

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Алтайский государственный педагогический университет»
(ФГБОУ ВО «АлтГПУ»)

А.В. Контев



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость (час / з.ед.):
108 / 3

Программу составил (а):

Сапронова Н.А., доцент, канд. юрид. наук.

Программа подготовлена на основании учебного (ых) плана(ов) в составе ОПОП

44.03.05 Педагогическое образование: История и Право

утвержденных Ученым советом ФГБОУ ВО «АлтГПУ» от «27» мая 2019 г., протокол № 8.

Программа утверждена:

на заседании кафедры правоведения и методики преподавания социально-экономических дисциплин

Протокол от «12» марта 2019 г. №7

Срок действия программы: 2019 – 2024 гг.

Зав. кафедрой: Макарова И.И., доцент, канд. пед. наук, доцент

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель: овладеть необходимым объемом знаний в области трудового права России

Задачи:

- изучить теоретические положения трудового права, нормы трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- выработать умения практического применения норм трудового права.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Теория государства и права

2.2. Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Особенности регулирования труда педагогических работников

3. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ОПК-1 - Способен осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики;

УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

ПК – 2 - Способен осваивать и применять базовые научно-теоретические знания по предметам в профессиональной деятельности

4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМСЯ

Индикаторы достижения компетенции*	Результаты обучения по дисциплине**
ОПК - 1.1 Осуществляет поиск и анализ нормативно-правовой документации, необходимой для профессиональной деятельности	Знает: содержание трудового права, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права Умеет: планировать и осуществлять поиск, анализировать и использовать в практической деятельности нормы трудового права Владеет: навыками поиска и анализа нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; навыками планирования достижения цели с учетом знаний трудового законодательства, имеющихся ресурсов и ограничений в сфере профессиональной деятельности; владеет содержанием трудового права
УК- 2.2. Планирует достижение цели с учетом правового поля, имеющихся ресурсов и ограничений в сфере профессиональной деятельности	
ПК-2.1. Владеет содержанием предметных областей в соответствии с образовательными программами	

--	--

5. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВИДОВ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ ПО СЕМЕСТРАМ

Профиль (направленность)	Се- местр	Всего часов	Количество часов по видам учебной работы					
			Лек.	Прак т.	Лаб.	КСР	Сам. работа	Экза- мен / Зачет
История и Право	6	108	24	24	0	4	29	27
Итого		108	24	24	0	4	29	27

6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Раздел / Тема	Содержание	Количество часов			
			Лекц.	Практ.	Лаб.	Сам.* работа
Семестр 6						
I. Общая часть трудового права						
1.1.	Труд. Понятие, предмет, методы, система и функции трудового права. Основные принципы трудового права	Определение труда и его признаки. Общие вопросы соотношения наемного и заемного труда. Понимание трудового права. Структура предмета трудового права. Особенности методов трудового права. Система трудового права. Место трудового права в системе отраслей российского права. Цели и задачи трудового права (трудового законодательства), их соотношение. Функции трудового права. Соотношение трудового права со смежными отраслями права. Понятие и предназначение правовых принципов труда. Классификация принципов трудового права. Международные стандарты и ориентиры в сфере труда.	2	2	0	2
1.2.	Источники трудового права. Международно-правовое регулирование труда	Понятие и классификации источников трудового права. Соотношение источников трудового права и трудового законодательства. Структура трудового законода-	2	2	0	2

		тельства. Иерархия источников трудового права. Международно-правовое регулирование труда: понятие, сущность, значение, формы, источники и принципы. Место общепризнанных на территории РФ международно-правовых актов в иерархии источников трудового права. Международные трудовые стандарты. Соотношение источников трудового права и правовых актов, регулирующих применение трудового законодательства. Значение судебных прецедентов, трудовых обычаев и трудового договора. Разграничение компетенции федеральных, региональных и местных органов исполнительной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов РФ. Действие источников трудового права в трех значениях: во времени, в пространстве и по кругу лиц. Общее и специальное законодательство о труде. Виды специальных норм.				
1.3.	Трудовое правоотношение. Субъекты трудового права	Определение и основные признаки трудового правоотношения. Отличия трудовых отношений от смежных правовых отношений в сфере труда. Система и содержание трудовых правоотношений. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений. Юридические факты в трудовом праве. Понятие субъектов трудового права. Работник и работодатель как главные субъекты трудового правоотношения, их основные права и обязанности, элементы правового статуса. Трудовая правосубъектность граждан РФ, иностранных граждан и лиц без гражданства. Работники организации (трудовой коллектив) как	2	2	0	2

		субъект трудового права: понятие и полномочия. Трудовое право. Трудовой статус профсоюзных организаций. Законодательство о праве граждан на объединения в профессиональные союзы.				
1.4.	Занятость и трудоустройство	Законодательство о занятости в РФ. Международно-правовые акты в области занятости. Государственная политика и принципы в сфере занятости. Система и компетенция органов государственной службы занятости. Соотношение понятий «занятость» и «трудоустройство». Определение и виды занятости. Виды занятых граждан. Право граждан на трудоустройство и формы его реализации. Понятие, признаки и критерии подходящей работы. Дополнительные гарантии при трудоустройстве отдельных категорий граждан. Понятие и статус безработного гражданина. Порядок и условия признания граждан безработными. Порядок перерегистрации безработных. Правовые основания и последствия приостановления и прекращения выплаты пособия по безработице.	0	0	0	2
1.5.	Социальное партнерство в сфере труда. Коллективные договоры и соглашения.	История развития института социального партнерства в трудовом праве. Законодательство о социальном партнерстве в РФ. Права работников на участие в управлении организацией, ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров. Современное значение коллективно-договорного регулирования труда. Мировые модели социального партнерства. Научные и законодательные определения социального партнерства. Элементы социального партнерства. Понятие	0	0	0	2

		коллективного договора. Стороны коллективного договора и их представительство. Принципы и порядок заключения коллективных договоров в организации, у индивидуального предпринимателя. Содержание, структура и действие коллективного договора. Его изменения и дополнения. Регистрация коллективных договоров: значение и порядок. Общетеоретические положения о соглашениях социального партнерства. Сроки действия актов социального партнерства. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Ответственность сторон социального партнерства.				
1.6.	Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение	Понятие и значение трудового договора. Стороны трудового договора, их права и обязанности. Ограничение трудового договора от договоров гражданско-правового характера, связанных с трудом. Содержание трудового договора, виды его условий. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Виды трудовых договоров. Срок трудового договора. Порядок заключения трудовых договоров. Гарантии граждан при приеме на работу. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу. Понятие и порядок изменения трудовых договоров. Переводы: определение и виды. Постоянные переводы работников на другую работу (на другую организацию или в другую местность). Виды временных переводов по инициативе работодателя и порядок их осуществления. Соотношение перевода и перемещения. Аннулирование трудового договора. Со-	4	4	0	2

		отношение понятий: прекращение, расторжение и аннулирование трудового договора; увольнение работника и отстранение от работы. Основания для отстранения работника от работы. Понятие и общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Общие правила по оформлению прекращения трудового договора. Особенности расторжения срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника и работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, (не) связанным с виновным поведением работника. Основания прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Порядок оформления увольнения. Выходное пособие: основания и порядок выплаты. Правовые последствия незаконного увольнения работников.				
II. Особенная часть трудового права						
2.1.	Защита персональных данных работника	Законодательство о персональных данных. Понятие персональных данных работников. Значение данного института в трудовом праве. Законодательные порядок и требования по обработке, хранению, передаче и защите персональных данных работников. Локальные нормативные акты по регулированию персональных данных работников. Права работника в целях защиты его персональных данных. Ответственность работодателя за нарушение норм, регулирующих защиту персональных данных работников.	0	0	0	2
2.2.	Рабочее время и время отдыха	Понятие и состав рабочего времени. Продолжительность еженедельной и ежедневной работы (смены). Виды продолжительно-	2	2	0	2

		сти рабочего времени. Режим рабочего времени: определение, виды и учет. Особенности вахтового метода работы и сменой работы. Сверхурочные работы: понятие, ограничения, запреты. Порядок и случаи привлечения к сверхурочным работам. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Разделение рабочего дня на части. Понятие и характеристика видов времени отдыха. Перерывы. Выходные и нерабочие праздничные дни как виды времени отдыха. Понятие и виды отпусков. Общие правила по порядку их предоставления. Продолжительность отпусков. Отпуск без сохранения заработной платы.				
2.3.	Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации	Общетеоретические положения оплаты труда. Определение основных понятий в сфере оплаты труда. Государственные гарантии по оплате труда. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ). Понятие заработной платы: правовой и экономический аспекты. Соотношение заработной платы с вознаграждением за труд по гражданско-правовым договорам, гарантийными и компенсационными выплатами. Методы правового регулирования заработной платы. Системы и формы заработной платы. Структура заработной платы. Порядок установления и изменения заработной платы в организации. Индексация заработной платы. Порядок расчета средней заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Расчетный листок по заработной плате. Дифференциация оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных. Ограниче-	2	2	0	2

		ние размера удержаний из заработной платы. Нормирование труда. Понятие норм труда. Разработка и утверждение типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Понятие, виды гарантий и компенсаций. Отличие гарантий от компенсаций. Правовое регулирование служебной командировки. Отдельные виды гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам.				
2.4.	Ученический договор	Понятие, виды и формы ученического договора. Содержание и срок действия ученического договора. Права и обязанности учеников. Недействительность условий ученического договора. Основания для расторжения ученического договора.	0	0	0	2
2.5.	Дисциплина труда	Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Значение и содержание трудовой дисциплины. Правила внутреннего трудового распорядка, порядок их принятия. Поощрения за труд: понятие, виды и порядок их применения. Понятие дисциплинарного взыскания и его соотношение с мерами воздействия на работника. Виды и основания применения (наложения) дисциплинарных взысканий. Порядок их обжалования и снятия. Понятие и виды дисциплинарной ответственности. Характеристика дисциплинарного проступка.	2	2	0	2
2.6.	Материальная ответственность сторон трудового договора	Понятие, условия применения материальной ответственности сторон трудового отношения. Отличия материальной ответственности от гражданско-правового вида ответственности. Материальная ответственность работника перед работодателем. Ее виды, порядок определения размера и взыскания	2	2	0	2

		ущерба. Материальная ответственность работодателя перед работником. Ее основания и порядок исчисления ущерба. Институт возмещения морального вреда в трудовом праве.				
2.7.	Общая характеристика охраны труда	Значение института охраны труда. Правовое регулирование в области охраны труда: законодательство и государственная политика. Организация охраны труда. Основные правила и нормы по технике безопасности и производственной санитарии на рабочем месте. Права и обязанности работника и работодателя в сфере охраны труда. Службы и комитеты (комиссии) по охране труда в организациях. Основные права и гарантии работников в области охраны труда. Несчастные случаи, подлежащие учету и расследованию. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Виды юридической ответственности работодателя и работника за нарушения законодательства об охране труда.	0	0	0	2
2.8.	Защита и самозащита трудовых прав.	Защита трудовых прав: понятие, цели и виды. Самозащита работниками трудовых прав.	0	0	0	2
2.9.	Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	Прокурорский надзор за соблюдением трудового законодательства, в том числе в области охраны труда. Понятие, сущность и виды контроля за соблюдением трудового законодательства. Компетенция Федеральной инспекции труда. Порядок инспектирования организаций. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде. Защита трудовых прав и свобод граждан профсоюзными организациями. Юридическая ответственность за несо-	2	2	0	2

		блюдение норм трудового законодательства. Восстановление нарушенных трудовых прав граждан.				
2.10.	Трудовые споры: понятие, виды, причины и порядок их разрешения	Понятие, виды, причины и классификация трудовых споров. Вне-судебный порядок разрешения трудовых споров, расширение сферы его применения. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам и ее компетенция. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Участие посредника и трудового арбитража в разрешении коллективного трудового спора. Перспективы развития института медиации в трудовом праве. Понятие забастовки. Конституционное право на забастовку. Порядок ее объявления и проведения. Последствия признания забастовки незаконной	2	2	0	2
2.11.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Понятие, значение и общие правила применения единства и дифференциация норм трудового законодательства. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Трудовой договор с временными и сезонными работниками. Трудовой договор по совместительству. Специфика регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Трудовой статус руководителя организации. Особенности регулирования труда лиц, работающих в религиозных организациях. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.	2	2	0	1
	Экзамен		0	0	0	27
	Итого		24	24	0	29+4

7. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ:

Курсовая работа не предусмотрена

8. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ: Приложение 1.

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

9.1. Рекомендуемая литература: Приложение 2.

* Заполняет библиотека (Г.И. Рогачева) и согласовывает с кафедрой (преподавателем)

** Будет активироваться ссылкой

9.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. <http://www.resheniya-sudov.ru/> - Решения и постановления судов
2. <http://pravo.gov.ru/ips> - Официальный интернет-портал правовой информации
3. <http://protmen.ru/> Официальный сайт Уполномоченного по правам человека в Алтайском

крае

9.3. Перечень программного обеспечения:

1. Пакет Microsoft Office.
2. Пакет LibreOffice.
3. Пакет OpenOffice.org.
4. Операционная система семейства Windows.
5. Операционная система Linux.
6. Интернет браузер.
7. Программа для просмотра электронных документов формата pdf, djvu.
8. Медиа проигрыватель.
9. Программа 7zip
10. Пакет Kaspersky Endpoint Security 10 for Windows.

9.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем: Приложение 3

* Заполняет библиотека (Г.И. Рогачева), будут указываться ЭБС, с которыми ежегодно переподписываем договоры

** Будет активироваться ссылкой

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

1. Оборудованные учебные аудитории, в том числе с использованием видеопроектора и подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.
2. Аудитории для самостоятельной работы с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.
3. Компьютерный класс с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ:

Трудовое право – самостоятельная отрасль российского права. Целью изучения дисциплины является овладение теоретическими, нормативными положениями. При изучении дисциплины следует опираться на знания, полученные при изучении дисциплины «Теория государства и права».

Студенты должны уметь ориентироваться в трудовом законодательстве, должны ознакомиться с опубликованной судебной практикой, уметь оценивать судебные решения. Особое внимание следует уделять формированию умения применять нормы трудового законодательства к конкретной жизненной ситуации.

При подготовке к семинарскому занятию следует сначала ознакомиться с положениями нормативных актов,

комментирующей, учебной литературой, материалами лекций, судебной практикой.

Особое внимание надо обратить на правильную работу с текстом нормативного акта. При чтении нормативного акта следует обращать внимание на все слова, знаки препинания, на построение предложений. Игнорирование этих требований может привести либо к полному непониманию, либо к неправильному пониманию содержания нормы. При чтении юридического текста смысловая догадка недопустима. Необходимо внимательно прочитывать слова, дочитывать окончания.

Юридический текст отличается насыщенностью специальными терминами. При работе с понятийным аппаратом следует стремиться к уяснению главных признаков, определяемого объекта. Для этого целесообразно использовать логические схемы.

Алгоритм формирования решения задач может быть следующим.

1) Установление фактических обстоятельств ситуации, предложенной в задаче. На этом этапе определяются условия, предложенные в задаче, а также составляется перечень обстоятельств, которые не упоминаются в тексте, но имеют значение для правильного разрешения ситуации.

2) Выбор правовой нормы, регулирующей данные отношения. Этот этап предполагает отыскание необходимого юридического предписания, и рассмотрение возможности его применения к рассматриваемому случаю.

3) Формулирование ответа на вопрос, поставленный в задаче. На этом этапе следует обратить внимание на то, что решение задачи требует составления ответа, имеющего характер разъяснения. Недопустимо ограничиваться формулировками типа: «Правомерно, согласно ст. 57 ТК РФ». Необходимо представить развернутый вариант решения (а иногда и несколько вариантов), в котором предлагаются доказательства возможности применения выбранной правовой нормы для разрешения конкретной жизненной ситуации, а также правовые последствия ее применения.

Методические рекомендации обучающимся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

Специальные условия обучения в АлтГПУ определены «Положением об инклюзивном образовании» (утверждено приказом ректора от 25.12.2015 г. № 312/1п). Данным «Положением» предусмотрено заполнение студентом при зачислении в университет анкеты «Определение потребностей обучающихся в создании специальных условий обучения», в которой указываются потребности лица в организации доступной социально-образовательной среды и помощи в освоении образовательной программы.

Под специальными условиями для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования.

Построение образовательного процесса ориентировано на учет индивидуальных возрастных, психофизических особенностей обучающихся, в частности предполагается возможность разработки индивидуальных учебных планов.

Реализация индивидуальных учебных планов сопровождается поддержкой тьютора (родителя, взявшего на себя тьюторские функции в процессе обучения, волонтера).

Обучающиеся с ОВЗ, как и все остальные студенты, могут обучаться по индивидуальному учебному плану в установленные сроки с учетом индивидуальных особенностей и специ-

альных образовательных потребностей конкретного обучающегося. Срок получения высшего образования при обучении по индивидуальному учебному плану для лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть при необходимости увеличен, но не более чем на год.

При составлении индивидуального графика обучения для лиц с ОВЗ возможны различные варианты проведения занятий:

- ☐ проведение индивидуальных или групповых занятий с целью устранения сложностей в усвоении лекционного материала, подготовке к семинарским занятиям, выполнению заданий по самостоятельной работе. Для лиц с ОВЗ, по их просьбе, могут быть адаптированы как сами задания, так и формы их выполнения.
- ☐ выполнение под руководством преподавателя индивидуального проектного задания, позволяющего сочетать теоретические знания и практические навыки;
- ☐ применение мультимедийных технологий в процессе ознакомительных лекций и семинарских занятий, что позволяет экономить время, затрачиваемое на изложение необходимого материала и увеличить его объем;
- ☐ дистанционную форму индивидуальных консультаций, выполнения заданий на базе платформы «Moodle».

Основным достоинством дистанционного обучения для лиц с ОВЗ является то, что оно позволяет полностью индивидуализировать содержание, методы, формы и темпы учебной деятельности инвалида, следить за каждым его действием и операцией при решении конкретных задач; вносить вовремя необходимые коррекции как в деятельность студента-инвалида, так и в деятельность преподавателя. Дистанционное обучение также позволяет обеспечивать возможности коммуникаций не только с преподавателем, но и с другими обучаемыми, сотрудничество в процессе познавательной деятельности (форум, вебинар, skype-консультирование). Эффективной формой проведения онлайн-занятий являются вебинары, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью сетевого взаимодействия всех участников дистанционного обучения.

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации преподаватели, в соответствии с потребностями студента, отмеченными в анкете, и рекомендациями специалистов дефектологического профиля, разрабатывает фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

Форма проведения текущей аттестации для студентов с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При необходимости лицам с ОВЗ может быть предоставлено дополнительное время для подготовки к ответу на зачете или экзамене, выполнения задания по самостоятельной работе.

Студент с ограниченными возможностями здоровья обязан:

- ☐ выполнять требования образовательных программ, предъявляемые к степени овладения соответствующими знаниями;
- ☐ самостоятельно сообщить в соответствующее подразделение по работе со студентами с ОВЗ о наличии у него подтвержденной в установленном порядке ограниченных возможностей здоровья, жизнедеятельности и трудоспособности (инвалидности) необходимости создания для него специальных условий;
- ☐ соблюдать установленный администрацией университета «Порядок предоставления услуг по созданию специальных условий».

