Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 22.09.2023 12:56:54
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
декан факультета
химической технологии
и биотехнологии
_____/ Ю.В. Данильчук /
«25» августа 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Основы трудового права»

Направление
20.03.01 «Техносферная безопасность»
Профиль «Экологическая безопасность и охрана труда»

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Формы обучения
Очная
Прием 2022

Москва 2022 г.

1. Цели освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины «Основы трудового права» состоит в том, чтобы студенты должным образом усвоили основы данной отрасли российского права, уяснили основное содержание трудового законодательства и практики его применения, что необходимо лицу, имеющему высшее образование.

Задачей данного курса является: ознакомление с необходимы-ми источниками права; базовое ознакомление с важнейшими нормативными правовыми актами, умение пользоваться ими, знание принципов права и других основных институтов трудового права; использовать свои знания при решении конкретных вопросов и задач.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавра

Дисциплина «Основы трудового права» относится к обязательной части цикла Б1 ООП бакалавра. Знания, полученные в результате изучения настоящей дисциплины, служат фундаментом для более углубленного исследования трудового права, его отдельных институтов, в частности, трудового договора, особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников, отдельных способов защиты трудовых прав, международного трудового права. Кроме того, знания, полученные в рамках данного курса, могут быть использованы при углубленном изучении процессов, происходящих в российской политике и экономике, в отечественном и международном права.

3.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	**В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать**	**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине**

УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	**Знать:** разные категории лиц с ограниченными возможностями здоровья и их психофизические особенности. **Уметь:** осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностям здоровья с учетом этических норм. **Владеть:** навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья
УК-11.	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	**Знать**: действующее антикоррупционное законодательство и практику его применения. **Уметь:** давать оценку коррупционному поведению. **Владеть:** навыками пресечения коррупционного поведения

4. Структура и содержание дисциплины.

Общая трудоемкость дисциплины составляет **2** зачетные единиц, т.е. **72** академических часа. 18 лекций, 18 семинарских занятий, 36 часов самостоятельной работы.

Структура и содержание дисциплины «Основы трудового права» по срокам и видам работы отражены в Приложении 3.

Содержание разделов дисциплины.

4.1. Общая часть трудового права

Общая характеристика трудового права; История развития трудового законодательства; Принципы трудового права; Источники трудового права; Субъекты трудового права; Правоотношения в сфере трудового права.

Общая характеристика важнейших федеральных законов как источников трудового права: Закона РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в РФ»; Федерального закона от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федерального закона от 1 мая 1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отноше-ний»; Федерального закона от 27 ноября 2002 г. «Об объединениях работодателей» и др.

Место и значение руководящих постановлений высших судебных органов в применении норм трудового законодательства. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

4.2. Коллективное трудовое право. Занятость. и трудоустройство. Информационное трудовое право.

Социальное партнерство в сфере труда; Правовое регулирование занятости и трудоустройства; Защита персональных данных.

Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров. Понятие, стороны и значение социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Система социального партнерства. Формы социального партнерства. Представители сторон социального партнерства, их правовой статус. Органы социального партнерства. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Коллективные переговоры, порядок их проведения. Понятие коллективного договора, его содержание и структура. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора.

Понятие и виды коллективных соглашений. Содержание и структура коллективных соглашений. Порядок разработки проекта коллективного соглашения и его заключения. Действие коллективного соглашения. Изменение и дополнение коллективного соглашения. Регистрация и контроль за выполнением коллективного договора, соглашения. Право работников на участие в управлении организацией. Основные формы участия работников в управлении организацией.

4.3. Индивидуальное трудовое право.

Трудовой договор; Рабочее время; Время отдыха; Заработная плата и нормирование труда; Гарантии и компенсации; Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации; Охрана труда.

Форма трудового договора. Трудовая книжка. Оформление приема на работу.

Испытание при приеме на работу и его правовые последствия. Виды трудовых договоров по срокам. Срочный трудовой договор, случаи его заключения. Общая характеристика отдельных видов трудовых договоров. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых. Организация аттестации и порядок ее проведения. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации. Изменение трудового договора. Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения. Виды переводов на другую работу. Основания и условия перевода на другую работу, в другую организацию и в другую местность. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе самого работника. Постоянные и временные переводы. Изменение существенных условий трудового договора. Отстранение от работы. Общие основания прекращения трудового договора.

Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Система законодательства об охране труда. Требования охраны труда. Обязанности

работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Право работ-ника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Организация охраны труда. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.

4.4.Ответственность в трудовом праве. Защита трудовых прав. Процессуальное трудовое право.

Трудовой распорядок; Дисциплина труда; Материальная ответственность сторон трудового договора; Защита трудовых прав работников; Трудовые споры и порядок их рассмотрения.

Понятие и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения. Понятие внутреннего трудового распорядка организации. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации. Основные нормативные акты о дисциплине труда. Уставы и положения о дисциплине.

Понятие, принципы и условия материальной ответственности сторон трудового договора. Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Виды материальной ответственности работников и ее пределы.

4.5. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Международно-правовое регулирование труда

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников; Общая характеристика международно-правового регулирования труда.

Особенности правового регулирования труда: женщин, лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до восемнадцати лет; руководителя организации и членов коллегиального исполни-тельного органа организаций; лиц, работающих по совместительству; работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев; работников, занятых на сезонных работах; работающих вахтовым методом;

Источники международно-правового регулирования труда. Всеобщая Декларация прав человека 1948 г., Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., Декларация МОТ 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций МОТ. Порядок принятия и статус конвенций и рекомендаций МОТ.

5. Образовательные технологии.

Методика преподавания дисциплины «Основы трудового права» и реализация компетентностного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых,

индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

– обсуждение и защита рефератов по дисциплине;

– подготовка, представление и обсуждение презентаций на семинарских занят

– организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме бланкового тестирования;

– проведение мастер-классов экспертов и специалистов по методам и средствам измерений, испытаний и контроля.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Основы трудового права» и в целом по дисциплине составляет 50% аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

- реферат по одной тем, предложенных в программе (индивидуально для каждого обучающегося);

Образцы тестовых заданий, темы курсовой работы, вопросы к зачету, приведены в приложении 4.

6.1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

6.1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующие компетенции:

Код компетенции	**В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать**
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах
УК-11.	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения обучающимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах				
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах				
знать: разные категории лиц с ограниченными возможностями здоровья и их психофизические особенности.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: разные категории лиц с ограниченными возможностями здоровья и их психофизические особенности.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: разные категории лиц с ограниченными возможностями здоровья и их психофизические особенности. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: разные категории лиц с ограниченными возможностями здоровья и их психофизические особенности.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: разные категории лиц с ограниченными возможностями здоровья и их психофизические особенности. свободно оперирует приобре-тенными знаниями.

			допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	
уметь: осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностям здоровья с учетом этических норм.	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностям здоровья с учетом этических норм.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностям здоровья с учетом этических норм. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностям здоровья с учетом этических норм. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности,	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностям здоровья с учетом этических норм. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

			затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	
владеть: навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья	Обучающийся владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья способностью навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях,	Обучающийся в полном объеме владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

			переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	
УК-11. Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению				
знать: действующее антикоррупционное законодательство и практику его применения.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: действующее антикоррупционное законодательство и практику его применения.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: действующее антикоррупционное законодательство и практику его применения. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: действующее антикоррупционное законодательство и практику его применения. допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: действующее антикоррупционное законодательство и практику его применения. свободно оперирует приобре-тенными знаниями.
уметь: давать оценку коррупци	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет давать оценку коррупционному поведению.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: давать оценку коррупционному	Обучающийся демонстрирует частично	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений:

онному поведению.		поведению. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	е соответствие следующих умений: давать оценку коррупционному поведению. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	давать оценку коррупционному поведению. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
владеть: навыками пресечения коррупционного поведения	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками пресечения коррупционного поведения	Обучающийся владеет навыками пресечения коррупционного поведения в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей, Обучающийся испытывает значительные	Обучающийся частично владеет навыками пресечения коррупционного поведения способно	Обучающийся в полном объеме владеет навыками пресечения коррупционного поведения, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

		затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	стью навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации	

Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачёта проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Основы трудового права» (прошли промежуточный контроль, выступили с рефератом.)

Шкала оценивания	**Описание**
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонды оценочных средств представлены в приложении 4 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Сорокун, П. В. Трудовое право : методические указания / П. В. Сорокун. — Красноярск : КрасГАУ, 2022. — 28 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/298901

б) дополнительная литература:

Дополнительная литература:
1 Власенко, М. С. Трудовое право : учебно-методическое пособие / М. С. Власенко. — Елец : ЕГУ им. И.А. Бунина, 2020. — 189 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/331751

в) программное обеспечение и интернет-ресурсы:

Ссылка на электронный образовательный ресурс по дисциплине:
https://lms.mospolytech.ru/local/crw/course.php?id=683

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Проведение лекций осуществляется в общеуниверситетских аудиториях, где по возможности можно предусмотреть демонстрацию фильмов, слайдов или использовать раздаточные материалы. Лекции и семинары с применением мультимедийных средств проводятся в аудитории АВ4210а. Оснащена проектором, экраном, столами, стульями, доской.

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа является одним из видов получения образования обучающимися и направлена на:

- изучение теоретического материала, подготовка к лекционным, лабораторным, семинарским (практическим) занятиям
- выполнение контрольных заданий
- подготовка к тестированию с использованием общеобразовательного портала
- написание и защита реферата по предложенной теме.

Самостоятельная работа студентов представляет собой важнейшее звено учебного процесса, без правильной организации которого обучающийся не может быть высококвалифицированным выпускником.

Студент должен помнить, что начинать самостоятельные занятия следует с первого семестра и проводить их регулярно. Очень важно приложить максимум усилий, воли, чтобы заставить себя работать с полной нагрузкой с первого дня.

Не следует откладывать работу также из-за нерабочего настроения или отсутствия вдохновения. Настроение нужно создавать самому. Понимание

необходимости выполнения работы, знание цели, осмысление перспективы благоприятно влияют на настроение.

Каждый студент должен сам планировать свою самостоятельную работу, исходя из своих возможностей и приоритетов. Это стимулирует выполнение работы, создает более спокойную обстановку, что в итоге положительно сказывается на усвоении материала.

Важно полнее учесть обстоятельства своей работы, уяснить, что является главным на данном этапе, какую последовательность работы выбрать, чтобы выполнить ее лучше и с наименьшими затратами времени и энергии.

Для плодотворной работы немаловажное значение имеет обстановка, организация рабочего места. Нужно добиться, чтобы место работы по возможности было постоянным. Работа на привычном месте делает ее более плодотворной. Продуктивность работы зависит от правильного чередования труда и отдыха. Поэтому каждые час или два следует делать перерыв на 10-15 минут. Выходные дни лучше посвятить активному отдыху, занятиям спортом, прогулками на свежем воздухе и т.д. Даже переключение с одного вида умственной работы на другой может служить активным отдыхом.

Студент должен помнить, что в процессе обучения важнейшую роль играет самостоятельная работа с книгой. Научиться работать с книгой – важнейшая задача студента. Без этого навыка будет чрезвычайно трудно изучать программный материал, и много времени будет потрачено нерационально. Работа с книгой складывается из умения подобрать необходимые книги, разобраться в них, законспектировать, выбрать главное, усвоить и применить на практике.

10.Методические рекомендации для преподавателя

Основным требованием к преподаванию дисциплины является творческий, проблемно-диалоговый подход, позволяющий повысить интерес студентов к содержанию учебного материала.

Основная форма изучения и закрепления знаний по этой дисциплине – лекционная, лабораторная и практическая. Преподаватель должен последовательно вычитать студентам ряд лекций, в ходе которых следует сосредоточить внимание на ключевых моментах конкретного теоретического материала, а также организовать проведение практических занятий таким образом, чтобы активизировать мышление студентов, стимулировать самостоятельное извлечение ими необходимой информации из различных источников, сравнительный анализ методов решений, сопоставление полученных результатов, формулировку и аргументацию собственных взглядов на многие спорные проблемы.

Основу учебных занятий по дисциплине составляют лекции. В процессе обучения студентов используются различные виды учебных занятий (аудиторных и внеаудиторных): лекции, семинарские занятия, лабораторные работы консультации и т.д. На первом занятии по данной учебной дисциплине необходимо ознакомить студентов с порядком ее изучения, раскрыть место и роль дисциплины в системе наук, ее практическое значение, довести до студентов требования кафедры, ответить на вопросы.

При подготовке к лекционным занятиям по курсу «Основы трудового права» необходимо продумать план его проведения, содержание вступительной, основной и заключительной части лекции, ознакомиться с новинками учебной и методической литературы, публикациями периодической печати по теме лекционного занятия, определить средства материально-технического обеспечения лекционного занятия и порядок их использования в ходе чтения лекции. Уточнить план проведения практического занятия по теме лекции.

В ходе лекционного занятия преподаватель должен назвать тему, учебные вопросы, ознакомить студентов с перечнем основной и дополнительной литературы по теме занятия.

Во вступительной части лекции обосновать место и роль изучаемой темы в учебной дисциплине, раскрыть ее практическое значение. Если читается не первая лекция, то необходимо увязать ее тему с предыдущей, не нарушая логики изложения учебного материала. Лекцию следует начинать, только чётко обозначив её характер, тему и круг тех вопросов, которые в её ходе будут рассмотрены.

В основной части лекции следует раскрыть содержание учебных вопросов, акцентировать внимание студентов на основных категориях, явлениях и процессах, особенностях их протекания. Раскрывать сущность и содержание различных точек зрения и научных подходов к объяснению тех или иных явлений и процессов. Следует аргументировано обосновать собственную позицию по спорным теоретическим вопросам. Приводить примеры. Задавать по ходу изложения лекционного материала риторические вопросы и самому давать на них ответ. Это способствует активизации мыслительной деятельности студентов, повышению их внимания и интереса к материалу лекции, ее содержанию. Преподаватель должен руководить работой студентов по конспектированию лекционного материала, подчеркивать необходимость отражения в конспектах основных положений изучаемой темы, особо выделяя категорийный аппарат.

В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить план очередного семинарского или лабораторного занятия, дать краткие рекомендации по подготовке студентов к семинару или лабораторной работе. Определить место и время консультации студентам, пожелавшим выступить на семинаре с докладами и рефератами по актуальным вопросам обсуждаемой темы.

Цель практических и лабораторных занятий - обеспечить контроль усвоения учебного материала студентами, расширение и углубление знаний, полученных ими на лекциях и в ходе самостоятельной работы. Повышение эффективности практических занятий достигается посредством создания творческой обстановки, располагающей студентов к высказыванию собственных взглядов и суждений по обсуждаемым вопросам, желанию у студентов поработать у доски при решении задач.

После каждого лекционного, лабораторного и практического занятия сделать соответствующую запись в журналах учета посещаемости занятий студентами, выяснить у старост учебных групп причины отсутствия студентов

на занятиях. Проводить групповые и индивидуальные консультации студентов по вопросам, возникающим у студентов в ходе их подготовки к текущей и промежуточной аттестации по учебной дисциплине, рекомендовать в помощь учебные и другие материалы, а также справочную литературу.
Изучение дисциплины завершается экзаменом.
Оценка выставляется преподавателем и объявляется после ответа.
Преподаватель, принимающий зачёт или экзамен, лично несет ответственность за правильность выставления оценки.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки бакалавров **20.03.01** «Техносферная безопасность»

Программу составил:

доцент, к.т.н. /Питрюк А.В./

Программа утверждена на заседании кафедры "ЭБТС"
«_25_» _августа 2022 г., протокол № 1

Заведующий кафедрой
профессор, д. т. н. /М.В.Графкина/

Приложение 1 к
рабочей программе

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 20.03.01 Техносферная безопасность
Профиль «Экологическая безопасность и охрана труда»
Форма обучения: очная
Вид профессиональной деятельности: (В соответствии с ФГОС ВО)

Кафедра: Экологическая безопасность технических систем

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Основы трудового права

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств

2. Описание оценочных средств:
Темы рефератов

Фонд тестовых заданий

Составитель:

Питрюк А.В.

Москва, 2022_г

Таблица 1

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Основы трудового права					
ФГОС ВО **20.04.01 «Техносферная безопасность»**					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие **общекультурные компетенции**:					
КОМПЕТЕНЦИИ		**Перечень компонентов**	**Технология формирования компетенций**	**Форма оценочного средства****	**Степени уровней освоения компетенций**
ИН-ДЕКС	**ФОРМУЛИРОВ-КА**				
УК-9	Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	**Знать:** разные категории лиц с ограниченными возможностями здоровья и их психофизические особенности. **Уметь:** осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностям здоровья с учетом этических норм. **Владеть:** навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	Р,Т,	**Базовый уровень:** воспроизводство полученных знаний в ходе текущего контроля **Повышенный уровень:** практическое применение полученных знаний в процессе подготовки к семинарам, к выступлению с докладом, к лабораторным работам

УК-11.	Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению	**Знать**: действующее антикоррупционное законодательство и практику его применения. **Уметь:** давать оценку коррупционному поведению. **Владеть:** навыками пресечения коррупционного поведения	лекция, самостоятельная работа, семинарские занятия	Р,Т,	**Базовый уровень:** воспроизводство полученных знаний в ходе текущего контроля **Повышенный уровень:** практическое применение полученных знаний в процессе подготовки к семинарам, к выступлению с докладом, к лабораторным работам

**- Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Приложение 2
к рабочей программе

Перечень оценочных средств по дисциплине _____

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
10	Реферат (Р)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Темы рефератов
14	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.	Фонд тестовых заданий

Приложение 3.

Структура и содержание дисциплины «Основы трудового права» по направлению подготовки 20.03.01 «Техносферная безопасность»

Форма обучения очная

(бакалавр)

n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы студентов					Формы аттестации	
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Реферат	К/р	Э	З
1	Общая часть трудового права	7	1-2	3	3	-	+	+				+			
2	Коллективное трудовое право. Занятость. и трудоустройство. Информационное трудовое право	7	1-2	3	3	-	+	+				+			
3	Индивидуальное трудовое право	7	3-6	4	4	-	+	+				+			
4	Ответственность в трудовом праве. Защита трудовых прав. Процессуальное трудовое право.	7	7-10	4	4	-	+	+				+			
5	Особенности	7	11-16	4	4	-	+	+				+			

	регулирования труда отдельных категорий работников. Международно-правовое регулирование труда														
	Форма аттестации	**7**	**19-21**												**З**
	Всего часов по дисциплине			**18**	**18**		**36**								

Приложение 4

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ
по дисциплине «Основы трудового права»

1.	Предмет трудового права и сфера его действия.
2.	Социальное назначение трудового права и его основные функции.
3.	Защитная функция трудового права.
4.	Особенности метода правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ним отношений.
5.	Система трудового права.
6.	Механизм правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ним отношений.
7.	Нормативное правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ним отношений (понятие и виды).
8.	Источники трудового права.
9.	Конституция Российской Федерации и трудовые права трудящихся.
10.	Федеральное трудовое законодательство и его значение в реализации конституционных прав трудящихся.
11.	Проблемы сочетания федерального и регионального регулирования трудовых отношений.
12.	Трудовой кодекс РФ и вопросы регулирования отношений работодателя и работника.
13.	Действие нормативно- правовых актов, в том числе во времени и в пространстве.
14.	Единство и дифференцирование правового регулирования трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с ним отношений.
15.	Нормативные праворазъяснительные акты в механизме правового регулирования трудовых отношений.
16.	Право на коллективные переговоры и механизм его реализации.
17.	Правовые формы социального партнерства.
18.	Правовое регулирование отношений по социальному партнерству.
19.	Коллективно-договорное регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
20.	Коллективный договор и его место в правовом регулировании трудовых отношений и отношений непосредственно связянных с ними отношений.
21.	Порядок заключения и оформления трудового договора.
22.	Случаи заключения срочного трудового договора.
23.	Изменение существенных условий трудового договора.
24.	Переводы на другую работу (понятие, виды).
25.	Случаи отстранения от работы.

ТЕСТОВЫЕ ВОПРОСЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ
«Основы трудового права»

1. Основным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые отношения в Российской Федерации, является:

А) Конституция Российской Федерации;
Б) Кодекс законов о труде РСФСР 1971 года;
В) Трудовой кодекс РФ 2001 года

Г) Закон о занятости населения в РФ 1991 года.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации вступил в силу:
А) с 1 января 2013 года;
Б) с 4 июля 2000 года;
В) с 1 февраля 2002 года;
Г) с 21 декабря 2001 года.
3. Трудовое право регулирует
А) индивидуально-трудовые отношения
Б) индивидуально-трудовые отношения и общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми;
В) отношения, непосредственно связанные с трудовыми;
Г) отношения по пенсионному обеспечению граждан.
4. Общественные отношения по привлечению работника к материальной ответственности являются:
А) индивидуально-трудовыми;
Б) непосредственно связанными с трудовыми;
В) личными имущественными отношениями, составляющими предмет гражданского права;
Г) неправовыми отношениями.
5. Основанием возникновения индивидуально-трудовых отношений является:
А) волеизъявление работника;
Б) трудовой договор;
В) подача заявления в службу занятости;
Г) трудовая книжка.
6. Сторонами индивидуально-трудового отношения являются:
А) работник и работодатель;
Б) работник, работодатель и государство;
В) работодатель и производственный совет;
Г) работник и представитель работодателя (администрация).
7. Метод трудового права – это:
А) система нормативно-правовых актов;
Б) совокупность способов и приемов, с помощью которых урегулированы индивидуально-трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми;
В) система индивидуально-правовых актов
Г) система рекомендательных актов.
8. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) является проявлением метода:
А) индивидуально-договорного
Б) коллективно-договорного;
В) саморегулирования;
Г) локального.
9. Система отрасли трудового права включает части:
А) Общую, Особенную и Специальную;
Б) Общую и Особенную;
В) Основную и Дополнительную;
Г) Общую и Специальную.
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ – это:
А) нормативный правовой акт;
Б) правоохранительный акт;
В) судебный прецедент;
Г) нормативный праворазъяснительный акт.
11. Акты органов местного самоуправления действуют в пределах:

А) определенной организации;
Б) территории соответствующего субъекта Российской Федерации;
В) территории соответствующего муниципального образования;
Г) территории нескольких субъектов Российской Федерации.
12. Правила внутреннего трудового распорядка – это:
А) нормативное соглашение;
Б) правоохранительный акт;
В) локальный нормативный акт;
Г) правоприменительный акт правоустанавливающего характера.
13. Локальные нормативные акты не вправе принимать:
А) работодатели - физические лица;
Б) работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями;
В) некоммерческие организации;
Г) организации с иностранными инвестициями.
14. В каком правовом акте нельзя предусматривать случаи, когда работодатель обязан направить проект локального нормативного акта организации в выборный орган первичной профсоюзной организации?:
А) в Трудовом кодексе РФ;
Б) в коллективном договоре;
В) в трудовом договоре;
Г) в соглашении как акте социального партнерства.
15. Приказ о приеме работника на работу является:
А) праворазъяснительным актом;
Б) правоприменительным актом правооформляющего характера:
В) локальным актом;
г) правоприменительным актом правоустанавливающего характера.

Вопросы к зачету:

Трудовое право - одна из отраслей права. Ее отграничение от смежных отраслей права (гражданского, предпринимательского, административного, права социального обеспечения).
Предпосылки возникновения трудового законодательства.
История развития российского трудового законодательства.
Принципы правового регулирования трудовых отношений.
Источники трудового права.
Значение постановлений Пленума Верховного суда РФ в единообразном применении законодательства о труде.
Значение международно-правовых норм о труде для Российской Федерации.
Сфера действия норм трудового права.
Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая право-дееспособность.
Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, их субъекты и содержание.
Содержание трудового правоотношения.
Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
Субъекты трудового права (общая характеристика).
Работник как субъект трудового права.
Правовой статус представителей работодателя и работников.
Организация и ее руководитель как субъекты трудового права.
Основные трудовые права и обязанности работников.
Права профсоюзов в сфере локального регулирования условий труда.

Основная функция профсоюзов и их полномочия.
Понятие и стороны коллективного договора, его значение в условиях рыночных отношений.
Принципы разработки и заключения соглашений и коллективных договоров.

Структура и содержание коллективного договора.
Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия.
Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль над их выполнением.
Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Общая характеристика.
Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Правовой статус безработного.
Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.
Правовой режим защиты персональных данных работников.
Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров.
Содержание трудового договора.
Виды трудового договора по сроку.
Особенности трудовых договоров о временной и сезонной работе.
Общий порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу. Трудовая книжка.
Понятие и виды переводов на другую работу.
Переводы, осуществляемые без согласия работника.
Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
Прекращение трудового договора по инициативе работника.
Расторжение трудового договора по инициативе администрации.
Увольнение работников за нарушение трудовых обязанностей.
Прекращение трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон трудового договора.
Порядок увольнения работников. Дополнительные гарантии при увольнении некоторых категорий работников.
Порядок оформления увольнения и производства расчета. Выходные пособия.
Правовые последствия незаконного увольнения.
Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.
Правовые последствия аттестации, гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
Понятие и виды рабочего времени.
Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
Понятие и виды времени отдыха.
Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни.
Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
Правовое регулирование дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
Дисциплинарные взыскания и порядок их наложения.
Ограниченная материальная ответственность работников.
Полная материальная ответственность работников.
Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику нарушением его права на труд.
Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.