
2. Общий порядок заключения трудового договора.
3. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника.
4. Срочный трудовой договор и его особенности.
5. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличие перемещения от переводов.
6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора и его правовые последствия.
7. Временный перевод по инициативе работодателя.
8. Понятие и основания отстранения работника от работы.
9. Классификация оснований прекращения трудового договора
10. Невиновные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Виновные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
11. Юридические гарантии при увольнении работников по инициативе работодателя.
12. Случаи учета мнения выборного профсоюзного органа при увольнении по инициативе администрации.

Расчетные задания (задачи и пр.):

1. Заполнить трудовой договор по предлагаемым данным
2. При заключении трудового договора с Ильющенко о работе в должности менеджера, директор предложил включить в трудовой договор следующие условия: об установлении испытательного срока; о размере заработной платы; о прекращении трудового договора в случае, если Ильющенко откажется выехать в командировку; об обязательстве ильющенко использовать ежегодный отпуск только в зимнее время, выполнять обязанности заведующего отделом в период отсутствия последнего, не работать по совместительству у другого работодателя. По согласованию с Ильющенко ТД был заключен. **Правомерны ли условия трудового договора?**

### **Тема 3 Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их формирование и развитие в РФ.**

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Уровни социального партнерства.
2. Формы социального партнерства.
3. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
4. Коллективный договор в современных условиях, его значение.
5. Соглашения о труде: понятия, виды, особенности.
6. Стороны коллективного договора и соглашения.
7. Содержание коллективного договора, основные положения.
8. Порядок заключения и проверка исполнения коллективного договора. Виды ответственности за нарушения коллективного договора.
9. Рассмотрение споров между сторонами коллективного договора.

Расчетные задания (задачи и пр.):

1. Учителям и другим работникам муниципальной школы №3 в течение четырёх месяцев не платили заработную плату. Профком школы призвал работников к проведению забастовки. Директор школы поддержал требования работников и заявил, что сам присоединится к этой забастовке. Будет ли такая забастовка законной? Дайте правовой анализ сложившейся ситуации.

### **Тема 4 Правовая организация трудоустройства**

Вопросы для самостоятельного изучения (подготовке к обсуждению):

1. Субъекты, участвующие в обеспечении занятости граждан в РФ. Субъекты общей и специальной компетенции, сфера действия их полномочий.
2. Общая характеристика субъектов имеющих право на социальную поддержку государства в случае невозможности реализовать право на труд.
3. Безработные граждане и их правовой статус. Порядок признания граждан безработными.

Расчетные задания (задачи и пр.):

1. Определить порядок признания гражданина безработным.

## 5. Фонд оценочных средств

Оценка уровня освоения дисциплины осуществляется в виде текущего и промежуточного контроля успеваемости студентов университета, и на основе критериев оценки уровня освоения дисциплины.

Контроль представляет собой набор заданий и проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине и пр.);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных работ и заданий, предусмотренных ФОС дисциплины.

Оценивание проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Уровень освоения, определяемый этапом формирования компетенции	Наименование оценочного средства*
1	Развитие трудового законодательства и трудового права	ПК - 20	<i>базовый</i>	Типовые задачи 1,2 практики, контрольные вопросы
2	Понятие, виды, содержание и заключение трудового договора	ПК - 20	Базовый, пороговый	Типовые задачи 3,4 практики, контрольные вопросы
3	Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их формирование и развитие в РФ	ПК - 20	базовый	Типовые задачи 5,6 практики, контрольные вопросы
4	Правовая организация трудоустройства	ПК - 20	<i>базовый</i>	Типовые задачи 7,8,9 практики, контрольные вопросы

\* Планируемые формы контроля: защита лабораторной работы (ЗЛР), курсовой работы (КР), расчетно-графической работы (РГР), домашнего задания (ДЗ) написание

реферата (Р), эссе (Э), тестирование, ответы на вопросы (Т), кейс-анализ (КА) и т.д.

Если имеется свидетельство о государственной или общественной регистрации форм оценочных средств, то следует указать его реквизиты.

#### **Зачет.**

- оценка «зачтено» выставляется магистранту, если выполнены задания-кейсы 1, 2 из ФОС и на оценку не ниже «удовлетворительно» и все практические типовые задания на практиках, получены корректные ответы на теоретические вопросы;
- оценка «не зачтено» выставляется магистранту, если хотя бы по одному заданию-кейсу 1 или 2 получена оценка «не удовлетворительно»;

#### Вопросы к зачету (экзамену)

1. Понятие коллективного договора
2. Понятие трудового договора
3. Заключение трудового договора
4. Изменение трудового договора
5. Прекращение трудового договора по инициативе работника
6. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя
7. Понятие и виды рабочего времени
8. Режим рабочего времени
9. Понятие времени отдыха
10. Отпуска
11. Общие положения оплаты труда. Заработная плата
12. Нормирование труда
13. гарантии и компенсации
14. Общие положения о трудовом распорядке и дисциплине
15. Поощрения за труд
16. Наказания за труд
17. Материальная ответственность работодателя перед работником
18. Материальная ответственность работника перед работодателем
19. Требования охраны труда. Организация охраны труда
20. Обеспечение прав работников на охрану труда
21. Способы защиты трудовых прав
22. Органы государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде
23. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами
24. рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам
25. рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах
26. рассмотрение коллективных трудовых споров

#### **Критерии оценки контрольных вопросов:**

- оценка «зачтено» выставляется магистранту, при ответе на любой вопрос, соответствующей темы изучения. Ответ должен быть корректным, все формулы и тесты должны быть правильно сформулированы.

- оценка «не зачтено» выставляется магистранту, при некорректном ответе на вопрос, допущении существенных неточностей в формулировании решения задач

## 5.1 Типовые оценочные материалы

### - Оценочные материалы для практических занятий

#### 1. Комплект заданий для практической работы 1

Раздел (тема) дисциплины **Развитие трудового законодательства и трудового права**

#### Вариант 1

##### 1. Кто является сторонами трудовых отношений в трудовом праве?

1. государство и работник;
2. работодатель и государство;
3. работник и государство;
4. работник и работодатель;
5. работники между собой.

##### 2. Задача

Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным, временно нигде не работающим. По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвижными ящиками, а администрация уплатить ему 10000 рублей. Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября. При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа работы. Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры. Скобелкин, возражая, указал администрации, что порча фанеры должна быть отнесена к случаям нормального производственно-хозяйственного риска, за который он ответственности нести не должен.

1. Дайте характеристику отношений Скобелкина с поликлиникой.
2. Чем отличается трудовой договор от других соглашений о работе, в частности от договора подряда?
3. Был ли между сторонами заключен трудовой договор?

#### Вариант 2

##### 1. Условия труда

1. Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работников
2. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию
3. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме
4. Условия, при которых воздействие не работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают допустимых норм

## **2. Задача**

Мэр г. Хорошевска издал распоряжение, устанавливающее дополнительный к определенному законом вид дисциплинарного взыскания, в соответствии с которым работникам муниципальных предприятий и учреждений, допустившим повторное грубое нарушение трудовой дисциплины в течение календарного года, объявляется выговор с предупреждением об увольнении.

Относится ли регулирование трудовых отношений органами и должностными лицами местного самоуправления к государственному регулированию трудовых отношений? Имел ли право мэр (глава муниципального образования) устанавливать дополнительные виды дисциплинарных взысканий? Чьей компетенцией является установление видов дисциплинарных взысканий и порядка их применения?

### **Вариант 3**

#### **1. Коллективный договор это**

1. правовой акт, заключаемый работодателями между собой;
2. правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
3. правовой акт, заключаемый работниками между собой;
4. правовой акт, заключаемый между работодателем и государством;
5. правовой акт, заключаемый между работниками и государством;

## **2. Задача**

Законодательное собрание субъекта РФ приняло Закон «О регулировании трудовых отношений и дополнительных мерах по защите трудовых прав работников», которым было установлено, во-первых, что при принятии решения о ликвидации организации работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников той организации, во-вторых, что при расследовании любого несчастного случая на производстве в состав комиссии обязательно входит представитель органа исполнительной власти Субъекта Федерации и, в-третьих, что работникам организаций, финансируемых из бюджета субъекта Федерации, устанавливается доплата в размере 20% тарифной ставки (оклада).

Входят ли нормы трудового права, устанавливаемые нормативными правовыми актами субъектов РФ, в систему трудового права России? Вправе ли орган законодательной власти субъекта РФ принимать подобный закон? В роли прокурора дайте правовую оценку положениям, содержащимся в Законе.

#### **Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется магистранту, если он верно ответил на все вопросы теста
- оценка «не зачтено» выставляется магистранту, если он полностью не справился с заданием.

### **Вариант 1**

#### **1. Увольнение по инициативе работодателя производится без учета мнения профсоюзного органа в случае**

1. сокращения штатов
2. несоответствия работника занимаемой должности
3. смены собственника имущества организации
4. неоднократного неисполнения работником своих трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет взыскание

#### **2.Задача**

При приеме на работу токарем гражданину Абрамову в отделе кадров ОАО «Метзавод» предложили подписать трудовой договор, в котором было указано, что Абрамов принимает на себя обязательство по первому требованию администрации выполнять сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня, отпуск у него будет 15 календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те станки, инструменты и материалы которыми будет работать. В графе о размере заработной платы стояло указание «Согласно Положению об оплате труда». На вопрос Абрамяна, сколько же он будет зарабатывать, ему сказали, что это будет около 8—10 тысяч.

Соответствует ли закону подготовленный проект трудового договора с Абрамовым? Дайте мотивированный| ответ.

### **Вариант 2**

#### **1. Срочный трудовой договор заключается с**

1. Несовершеннолетними
2. Инвалидами
3. Беременными женщинами
4. Руководителями организаций

#### **2.Задача**

Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансиях инженеров в проектно-конструкторском бюро, пришел в отдел кадров на беседу. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, «чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год

будут решать вопрос о продлении договора.

Законны ли такие действия работодателя? Дайте юридически мотивированный ответ.

### **Вариант 3**

#### **1. Для приема на работу по совместительству требуется**

1. Согласие работодателя с основного места работы
2. Соглашение между работником, работодателем, принимающим на работу по совместительству и работодателем с основного места работы
3. Согласие работодателей по основной работе и совместительству
4. Соглашение между работником и работодателем, принимающим его на работу по совместительству



## **2.Задача**

Гражданка Ларичева работала закройщицей тканей в ателье. По трудовому договору ее рабочее место *Щ* находилось в магазине по продаже тканей, где ателье арендовало часть помещения. Однако срок аренды истек, магазин отказался его продлить. Ларичеву направили н работу в филиал ателье, расположенный в другом район города, где ее выработка, а соответственно и заработок значительно снизились.

Можно ли рассматривать действия администрации ателье как перевод на другую работу? Законны ли действия администрации в отношении Ларичевой?

### **Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется магистранту, если он верно ответил на все вопросы теста
- оценка «не зачтено» выставляется магистранту, если он полностью не справился с заданием.

Раздел (тема) дисциплины **Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их формирование и развитие в РФ**

### **Вариант 1**

#### **1. Формы самозащиты работниками трудовых прав**

1. Подача заявления в КТС
2. Обращение с иском в Суд
3. Отказ от работы, не предусмотренной ТД
4. Возмещение материального и компенсация морального вреда

## **2.Задача**

При проведении переговоров по заключению коллективного договора у профсоюзного комитета и администрации ЗАО «Мультитекс» возникли разногласия. Профком обратился в правовую инспекцию труда территориальной организации профсоюза. Администрация организации отказалась сотрудничать с профсоюзной инспекцией на основании того, что полномочным представителем их работников является профком организации, а не вышестоящие органы профсоюза.

В роли государственного инспектора труда дайте оценку действиям сторон.

### **Вариант 2**

#### **2. Индивидуальные трудовые споры**

1. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником по поводу установления и изменения условия труда
2. Неурегулированные разногласия между работодателем и работникам по применение действующих норм законодательства о труде
3. Трудовые споры ограниченной категорий работников с работодателем
4. Рассмотрение трудовых споров по индивидуальных общениях

## **2.Задача**

После заключения коллективного договора, зарегистрированного в органе по труду, в его текст по соглашению сторон были внесены дополнения. Они были надлежащим образом оформлены, но не зарегистрированы в органе по труду. Через пять месяцев возникла конфликтная ситуация: работодатель отказался от обязательств, которые дополнительно взял на себя, со ссылкой на то, что основной коллективный договор был зарегистрирован и, следовательно, имеет юридическую силу, а дополнение — нет, поэтому обязательной юридической силой не обладает.

Представители работников обратились в службу по урегулированию трудовых споров за разъяснениями. В роли руководителя службы на основе закона дайте оценку действиям работодателя. Каков порядок регистрации коллективных договоров и соглашений?

### **Вариант 3**

- 1. Работник вправе обратиться в суд за разрешением и индивидуального трудового спора в течение**
2. Двух недель, как узнал о нарушении своего права
3. В 3х месячный срок с момента нарушения права
4. В месячный срок с момента нарушения своего права
5. В 3х месячный срок с момента как узнал или должен был узнать о нарушении своего права

## **2.Задача**

В ходе проведения коллективных переговоров Сколков, член комиссии, представляющий работников, совершил прогул. Приказом директора он был уволен из организации без согласия представительного органа работников

Вправе ли работодатель по собственной инициативе расторгать договор с членами комиссии по коллективным переговорам? Какие гарантии и компенсации предусмотрены законодательством для этих лиц? В каких случаях с ними может расторгаться трудовой договор? Дайте мотивированный ответ юриста.

### **Критерии оценки:**

- оценка «зачтено» выставляется магистранту, если он верно ответил на все вопросы теста
- оценка «не зачтено» выставляется магистранту, если он полностью не справился с заданием.

**Вариант 1**

**1. Не признаются безработными**

1. лица, впервые ищущие работу
2. лица, уволенные в запас из вооруженных сил
3. молодые специалисты после окончания учебных заведений
4. пенсионеры по возрасту

**2.Задача**

Гражданка Васильева после ликвидации предприятия «Фараон» была безработной в течение года. После годичного срока выплаты пособия по безработице она устроилась на работу с испытательным сроком три месяца. После окончания испытательного срока была уволена как не справившаяся с испытанием, в связи с чем обратилась службу занятости.

Может ли Иванова быть признана безработной? Имеет ли она право на пособие по безработице и в каком размере? Дайте ответ юриста.

**Вариант 2**

**1. Дискриминация в труде означает**

- 1.Отказ в приеме на работу в связи с недостижением 16летнего возраста
- 2Отказ в прием на работу по состоянию здоровья гражданина
- 3Отказ в приеме на работу в связи с лишением его права занимать указанную должность
- 4.Отказ в приеме на работу в связи с социальным происхождением

**2.Задача**

Гражданин Иноземцев обратился в районный центр занятости с целью поиска работы. Предоставив все необходимые документы, через 11 дней он был признан безработным, и ему было назначено соответствующее пособие. Однако через два месяца выяснилось, что Иноземцев является инвалидом III группы и получает пенсию по инвалидности. Служба занятости прекратила выплату пособия, мотивировав это тем, что Иноземцев получает пенсию по инвалидности, и, кроме того, обратилась в суд с иском о взыскании уже выплаченных сумм. Какое решение должен принять суд?

**Вариант 3**

**1. Размер пособия по безработице определяется**

1. Законом РФ «о занятости населения с РФ»
2. Местными условиями
3. Профсоюзам
4. Постановлениями органов исполнительной власти субъектов РФ

## 2.Задача

Студент пятого курса Колокольников, обучающийся по очной форме в негосударственном образовательном учреждении «Академия экономики и менеджмента», обращался в различные организации с целью поиска работы по специальности, но везде получал отказы. Тогда он обратился и городской центр занятости с просьбой признать его безработным и подыскать ему подходящую работу.

Какое решение должен принять центр занятости? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

### Критерии оценки:

- оценка «зачтено» выставляется магистранту, если он верно ответил на все вопросы теста
- оценка «не зачтено» выставляется магистранту, если он полностью не справился с заданием.

### Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы формирования компетенций

Приводится методика проведения процедур оценивания конкретных результатов обучения (знаний, умений, владений) формируемого этапа компетенции. То есть для каждого образовательного результата определяются показатели и критерии сформированности компетенций на различных этапах их формирования, приводятся шкалы и процедуры оценивания.

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии и оценки
<i>ПК-20, 1 этап, уровень пороговый</i>	<b>Знать</b> основные положения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ;основы процедур приема, увольнения, перевода и перемещения	Ответы на контрольные вопросы № 1-10	Тест проводится в конце освоения дисциплины на 10 минут	Критерии оценки указаны в ФОС

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии и оценки
<i>ПК-20, 1 этап, уровень пороговый</i>	<b>Уметь</b> составлять правовые документы, направленные на регулирование или оформление трудовых отношений; организовать рациональный кадровый документооборот; организовать систему контроля за соблюдением техники безопасности на предприятии; определять ответственность за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права; умеет применять положения Гражданского кодекса РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы;	Решение задач	Задачи решаются на практических занятиях. Практические занятия проводятся в соответствии с расписанием проведения занятий. Отчет по решенной задаче студенты защищают в конце/начале практического занятия, время защиты – 5 минут.	Критерии оценки указаны в ФОС Задание на практику
<i>ПК-20, 1 этап, уровень пороговый</i>	<b>Владеть</b> навыками поиска необходимой информации в Трудовом кодексе РФ и иных нормативных правовых актах,	Решение практических заданий	Задачи решаются на практических занятиях 4 в течении всего рабочего времени, отведенного на проведение практики, за	Критерии оценки указаны в ФОС

Компетенция, ее этап и уровень формирования	Заявленный образовательный результат	Типовое задание из ФОС, позволяющее проверить сформированность образовательного результата	Процедура оценивания образовательного результата	Критерии и оценки
	содержащих нормы трудового права; навыками разработки инструкций по охране труда и соблюдению техники безопасности; навыками применения соответствующих нормативных документов в профессиональной деятельности		исключением времени на опрос (10 минут) . Методические указания по выполнению практических заданий на стр. 23-25	

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **6.1 Основная литература**

#### **а) Законы и нормативные акты**

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года (с изменениями, внесенными Указами Президента РФ от 09.01.1996 № 20, от 10.02.1996 № 173, от 09.06.2001 № 679, от 25.07.2003 № 841, Федеральными конституционными законами от 25.03.2004 № 1-ФКЗ, от 14.10.2005 № 6-ФКЗ, от 12.07.2006 № 2-ФКЗ, от 30.12.2006 № 6-ФКЗ, от 21.07.2007 №5-ФКЗ, Законами РФ с поправками Конституции РФ от 21.07.2007 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) .— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2010 .— 32 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации: (по состоянию на 15 марта 2010 года): комментарий последних изменений. – Москва: Юрайт, 2010 .— 227 с.

#### **б) Основная литература (учебники и учебные пособия)**

1. Слесарев, Ю. В. Коммерческое и трудовое право (задачи, упражнения, ситуации, тесты) : / Слесарев Ю.В. — Москва : ПензГТУ (Пензенский государственный технологический университет), 2012 .— <URL:http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1\_id=62552>.
2. Трудовое право России : [учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и специальности "Юриспруденция"] / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова .— 5-е изд.,

перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2013 .— 674 с. ; 25 см .— (Бакалавр. Углубленный курс) .— Прилож.: cd .— ОГЛАВЛЕНИЕ [кликните на URL->](#) .— см. на сайте раздел "ДИПЛОМНИКУ" или [кликните на URL->](#) .— Получено в дар от ООО "Книжный логистический центр" (1 экз.) .— ISBN 978-5-9916-2330-8 .— <[URL:http://e.lanbook.com/](http://e.lanbook.com/)> .— <[URL:http://www.library.ugatu.ac.ru/pdf/teach/Trud\\_pravo\\_Ros\\_Xoxlova\\_2013.pdf](http://www.library.ugatu.ac.ru/pdf/teach/Trud_pravo_Ros_Xoxlova_2013.pdf)>.

## 2.2 Дополнительная литература

1. Барановский, И. [Трудовое право] [[Текст]] / И. Барановский, В. Энговатов // Охрана труда и социальное страхование .— 2012 .— № 10 .— С. 92-95 .— (Отвечаем на вопросы) .— ISSN 0131-2618.
2. Киселев, И.Я. Зарубежное трудовое право : Учебник для вузов / И.Я. Киселев .— М. : Норма, 2000 .— 263с. ; 21см. — ISBN 5-89123-187-5.
3. Трудовое и социальное право России : Учеб. пособие для вузов / под ред. Л. Н. Анисимова .— М. : ВЛАДОС, 1999 .— 432с. : ил. ; 21см. — ISBN 5-691-00347-X : 72р.90к.
4. Хабилова, Я. Ф. Основы государственного устройства Российской Федерации. Трудовое право : [учебное пособие для студентов всех форм обучения, обучающихся по специальности 080504 (061000) - Государственное и муниципальное управление] / Я. Ф. Хабилова ; ГОУ ВПО УГАТУ .— Уфа : УГАТУ, 2008 .— 118 с. : ил. ; 21 см .— Библиогр.: с. 117 .— ISBN 978-5-86911-771-7.
5. Шидловский, В. (член АСОТ) . [Трудовое право] [[Текст]] / В. Шидловский, Б. Степанов, Е. Никитин // Охрана труда и социальное страхование .— 2012 .— № 8 .— С. 92-95 .— (Отвечаем на вопросы) .— ISSN 0131-2618.
6. Черняева, Д. В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право : [учебное пособие для образовательных учреждений, реализующих образовательные программы высшего профессионального образования (дополнительного профессионального образования) по направлению и специальности "Юриспруденция"] / Д. В. Черняева .— Москва : КноРус, 2010 .— 229 с. : ил. ; 21 см .— ОГЛАВЛЕНИЕ [кликните на URL->>](#) .— Получен в дар от компании "КноРус" .— ISBN 978-5-406-00122-6 .— <[URL:<http://www.library.ugatu.ac.ru/pdf/teach/Chernyaeva2010.pdf](http://www.library.ugatu.ac.ru/pdf/teach/Chernyaeva2010.pdf)>>.

### 6.3. Интернет-ресурсы (электронные учебно-методические издания, лицензионное программное обеспечение)

*Электронно-библиотечная система и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, как на территории университета, так и вне ее.*

*Обучающимся обеспечен доступ к электронным ресурсам и информационным справочным системам, перечисленным в таблице.*

№	Наименование ресурса	Объем фонда электронных ресурсов (экз.)	Доступ	Реквизиты договоров с правообладателями
	2	3	4	5
1.	ЭБС «Лань»	41716	С любого	Договор ЕД-

	<a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>		компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в ЭБС по сети УГАТУ	671/0208-14 от 18.07.2014. Договор № ЕД -1217/0208-15 от 03.08.2015
2.	ЭБС Ассоциации «Электронное образование Республики Башкортостан» <a href="http://e-library.ufa-rb.ru">http://e-library.ufa-rb.ru</a>	1225	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в АБИС «Руслан» на площадке библиотеки УГАТУ	ЭБС создается в партнерстве с вузами РБ. Библиотека УГАТУ – координатор проекта
3.	Консорциум аэрокосмических вузов России <a href="http://elsau.ru/">http://elsau.ru/</a>	1235	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в АБИС «Руслан» на площадке библиотеки УГАТУ	ЭБС создается в партнерстве с аэрокосмическими вузами РФ. Библиотека УГАТУ – координатор проекта
4.	Электронная коллекция образовательных ресурсов УГАТУ <a href="http://www.library.ugatu.ac.ru/cgi-bin/zgate.exe?Init+ugatu-fulltxt.xml,simple-fulltxt.xsl+rus">http://www.library.ugatu.ac.ru/cgi-bin/zgate.exe?Init+ugatu-fulltxt.xml,simple-fulltxt.xsl+rus</a>	528	С любого компьютера по сети УГАТУ	Свидетельство о регистрац. №2012620618 от 22.06.2012
5.	Электронная библиотека диссертаций РГБ	885352 экз.	Доступ с компьютеров читальных залов библиотеки, подключенных к ресурсу	Договор №1330/0208-14 от 02.12.2014
6.	СПС «КонсультантПлюс»	2007691 экз.	По сети УГАТУ	Договор 1392/0403 -14 т 10.12.14
7.	СПС «Гарант»	6139026 экз.	Доступ с компьютеров читальных залов библиотеки, подключенных к ресурсу	ООО «Гарант-Регион, договор № 3/Б от 21.01.2013 (продлонгирован до 08.02.2016.)
8.	ИПС «Технорма/Документ»	36939 экз.	Локальная установка: библиотека УГАТУ-5 мест; кафедра стандартизации и метрологии-1 место; кафедра начертательной	Договор № АОСС/914-15 № 989/0208-15 от 08.06.2015.



			геометрии и черчения-1 место		
9.	*	Научная электронная библиотека eLIBRARY* <a href="http://elibrary.ru/">http://elibrary.ru/</a>	9169 полнотекстовых журналов	С любого компьютера, имеющего выход в Интернет, после регистрации в НЭБ на площадке библиотеки УГАТУ	ООО «НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА». № 07-06/06 от 18.05.2006
10.		Тематическая коллекция полнотекстовых журналов «Mathematics» издательства Elsevier <a href="http://www.sciencedirect.com">http://www.sciencedirect.com</a>	120 наимен. журнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Договор №ЭА-190/0208-14 от 24.12.2014 г.
11.		Научные полнотекстовые журналы издательства Springer* <a href="http://www.springerlink.com">http://www.springerlink.com</a>	1900 наимен. журнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Доступ открыт по гранту РФФИ
12.		Научные полнотекстовые журналы издательства Taylor & Francis Group* <a href="http://www.tandfonline.com/">http://www.tandfonline.com/</a>	1800 наимен. журнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и Государственной публичной научно-технической библиотекой России (далее ГПНТБ России)
13.		Научные полнотекстовые журналы издательства Sage Publications*	650 наимен. журнал.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
14.		Научные полнотекстовые журналы издательства Oxford University Press* <a href="http://www.oxfordjournals.org/">http://www.oxfordjournals.org/</a>	275 наимен. журналов	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
15.		Научный полнотекстовый журнал Science The	1 наимен. журнала.	С любого компьютера по сети	В рамках Государственного

	American Association for the Advancement of Science <a href="http://www.sciencemag.org">http://www.sciencemag.org</a>		УГАТУ, имеющего выход в Интернет	контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
16.	Научный полнотекстовый журнал Nature компании Nature Publishing Group* <a href="http://www.nature.com/">http://www.nature.com/</a>	1 наимен. журнала	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
17.	Научные полнотекстовые журналы Американского института физики <a href="http://scitation.aip.org/">http://scitation.aip.org/</a>	18 наимен. журналов	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
18.	Научные полнотекстовые ресурсы Optical Society of America* <a href="http://www.opticsinfobase.org/">http://www.opticsinfobase.org/</a>	22 наимен. журн.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	В рамках Государственного контракта от 25.02.2014 г. №14.596.11.0002 между Министерством образования и науки и ГПНТБ России
19.	База данных GreenFile компании EBSCO* <a href="http://www.greeninfoonline.com">http://www.greeninfoonline.com</a>	5800 библиографич записей, частично с полными текстами	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Доступ предоставлен компанией EBSCO российским организациям-участникам консорциума НЭЙКОН (в том числе УГАТУ - без подписания лицензионного договора)

20.	Архив научных полнотекстовых журналов зарубежных издательств*- Annual Reviews (1936-2006) Cambridge University Press (1796-2011) цифровой архив журнала Nature (1869- 2011) Oxford University Press (1849– 1995) SAGE Publications (1800-1998) цифровой архив журнала Science (1880 -1996) Taylor & Francis (1798-1997) Институт физики Великобритании The Institute of Physics (1874-2000)	2361 наимен. журн.	С любого компьютера по сети УГАТУ, имеющего выход в Интернет	Доступ предоставлен российским организациям-участникам консорциума НЭЙКОН (в том числе УГАТУ - без подписания лицензионного договора)
-----	--	--------------------------	--	---

#### 6.4 Методические указания к практическим занятиям

##### Занятие 1. Развитие трудового законодательства и трудового права

В соответствии со ст. 37 Конституции Российской Федерации труд свободен и каждый гражданин имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Данное положение подразумевает, что общественные отношения по поводу труда могут быть предметом не только трудового права, поскольку формы предложения гражданином своего труда на рынке законодательно не определены и, следовательно, не ограничены. При изучении темы следует обратить внимание на разнообразие общественных отношений, возникающих на рынке труда и подпадающих в сферу действия различных отраслей права. Проблемы сферы действия трудового права существуют в связи с тем, что с появлением рыночных отношений, развитием частного предпринимательства большое значение стали приобретать гражданско-правовые договоры, в которых стороны договариваются о результате труда. Процесс труда остается за рамками таких договоров.

##### Примеры решения задач

Безработный Лазарев, проживающий с престарелой матерью, трудоустроиться на работу не желал. Жил на пенсию матери, требовал от нее денег на спиртные напитки и сигареты. Она неоднократно обращалась в органы милиции с просьбой трудоустроить сына, но те отвечали, что не обладают такими полномочиями.

Дайте оценку ситуации с точки зрения принципов трудового права.

Решение

Важнейшим принципом трудового права признается свобода труда.

Этот принцип провозглашен Конституцией РФ (ст. 37) и признан международным сообществом.

Свобода труда проявляется, прежде всего, в предоставлении возможности свободно распоряжаться своими способностями к труду. Человек может трудиться в избранной им сфере деятельности или отказаться от участия в труде. Конституцией РФ не предусмотрена обязанность трудиться. Гражданин может свободно выбрать вид трудовой деятельности. Возможность трудиться свободно гарантируется запретом принудительного труда ( ст. 4 ТК).

Таким образом, исходя из принципов трудового права, закрепленных как в российском так и международном законодательстве, органы милиции не только не обязаны но и не имеют права обязать Лазарева трудоустроиться.

### **Занятие. Понятие, виды, содержание и заключение трудового договора**

Трудовой договор – центральный институт трудового права. Ему посвящен раздел III Трудового Кодекса РФ. Законодатель подробно регламентирует обстоятельства заключения трудового договора, поскольку практика предыдущего десятилетия выявила ряд существенных факторов, провоцирующих возникновение трудового спора. Трудовой договор определен как соглашение между работником и работодателем. Содержание этого соглашения должно предусматривать обязательные условия, установленные ст. 57 Трудового Кодекса РФ. Одним из существенных условий является место работы, поэтому закон требует уточнять его указанием на структурное подразделение. Поскольку форма трудового договора четко определена, для выработки навыка составления трудового договора студенту следует научиться использовать соответствующие статьи Трудового Кодекса. Студенту следует считаться со сложившейся практикой заключения трудового договора путем фактического допуска работника к работе, прогнозировать правовые последствия. Проведение аналогии с гражданским законодательством в этом недопустимо, т.е. трудовой договор не может быть признан незаключенным по причине несоблюдения требования о письменной форме.

Администрация предприятия предупредила Петрову В.В. за месяц об увольнении по сокращению штатов. Претрова В.В. потребовала предоставить ей в течение этого месяца свободные дни для поиска новой работы.

Правомерны ли требования Петровой? Каков порядок расторжения договора при сокращении штатов? Какими гарантиями обладает работник при увольнении по сокращению?

Трудовым законодательством не предусмотрено предоставление сотрудникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, оплачиваемого дня для поиска новой работы. Следовательно требования Петровой неправомерны.

Что касается порядка увольнения: работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу; о предстоящем увольнении работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения; решение об увольнении работников по этим причинам должно быть согласовано с профсоюзом (если профсоюз создан в организации); в день увольнения работнику: организация должна выплатить все положенные суммы работнику; выдать трудовую книжку, в ней указывают: основание для увольнения (соответствующая статья ТК РФ), номер и дату приказа об увольнении; по его письменному заявлению другие документы, связанные с работой. Гарантии работников подлежащих увольнению в связи с сокращением штатов закреплен в гл. 27 Трудового кодекса РФ. Работникам предоставляются следующие гарантии:

1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ.
2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.
3. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним

трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

### **Занятие Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их формирование и развитие в РФ**

Для защиты своих прав работники и работодатели могут создавать специальные органы, представляющие их интересы. Подобные органы могут быть сторонами правовых отношений лишь в случаях, строго определенных законодательством и локальными нормативными актами.

Конституция РФ закрепляет право каждого на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется (ст. 30 Конституции РФ).

Российское законодательство соответствует в этом аспекте международно - правовым нормам. Международная организация труда (МОТ) в 1948 г. приняла Конвенцию N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию", которая провозглашает права в этой сфере как для работников (трудящихся - по тексту Конвенции), так и предпринимателей. Конвенция предусматривает, что трудящиеся и предприниматели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних. Под организацией в данном случае понимается всякая организация трудящихся или предпринимателей, имеющая целью обеспечение и защиту интересов трудящихся.

#### **Задача**

Заместитель начальника цеха по ремонту холодильников обратился в КТС завода с заявлением об отмене приказа директора, которым ему был объявлен выговор за необеспечение выполнения срочного заказа. Секретарь КТС отказалась принимать у него заявление, пояснив, что в КТС могут обращаться только рядовые сотрудники. Поскольку заявитель является руководящим работником, он должен свой трудовой конфликт решать в порядке подчиненности.

Дайте правовую оценку действиям секретаря КТС.

#### **Решение**

В данном случае секретарь КТС нарушил положения нескольких статей ТК, в том числе ст.ст. 385,386,387 ТК. В данных статьях рассматриваются полномочия КТС, говорится о ее компетенции и они не содержат положений о том что в КТС могут обращаться только рядовые сотрудники. Данные статьи проводят разграничение компетенции только в отношении подведомственности того или иного дела, так ст. 385 гласит «Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения». Таким образом, действия секретаря КТС следует признать не соответствующими законодательству.

## Правовая организация трудоустройства

### Правовая организация трудоустройства

Законодательство РФ предусматривает не только обеспечение занятости, но и гарантию реализации права граждан на труд. Трудоустройство представляет собой систему организационных, экономических и правовых мер, направленных на обеспечение трудовой занятости населения.

В широком смысле трудоустройство – это не только работа по найму, а и самостоятельное обеспечение себя работой, в том числе индивидуальная трудовая деятельность, предпринимательство и др. В узком смысле трудоустройство – это поиск и получение работы, которые осуществляются при содействии органов государства или негосударственных организаций на основе лицензирования. Правовая организация трудоустройства включает в себя:

- определение круга трудоустраивающих органов, определение их компетенций и условий финансового обеспечения,
- обеспечение гарантий реализации права граждан на труд и установление порядка направления их на работу или переподготовку
- регламентацию прав и обязанностей участников отношений по трудоустройству
- установление особенностей трудоустройства для отдельных категорий граждан.

В качестве специального органа трудоустройства выступает государственная служба занятости, включающая в себя федеральный орган исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, государственные учреждения службы занятости населения.

Основные направления деятельности государственной службы занятости:

- разработка и реализация программ содействия занятости населения,
- информирование граждан о положении на рынке труда,
- содействие гражданам в поиске подходящей работы,
- осуществления контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения.

Процесс трудоустройства (в узком смысле) обычно состоит из двух стадий. Первая стадия трудоустройства начинается с обращения гражданина в службу занятости за содействием в получении подходящей работы. На этой стадии трудоустраивающий орган регистрирует гражданина, оказывает ему содействие в получении подходящей работы или приобретении квалификации, а при невозможности этого – выплачивает ему пособие по безработице. Первая стадия завершается выдачей заинтересованному гражданину специального направления на работу или профессиональное обучение. Вторая стадия трудоустройства – заключение трудового или ученического договора с предприятием (учебным заведением), которое указано в направлении трудоустраивающего органа. Служба занятости выступает в качестве посредника, а направления на работу, выдаваемые ею, как правило, носят рекомендательный характер, поскольку работодатель сохраняет право на отбор необходимых ему работников.

#### 4. Чем отличается статус занятого работника от безработного?

Ответ: Занятость – деятельность людей, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащих закону, и приносящая, как правило, заработок. Для получения статуса безработного: требуется наличие следующих условий:

- трудоспособность лица
- отсутствие оплачиваемой работы
- регистрация в службе занятости для поиска подходящей работы
- готовность приступить к работе

Не могут быть признанными безработными лица, отказавшиеся от двух вариантов подходящей работы.

## 7. Образовательные технологии

При реализации дисциплины применяются классические образовательные технологии. При реализации дисциплины применяются интерактивные формы проведения практических занятий в виде проблемного обучения и деловых игр по отдельным вопросам, например по вопросам заключения трудового договора. Проблемное обучение основано на том что магистрант работает с проблемными ситуациями и находит решение в правовом поле.

## 8. Методические указания по освоению дисциплины

Магистрант должен овладеть знаниями о понятии трудового права и о его роли в современной системе российского права, отличать предмет и метод трудового права от предмета и метода смежных отраслей права, получить знания основ и специфики правового регулирования трудовых и связанных с ними общественных отношений. Должен уметь классифицировать принципы трудового права.

Данные разделы изучаются на лекциях, практических занятиях и при самостоятельной работе студентов.

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов по данной дисциплине предполагает следующие виды самостоятельной работы:

для овладения знаниями: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы); составление плана текста; графическое изображение структуры текста; конспектирование текста; работа со словарями и справочниками; работа с нормативными документами; учебно-исследовательская работа; использование аудио- и видеозаписей; компьютерной техники, Интернет и др.;

**-для закрепления и систематизации знаний:** работа с конспектом лекции (обработка текста); повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио- и видеозаписей); составление плана и тезисов ответа; составление таблиц для систематизации учебного материала; изучение нормативных материалов; ответы на контрольные вопросы; аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект анализ и др.); подготовка сообщений к выступлению на семинаре, конференции; подготовка рефератов, докладов; составление библиографии; тестирование и др.;

**-для формирования умений:** решение задач и упражнений по образцу; решение вариантных задач и упражнений;

### **Организация и руководство самостоятельной работой студентов.**

При выдаче заданий на самостоятельную работу рекомендуется использовать дифференцированный подход к студентам. Перед выполнением студентами самостоятельной внеаудиторной работы преподаватель проводит инструктаж по выполнению задания, который включает: цель задания, его содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. В процессе инструктажа преподаватель предупреждает студентов о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания. Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

## **Рекомендуемый режим учебной деятельности**

К изучению курса магистранты приступают на лекциях, раскрывающих сущность, источники, систему, субъекты ТП, его принципы. Цель лекций—ознакомить обучаемых с задачами, основными проблемами курса, нацелить их на самостоятельную работу, рассказать об основной и дополнительной литературе по предмету. Основным методом изучения курса является самостоятельная работа в, направленная на овладение теоретическими аспектами развития трудового права и законодательства, его действующих норм и практики их применении.

Практические же занятия помогают студентам овладеть понятийно – терминологическим аппаратом, свободно оперировать им, применять теорию к практическим приложениям, прививают навыки самостоятельного мышления, устного выступления. Практические занятия по данному предмету имеют своей целью углубление и закрепление знаний, полученных студентами на лекциях и в ходе самостоятельного изучения рекомендуемой литературы, нормативных актов и материалов практики. Они призваны помочь овладеть студентам навыками публичного выступления, правилами дискуссии, научить их аргументировано, последовательно излагать и доказывать свое мнение по обсуждаемому вопросу. Теоретическая или практическая направленность занятия определяется характером темы, ее непосредственной связью с деятельностью правоприменительных органов, состоянием действующего в рассматриваемой области законодательства и целями занятий.

На практические занятия выносятся темы курса, названные в рабочей программе. Нормативно-правовые акты и дополнительная литература по ним приведены в соответствующей теме настоящих материалов.

При подготовке к занятиям по каждому теоретическому вопросу темы целесообразно составит план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений изученных материалов, что будет способствовать более глубокому, полному, логически последовательному и выдержанному ответу студента. По отдельным проблемам (вопросам) темы, представляющей определенный теоретический или практический интерес, студенты, по согласованию с преподавателем, могут готовить или обсуждать на занятиях научные доклады (сообщения). Это поможет выработке навыков самостоятельной работы над литературными и законодательными источниками, письменного изложения собственных выводов теоретического и практического характера.

При подготовке к занятиям студенты должны изучить материалы лекций, соответствующие разделы учебников и учебных пособий, рекомендованную специальную литературу. Лишь после этого можно приступить к составлению докладов, написанию сообщений и выполнению различных заданий.

Практическое занятие со студентами по дисциплине является теоретико-практическим. Цель занятия – проверка знаний основных положений теории международного права, нормативно-правовых и судебных актов, а также выработка у студентов навыков правоприменения. Первая половина занятий (45 мин.) отводится на обсуждение теоретических вопросов. При ответе студенты могут пользоваться конспектом, подготовленным ими самостоятельно с помощью материала лекций, научных и учебных изданий.

Вторая половина практического занятия посвящается решению казусов. У студентов должна быть отдельная тетрадь для решения практических занятий. Казусы записываются в тетрадь (и условия и решение). Отсутствие в тетради решения казуса расценивается как его невыполнение. При ответе студент должен кратко изложить условие поставленной задачи и ее решение.

Решение должно быть обоснованным. Если это необходимо указываются часть, статья, пункт и полное название нормативного акта. Каждый из студентов вправе аргументировано высказать свою точку зрения. По завершении обсуждения казуса



преподаватель отмечает правильное решение и указывает почему другие являются неверными.

При преподавании данных тем используется такой метод активного обучения как деловая игра:

Примерный сценарий деловой игры: «Индивидуальный трудовой спор»

Время проведения: 2 академических часа

Цели деловой игры:

1. формирование у студентов навыков подготовки правового характера
2. формирование навыков коллективной работы, взаимодействия с управленческим персоналом, общественными организациями, рядовыми работниками
3. формирование навыков отстаивания и защиты прав человека
4. приобретение навыков анализа конкретной ситуации

Вариант практической ситуации №1.

Дружинина работает водителем трамвая в МУП «Горэлектротранспорт» с января 2005г. С 16 января 2006г. ей был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 34 календарных дня, в том числе 6 календарных дней за вредные условия труда. С такой продолжительностью отпуска она не согласна. Но директор предприятия объяснил ей, что в коллективном договоре у них предусмотрена продолжительность отпуска за вредные условия труда в размере 6 календарных дней. Дружинина считает, что продолжительность дополнительного отпуска должна быть не менее 12 рабочих дней и руководствоваться в этом случае нужно не коллективным договором, а Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день, утверждённый постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974г. По окончании отпуска 27 февраля 2011г. она обратилась в комиссию по трудовым спорам.

Примерный состав участников деловой игры:

Работники, права которых нарушены, -2-4чел. (в зависимости от наличия учебного времени);

Представители работодателя – члены комиссии по трудовым спорам (КТС) -3 чел.

Представители профсоюза – члены КТС -3 чел.

Свидетели по каждой жалобе -2 чел.

Руководители структурных подразделений, допустивших нарушения- 2-4 чел. (в зависимости от количества спорящих работников)

Отдел кадров-1 чел.

Руководитель организации -1 чел.

Члены коллектива организации – все студенты группы

Представители профсоюзного комитета -2 чел

Представители работодателя и представители работников, ответственные за подготовку Положения о КТС и проведение собрания по выборам КТС- 2 чел. От каждой стороны

Эксперты-4чел.

Задания участникам деловой игры

Представители работников и представители работодателя готовят проект Положения о КТС.

Отдел кадров и руководитель организации готовят приказ о назначении своих представителей в состав КТС.

Представители профсоюзного комитета проводят общее собрание членов коллектива, выдвигают своих представителей в состав КТС и пишут протокол собрания.

Работники, права которых нарушены, пишут заявления в КТС, основываясь на конфликтных ситуациях, данных в сценарии, либо предлагают иную конфликтную ситуацию.

Члены КТС распределяют обязанности между членами комиссии и пишут протокол своего заседания. Ведут заседание по рассмотрению жалобы.

Свидетели выступают на заседании КТС, подтверждают факт нарушения прав своего коллеги по работе либо опровергают его, приводя свои доводы.

Руководители структурных подразделений выступают на заседании КТС с обоснованием правомерности своих действий.

Подготовка и проведение деловой игры

Преподаватель заранее знакомит студентов с целями деловой игры, объясняет задачи всех участников и распределяет роли с учётом пожеланий студентов.

Всем участникам деловой игры выдаётся задание, которое они выполняют за пределами учебного расписания, консультируясь с преподавателем.

Проекты документов, подготовленные студентами до проведения деловой игры предъявляются экспертам, они готовят по ним письменные заключения и доводят своё мнение до сведения группы перед началом игры.

В ходе учебного занятия после сообщения экспертов о наличии Положения о КТС, утверждённого в установленном порядке, членов Комиссии, избранных на собрании, проводится заседание КТС по рассмотрению индивидуального трудового спора. В зависимости от наличия учебного времени на заседании могут быть рассмотрены от одного до нескольких заявлений с приглашением свидетелей и других заинтересованных лиц.

После принятия членами КТС решения и его оглашения представитель отдела кадров и руководитель организации высказывают своё мнение относительно решения КТС и сообщают о своих дальнейших действиях.

Разбор деловой игры и подведение итогов.

Преподаватель поочерёдно представляет слово экспертам для заключений. Эксперты в течении 3-5 минут оценивают подготовленность студентов к игре, активность и компетентность участников игры, конструктивность вносимых предложений.

Они кратко анализируют выступления всех участников, отмечая как положительные, так и отрицательные стороны и дают им оценку. При этом учитывается активность студентов, знание ими законов и практики их применения, умение подготовить документы правового характера, общаться с руководящими работниками, общественными организациями, отстаивать свои позиции, вести диалог, принимать оптимальные решения и правильно строить отношения в коллективе.

Преподаватель, не повторяя сказанного экспертами, в течении 5 минут подводит итоги проведённого занятия, кратко анализируя заключения экспертов, При этом он обращает внимание на полноту достижения поставленных перед студентами целей, на недостатки и положительные стороны, высказывает, что, по его мнению, могло бы способствовать активизации деловой игры, повышению её результативности.

Преподаватель как правило соглашается с оценками, данными экспертами участникам игры.

Полезно выслушать и мнение студентов о проведённой деловой игре, что поможет в дальнейшем совершенствовать этот вид занятий. В заключении преподаватель благодарит всех присутствующих за активное участие в деловой игре.

## **9 . Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Лекционные аудитории с современными средствами демонстрации.

## **10. Адаптация рабочей программы для лиц с ОВЗ**

Адаптированная программа разрабатывается при наличии заявления со стороны обучающегося (родителей, законных представителей) и медицинских показаний (рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии). Для инвалидов адаптированная образовательная программа разрабатывается в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

**ЛИСТ**  
**согласования рабочей программы**

Направление подготовки (специальность): 38.04.03 Управление персоналом  
код и наименование

Направленность магистерской программы: Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом  
наименование

Дисциплина: Управление человеческими ресурсами и социальными процессами

Учебный год 2015/2016

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры Управления в социальных и экономических системах  
наименование кафедры

протокол № \_\_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
Заведующий кафедрой УСиЭС \_\_\_\_\_ Д.А. Гайнанов \_\_\_\_\_  
подпись расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы<sup>1</sup> \_\_\_\_\_ И.А. Биккинин \_\_\_\_\_  
подпись расшифровка подписи

Исполнители: к.ю.н., доцент каф. УСиЭС \_\_\_\_\_ Я.Ф. Хабилова \_\_\_\_\_  
должность подпись расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой<sup>2</sup>

\_\_\_\_\_  
наименование кафедры личная подпись расшифровка подписи дата

Председатель НМС по УГСН 38.00.00 – «Экономика»  
протокол № \_\_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.  
И.В. Дегтярева  
\_\_\_\_\_  
личная подпись расшифровка подписи

Библиотека \_\_\_\_\_  
личная подпись расшифровка подписи дата

Декан факультета (директор института, филиала) \_\_\_\_\_  
личная подпись расшифровка подписи дата

Рабочая программа зарегистрирована в ООПБС/ООПМА и внесена в электронную базу данных

Начальник \_\_\_\_\_ И.А. Лакман \_\_\_\_\_  
личная подпись расшифровка подписи дата

<sup>1</sup> Только направлений подготовки магистров

<sup>2</sup> Согласование осуществляется с выпускающими кафедрами (для рабочих программ, подготовленных на кафедрах, обеспечивающих подготовку для других направлений и специальностей)

**Дополнения и изменения в рабочей программе учебной дисциплины  
на 20\_\_/20\_\_ уч. год**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета (директор института, филиала)

\_\_\_\_\_ ФИО

(подпись)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

В рабочую программу по дисциплине \_\_\_\_\_  
для направления (специальности) \_\_\_\_\_  
направленность (профиль, специализация) \_\_\_\_\_  
вносятся следующие изменения:

- 1) .....
- 2) .....

ПЕРЕСМОТРЕНА на заседании кафедры \_\_\_\_\_  
наименование кафедры

протокол № \_\_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2015 г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_  
подпись расшифровка подписи

Научный руководитель магистерской программы<sup>3</sup> \_\_\_\_\_  
подпись расшифровка подписи

ОДОБРЕНА на заседании НМС по УГСН \_\_\_\_\_  
протокол № \_\_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Председатель \_\_\_\_\_  
личная подпись расшифровка подписи

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой<sup>4</sup> \_\_\_\_\_  
наименование кафедры личная подпись расшифровка подписи дата

Библиотека<sup>5</sup> \_\_\_\_\_  
личная подпись расшифровка подписи дата

Дополнения и изменения внесены в базу данных рабочих программ дисциплин  
Начальник ООПБС/ООПМА \_\_\_\_\_  
личная подпись расшифровка подписи дата

<sup>3</sup> Только направлений подготовки магистров

<sup>4</sup> Согласование осуществляется с выпускающими кафедрами (для рабочих программ, подготовленных на кафедрах, обеспечивающих подготовку для других направлений и специальностей)

<sup>5</sup> Только при внесении изменений в список литературы

