Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Олейник Татьяна Львовна
Должность: Ректор
Дата подписания: 04.06.2025 14:15:20
Уникальный программный ключ:
db617f6be0984312d0f57edc131227da9529b2f7

Негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования
«Московский институт экономики, политики и права»

Утверждаю
Ректор НЧОУ ВО «МИЭПП»
Т.Л. Олейник
«24» апреля 2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.25 Трудовое право

Направление подготовки **40.03.01 Юриспруденция**
Направленность (профиль) программы: Гражданское право и процесс

Квалификация **– «бакалавр»**
Форма обучения очная, очно-заочная, заочная

Москва – 2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

2 Объем, структура и содержание дисциплины (модуля)

3. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

4. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

5. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Трудовое право», включая оценочные материалы

1. Требования к результатам обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень компетенций, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	-	-
Общепрофессиональные	**Юридический анализ**	ОПК 2 Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности
	Толкование права	ОПК 4 Способен профессионально толковать нормы права
Профессиональные	-	-

1.2. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
ОПК 2	ОПК 2.1	Анализирует правоприменительную, в том числе и судебную практику, связанную с применением законодательства Российской Федерации
ОПК 4	ОПК 4.1	Оценивает тексты правовых и иных актов законодательных органов
ОПК 4	ОПК 4.2	Обобщает и систематизирует проблемы, препятствующие реализации норм права.

1.3. Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Цель изучения дисциплины «Трудовое право» – сформировать у обучающихся целостное представление об основополагающих международно-правовых актах, конституционных положениях и основных принципах правового регулирования трудовых отношений, нормах трудового законодательства, локальных нормативных актах, содержащих нормы трудового права, а также судебной практики в данной области.

В результате изучения дисциплины **«**Трудовое право**»** обучающийся должен

знать:

–понятие и предмет трудового права;

–основные институты и понятия трудового права;

–особенности метода правового регулирования трудовых правоотношений по действующему законодательству РФ;

–содержание Конституции РФ, ТК РФ и принятых в соответствии с ними других законов и нормативных правовых актов, регулирующих нормы трудового права;

–основные начала (принципы) трудового законодательства;

–основания возникновения трудовых прав и обязанностей, вопросы охраны и защиты трудовых прав;

–виды объектов и субъектов трудовых прав;

–понятие, значение, виды, формы и содержание трудовых договоров

–-особенности заключения, изменения и прекращения трудовых договоров;

–условия и порядок оплаты труда;

–понятие и виды занятости, правовой статус безработных, гарантии и компенсации

–безработных;

–понятие, виды и условия материальной и дисциплинарной ответственности;

–понятие и виды трудовых споров;

уметь:

−оперировать юридическими понятиями и категориями;

−анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними правовые отношения;

−анализировать, толковать и правильно применять правовые нормы в соответствующих сферах профессиональной деятельности,

−анализировать судебную практику, принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом,

−давать квалифицированные юридические заключения и консультации;

−правильно составлять и оформлять юридические документы;

−применять нормы трудового права в практической деятельности;

−составлять документы, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе проекты трудовых договоров;

−комментировать трудовое законодательство и сложившуюся правоприменительную практику, осуществлять консультирование по вопросам применения норм трудового права;

−решать правовые проблемы и споры, возникающие в правоприменительной практике;

−анализировать форму и содержание трудовых договоров;

−применять аналогию закона и аналогию права при выявлении пробелов в правовом регулировании трудовых правоотношений;

владеть:

−юридической терминологией;

−приемами юридической техники;

−навыками работы с законодательными и другими нормативными правовыми актами;

−навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений, являющихся объектами профессиональной деятельности;

−навыками анализа правоприменительной и правоохранительной практики;

−навыками разрешения правовых проблем и коллизий, реализации норм материального права;

−методикой квалификации и разграничения различных видов правонарушений;

−навыками сбора, анализа и оценки информации, имеющей значение для реализации правовых норм в соответствующих сферах профессиональной деятельности;

−навыками, принятия необходимых мер по защите и обеспечению прав человека;

−приемами юридической техники, необходимыми для самостоятельного составления юридических документов, включая трудовые договоры;

−методами сбора, анализа и оценки информации, необходимой в правоприменительной деятельности;

−навыками практического решения задач в области регулирования трудовых отношений.

2. Объем, структура и содержание дисциплины (модуля)

2.1. Объем дисциплины (модуля)

Виды учебной работы	*Формы обучения*

	Очная	*Очно-заочная*	*Заочная*
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	6/216		
Контактная работа:	106	48	20
Занятия лекционного типа	42	20	8
Занятия семинарского типа	64	28	12
Консультации	0	0	0
Место дисциплины Б1.О.25		5,6 семестры	
Промежуточная аттестация: зачет, экзамен	36	36	14
Самостоятельная работа (СР)	74	132	182

Примечания: зачет, зачет с оценкой проводится в рамках занятий семинарского типа. В учебном плане часы не выделены.

2.2. Темы (разделы) дисциплины (модуля) с указанием отведенного на них количества часов по формам образовательной деятельности

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Виды учебной работы (в часах)			
		Контактная работа			СР
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		
		Л	ПЗ	С	
	4 семестр				
1.	**Тема 1.** Предмет, метод и система трудового права	3	2	2	6
2.	**Тема 2.** Источники трудового права	3	2	2	6
3.	**Тема 3.** Принципы трудового права	3	2	2	6
4.	**Тема 4.** Субъекты трудового права	3	2	2	6
5.	**Тема 5.** Права профсоюзов в сфере труда	2	2	2	6
6.	**Тема 6.** Правоотношения в сфере труда	2	2	1	6
7.	**Тема 7.** Социальное партнерство в сфере труда	2	2	1	6
8.	**Тема 8.** Правовое регулирование занятости и трудоустройства	2	2	1	6
9.	**Тема 9.** Трудовой	2	2	1	6

	договор				
	ИТОГО за семестр:	22	32		54
	5 семестр				
10.	**Тема 10.** Защита персональных данных. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Рабочее время	2	2	2	2
11.	**Тема 11.** Время отдыха	2	2	1	2
12.	**Тема 12.** Заработная плата и нормирование труда	4	2	1	2
13.	**Тема 13.** Дисциплина труда. Гарантии и компенсации	2	2	2	2
14.	**Тема14.** Материальная ответственность сторон	2	2	1	2
15.	**Тема 15.** Охрана труда	2	2	2	4
16.	**Тема 16**. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников	2	2	2	2
17.	**Тема 17.** Трудовые споры и порядок их рассмотрения	2	2	1	2
18.	**Тема 18.** Общая характеристика международно-правового регулирования труда	2	2	2	2
	ИТОГО за семестр:	20	32		20
	ИТОГО:	42	63		75

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Виды учебной работы (в часах)			
		Контактная работа			СР
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа		
		Л	ПЗ	С	
	5 семестр				
1.	**Тема 1.** Предмет, метод и система трудового права	1	1	1	10
2.	**Тема 2.** Источники трудового права	1	1	1	10
3.	**Тема 3.** Принципы трудового права	1	1	1	10
4.	**Тема 4.** Субъекты трудового права	1	1		8
5.	**Тема 5.** Права профсоюзов в сфере труда	1	1		10
6.	**Тема 6.** Правоотношения в сфере труда	2	1		10
7.	**Тема 7.** Социальное партнерство в сфере труда	1	1		10
8.	**Тема 8.** Правовое регулирование занятости и трудоустройства	1	1	1	8
9.	**Тема 9.** Трудовой договор	1	1	1	8
	ИТОГО за семестр:	10	14		84
	6 семестр				
10.	**Тема 10.** Защита персональных данных. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Рабочее время	1	1	1	6
11.	**Тема 11.** Время отдыха	1	1	1	4

12.	**Тема 12.** Заработная плата и нормирование труда	2	1	1	6
13.	**Тема 13.** Дисциплина труда. Гарантии и компенсации	1	1		6
14.	**Тема14.** Материальная ответственность сторон	1	1		4
15.	**Тема 15.** Охрана труда	1	1		6
16.	**Тема 16**. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников	1	1		6
17.	**Тема 17.** Трудовые споры и порядок их рассмотрения	1	1	1	4
18.	**Тема 18.** Общая характеристика международно-правового регулирования труда	1	1	1	6
	ИТОГО за семестр:	10	14		48
	ИТОГО:	20	28		132

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Виды учебной работы (в часах)**			
		Контактная работа			**СР**
		Занятия лекционного типа	**Занятия семинарского типа**		
		Л	**ПЗ**	**С**	
	5 семестр				
1.	**Тема 1.** Предмет, метод и система трудового права	1		1	11
2.	**Тема 2.** Источники трудового права		1		11
3.	**Тема 3.** Принципы трудового права		1		10
4.	**Тема 4.** Субъекты				10

	трудового права				
5.	**Тема 5.** Права профсоюзов в сфере труда			1	10
6.	**Тема 6.** Правоотношения в сфере труда	1	1		10
7.	**Тема 7.** Социальное партнерство в сфере труда	1	1		10
8.	**Тема 8.** Правовое регулирование занятости и трудоустройства			1	10
9.	**Тема 9.** Трудовой договор	1		1	10
	ИТОГО за семестр:	4	8		92
	6 семестр				
10.	**Тема 10.** Защита персональных данных. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Рабочее время	1		1	10
11.	**Тема 11.** Время отдыха				10
12.	**Тема 12.** Заработная плата и нормирование труда		1		10
13.	**Тема 13.** Дисциплина труда. Гарантии и компенсации		1		10
14.	**Тема14.** Материальная ответственность сторон	1			10
15.	**Тема 15.** Охрана труда				10
16.	**Тема 16**. Особенности правового регулирования труда	1		1	10

	отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников				
17.	**Тема 17.** Трудовые споры и порядок их рассмотрения	1			10
18.	**Тема 18.** Общая характеристика международно-правового регулирования труда				10
	ИТОГО за семестр:	4	4		90
	ИТОГО:	8	12		182

Примечания:
Л – лекции, ПЗ – практические занятия, С – семинары, ЛР – лабораторные работы, СР – самостоятельная работа.

2.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) и видам работ

Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание лекционного курса
1.	**Тема 1.** Предмет, метод и система трудового права	Понятие труда и его роль в жизни общества. Общественная организация труда, ее содержание и формы. Понятие трудового права и его место в системе права. Предмет трудового права как отрасли права: трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.
2.	**Тема 2.** Источники трудового права	Понятие источников трудового права, их классификация. Система источников трудового права и ее особенности. Всеобщая Декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Международный пакт о гражданских и политических правах. Декларация МОТ 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Соглашение стран Содружества Независимых Государств. Конституция Российской Федерации как источник трудового права. Трудовой кодекс Российской Федерации. Его место в системе источников трудового права. Структура Трудового кодекса РФ. Общая характеристика важнейших федеральных законов как источников трудового права: Закона РФ от 19.04. 1991 г. № 1032-1«О занятости населения в Российской Федерации»(с

		изм. и доп. от 03.07.2018г. № 190-ФЗ); Федерального закона от 12.01. 1996 г.№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»(с изм. и доп. от 03.07.2016г. № 305-ФЗ); Федерального закона от 01.05 1999 г. № № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»(с изм. и доп. от 28.12.2016 г. № 511-ФЗ); Федерального закона от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»(с зм. и доп. от 28.11.2015 № 355-ФЗ) и др
3.	**Тема 3.** Принципы трудового права	Понятие и классификация правовых принципов. Понятие и классификация принципов трудового права.
4.	**Тема 4.** Субъекты трудового права	Понятие и классификация субъектов трудового права. Юридический статус субъектов трудового права: трудовая правосубъектность, основные трудовые права, свободы и законные интересы, обязанности, гарантии трудовых прав, свобод и законных интересов, ответственность за выполнение или неисполнение обязанностей.
5.	**Тема 5.** Права профсоюзов в сфере труда	Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.
6.	**Тема 6.** Правоотношения в сфере труда	Понятие и система правоотношений в сфере трудового права. Понятие трудового правоотношения и его отличия от иных непосредственно связанных с ним правоотношений, возникающих в связи с применением труда. Субъекты трудового правоотношения. Содержание трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
7.	**Тема 7.** Социальное партнерство в сфере труда	Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Коллективные переговоры, порядок их проведения. Понятие коллективного договора, его содержание и структура.
8.	**Тема 8.** Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Общая характеристика законодательства о занятости населения. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Понятие безработного. Правовой статус безработного, его права и обязанности. Понятие подходящей работы, ее критерии. Основные направления государственной политики в области занятости населения.
9.	**Тема 9.** Трудовой договор	Трудовой договор как основная форма реализации конституционного принципа свободы труда. Понятие трудового договора и отграничение его от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом

		(подряда, поручения, возмездного оказания услуг и т.п.). Роль и значение трудового договора в современных условиях. Содержание трудового договора: а) условия трудового договора, определяемые соглашением сторон: б) условия трудового договора, вытекающие из Трудового кодекса Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативных правовых актов. Заключение трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Форма трудового договора. Трудовая книжка. Оформление приема на работу. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
10.	**Тема 10.** Защита персональных данных. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Рабочее время	Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное. Понятие и виды рабочей недели, рабочего дня, рабочей смены. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего дня, неполное рабочее время. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.
11.	**Тема 11.** Время отдыха	Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых;выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни, отпуска. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
12.	**Тема 12.** Заработная плата и нормирование труда	Понятие заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Критерии определения размера заработной платы. Установление минимальной заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Исчисление средней заработной платы. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности. Стимулирующие выплаты.
13.	**Тема 13.** Дисциплина труда. Гарантии и компенсации	Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность. 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.
14.	**Тема14.** Материальная ответственность сторон	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. Ограниченная материальная ответственность работника.
15.	**Тема 15.** Охрана труда	Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Система законодательства об охране труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Организация охраны труда. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.
16.	**Тема 19.** Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	Особенности правового регулирования труда: женщин, лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до восемнадцати лет; руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций;
17.	**Тема 16**. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников	Особенности правового регулирования труда: женщин, лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до восемнадцати лет; руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций**.** Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих норы трудового права: понятие и виды.
18.	**Тема 17.** Трудовые споры и порядок их рассмотрения	Понятие, причины и виды трудовых споров. Структура трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Подсудность трудовых споров. Организация комиссии по трудовым спорам, ее компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
19.	**Тема 18.** Общая характеристика	Понятие, значение, основные этапы развития международно-правового регулирования труда.

	международно-правового регулирования труда	Основные принципы международно-правового регулирования труда.

Содержание занятий семинарского типа

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Тип	Содержание занятий семинарского типа
1.	**Тема 1.** Предмет, метод и система трудового права	С	Метод трудового права как отрасли права. Система трудового права как отрасли права. Сфера действия норм трудового права. Цели и задачи трудового законодательства. Роль и функции трудового права. Становление и развитие трудового права России.
		ПЗ	Соотношение трудового права со смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским (хозяйственным), правом социального обеспечения). Предмет и система науки трудового права. Соотношение системы науки трудового права и системы отрасли и трудового законодательства
2.	**Тема 2.** Источники трудового права	С	Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов в составе РФ в сфере трудового права. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в области правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Трудовое законодательство: общее и специальное. Виды специальных норм в трудовом праве. Подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения: Указы Президента РФ; постановления Правительства РФ; нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти. Место в системе источников трудового права постановлений и разъяснений Министерства здравоохранения и социального развития РФ
		ПЗ	Формы, содержание и значение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное соглашения; коллективные договоры и другие формы локального регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений и их значение в условиях рыночной экономики. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные

			акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем.
3.	**Тема 3.** Принципы трудового права	С	Соотношение принципов трудового права с субъективными трудовыми правами и обязанностями.
		ПЗ	Понятие гарантий основных трудовых прав и свобод.
4.	**Тема 4.** Субъекты трудового права	С	Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности работника. Работодатель как субъект трудового права. Руководитель организации как представитель работодателя.
		ПЗ	Профессиональные союзы как субъекты трудового права.
5.	**Тема 5.** Права профсоюзов в сфере труда	С	Основные функции профсоюзов: представительная и защитная функции профсоюзов и главные направления их реализации. Основные права выборных профсоюзных органов организации в области установления и применения условий труда.
		ПЗ	Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Гарантии прав профессиональных союзов.
6.	**Тема 6.** Правоотношения в сфере труда	С	Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству. Правоотношения по организации труда и управлению трудом. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.
		ПЗ	Правоотношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя. Правоотношения по надзору и контролю (в том числе и профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая и законодательство об охране труда).
7.	**Тема 7.** Социальное партнерств в сфере труда	С	Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора. Понятие и виды социально-партнерских соглашений.
		ПЗ	Содержание и структура социально-партнерских соглашений. Порядок разработки проекта социально-партнерского соглашения и его заключения. Действие социально-партнерского соглашения.

8.	**Тема 8.** Правовое регулирование занятости и трудоустройства	С	Государственные органы занятости и их полномочия. Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы. Квотирование рабочих мест.
		ПЗ	Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в органах занятости населения. Общественные оплачиваемые работы. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность.
9.	**Тема 9.** Трудовой договор	С	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.
		ПЗ	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. Расторжение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
12.	**Тема 10.** Защита персональных данных. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Рабочее время.	С	Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Хранение и использование персональных данных работников. Ученический договор. Его содержание, срок, форма и действие. Время ученичества. Оплата ученичества. Работа в ночное время. Продолжительность ежедневной работы

			(смены). Режим и учет рабочего времени, порядок их установления. Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод организации работ, разделение рабочего дня на части.
		ПЗ	Передача персональных данных работника. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Недействительность условий ученического договора. Права и обязанности сторон ученического договора. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство).
13.	**Тема 11.** Время отдыха	С	Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Виды удлиненных отпусков. Ежегодные дополнительные отпуска и их виды. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
		ПЗ	Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
14.	**Тема 12.** Заработная плата и нормирование труда	С	Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда: оплата труда руководителей организации, их заместителей и главных бухгалтеров; оплата труда в особых условиях; оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями; оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных; оплата труда при выполнении работ различной квалификации; оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; оплата труда в выходные и нерабочие праздничные

			дни, оплата труда в ночное время, оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей); оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком; оплата времени простоя; оплата трудапри освоении новых производств (продукции).
		ПЗ	Правовая охрана заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы не полученной ко дню смерти работника. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
15.	**Тема 13.** Дисциплина труда. Гарантии и компенсации	С	Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Основные нормативные акты о дисциплине труда. Уставы и положения о дисциплине. Поощрения за труд и их значение. Виды, основания и порядок применения поощрений. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок
		ПЗ	Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная. Дисциплинарные взыскания. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.
17.	**Тема14.** Материальная ответственность сторон	С	Полная материальная ответственность работника: индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность. Определение размера причиненного ущерба. Порядок взыскания ущерба.
		ПЗ	Возмещение затрат, связанных с обучением работника. Материальная ответственность работодателя: в результате незаконного лишения работника возможности трудиться.
18	**Тема 15.** Охрана труда	С	Специальные правила по охране труда женщин, лиц с семейными обязанностями: запрещение применения труда женщин на тяжелых, вредных и подземных работах; предельные нормы переноски и передвижения тяжестей; специальные правила по охране труда беременных женщин, кормящих матерей и женщин, имеющих детей.
		ПЗ	Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью, инвалидов и пенсионеров.

19	**Тема 16**. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников	С	Особенности правового регулирования труда: лиц, работающих по совместительству; работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев; работников, занятых на сезонных работах. Федеральная инспекция труда, ее задачи и функции, права и обязанности. Специализированные федеральные надзорные органы.
		ПЗ	Особенности правового регулирования труда: работающих вахтовым методом; работающих у работодателей – физических лиц; надомников; работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Ответственность должностных лиц организаций за нарушение правил по охране труда и нарушение трудового законодательства.
21	**Тема 21.** Трудовые споры и порядок их рассмотрения	С	Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Исковые и процессуальные сроки разрешения дел в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Разрешение разногласий самими спорящими сторонами. Порядок исполнения решений комиссии по трудовым спорам и судебных решений по индивидуальным трудовым спорам. Понятие и виды коллективных трудовых споров. Органы и порядок разрешения коллективного трудового спора. Примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.
		ПЗ	Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Сроки рассмотрения споров в указанных органах и порядок их образования. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора. Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора. Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки. Признание забастовки незаконной и ее правовые последствия.
22	**Тема 22.** Общая характеристика международно-правового регулирования труда	С	Международное публичное и международное частное трудовое право. Международная организация труда (МОТ), ее основные функции, задачи и структура. Порядок принятия и статус конвенций и рекомендаций

			МОТ.
		ПЗ	Источники международно-правового регулирования труда. Их место в национальных законодательных системах. Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций МОТ.

Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание самостоятельной работы
1.	**Тема 1.** Предмет, метод и система трудового права	Задачи науки трудового права на современном этапе. Тенденции развития трудового права.
2.	**Тема 2.** Источники трудового права	Действие норм трудового права во времени, в пространстве. Исчисление сроков. 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» (с изм. и доп. от 24.11.2015);
3.	**Тема 3.** Принципы трудового права	Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли.
4.	**Тема 4.** Субъекты трудового права	Субъекты трудового права, наделенные публичной властью: Российская Федерация, субъекты Российской Федерации, муниципальные образования. Органы государственной власти и органы местного самоуправления в сфере трудового права.
5.	**Тема 5.** Права профсоюзов в сфере труда	Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа. Ответственность за нарушение прав профсоюзов. Ответственность профессиональных союзов.
6.	**Тема 6.** Правоотношения в сфере труда	Правоотношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда. Правоотношения по разрешению трудовых споров.
7.	**Тема 7.** Социальное партнерство в сфере труда	Изменение и дополнение социально-партнерского соглашения. Регистрация и контроль за выполнением коллективного договора, социально-партнерского соглашения. Право работников на участие в управлении организацией. Основные формы участия работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства.
8.	**Тема 8.** Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Особенности трудоустройства иностранных граждан на территории Российской Федерации.
9.	**Тема 9.** Трудовой договор	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

		Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Дополнительные юридические гарантии при увольнении для некоторых категорий работников (женщин и лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, руководителей выборных профсоюзных органов). Порядок увольнения и производство расчета. Выходные пособия. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников.
10.	**Тема 10.** Защита персональных данных. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Рабочее время.	Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника. Основания прекращения ученического договора. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Понятие сверхурочных работ, случаи их допущения и порядок разрешения сверхурочных работ.
11.	**Тема 11.** Время отдыха	Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.
12.	**Тема 12.** Заработная плата и нормирование труда	Нормирование труда. Нормы труда. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.
13.	**Тема 13.** Дисциплина труда. Гарантии и компенсации	Иные виды гарантий и компенсаций, предусмотренные Трудовым кодексом РФ. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников.
14.	**Тема14.**Материальная ответственность сторон	Материальная ответственность работодателя: за ущерб, причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы; в случае причинения морального вреда работнику.
15.	**Тема 15.** Охрана труда	Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
16.	**Тема 16**. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников	Особенности правового регулирования труда: работников транспорта; педагогических работников; работников религиозных организаций и др. Самозащита работниками трудовых прав. Понятие самозащиты работниками своих прав. Формы самозащиты работниками своих трудовых прав.
17.	**Тема 17.** Трудовые споры и порядок их рассмотрения	Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута. Ответственность за нарушение законодательства о

		коллективных трудовых спорах: за уклонение от участия в примирительных процедурах; за невыполнение соглашения; за незаконные забастовки.
18.	**Тема 18.** Общая характеристика международно-правового регулирования труда	Двухсторонние и региональные соглашения по вопросам труда. Влияние норм МОТ на национальное законодательство. Механизмы контроля за применением международно-правовых стандартов труда.

3. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

По дисциплине (модулю) предусмотрены следующие виды контроля качества освоения:

- текущий контроль успеваемости;
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине (модулю).

3.1. Оценочные материалы для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые темы (разделы)	Наименование оценочного средства
1.	**Тема 1.** Предмет, метод и система трудового права	Устный опрос, Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями), Дискуссионные процедуры (дискуссия), Контрольная работа
2.	**Тема 2.** Источники трудового права	Устный опрос, Исследовательский проект (реферат), Контрольная работа
3.	**Тема 3.** Принципы трудового права	Устный опрос, Мини-тест, Контрольная работа
4.	**Тема 4.** Субъекты трудового права	Устный опрос, Дискуссионные процедуры (дискуссия), , Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями), Контрольная работа
5.	**Тема 5.** Права профсоюзов в сфере труда	Устный опрос, Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями),
6.	**Тема 6.** Правоотношения в сфере труда	Устный опрос, Дискуссионные процедуры (дискуссия), Контрольная работа
7.	**Тема 7.** Социальное партнерство в сфере труда	Устный опрос, Мини-тест
8.	**Тема 8.** Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Устный опрос, Дискуссионные процедуры (дискуссия), Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями), Исследовательский проект (реферат)
9.	**Тема 9.** Трудовой договор	Устный опрос, Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями), Исследовательский проект (реферат), Контрольная работа
10.	**Тема 10.** Защита персональных данных. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Рабочее время	Устный опрос, Дискуссионные процедуры (дискуссия), Исследовательский проект (реферат), Контрольная работа
11.	**Тема 11.** Время отдыха	Устный опрос, Дискуссионные процедуры (дискуссия), Кейсы

		(ситуации и задачи с заданными условиями), Контрольная работа
12.	**Тема 12.** Заработная плата и нормирование труда	Устный опрос, Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями),
13.	**Тема 13.** Дисциплина труда. Гарантии и компенсации	Устный опрос, Дискуссионные процедуры (дискуссия), Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями), Контрольная работа
14.	**Тема14.** Материальная ответственность сторон	Устный опрос, Дискуссионные процедуры (дискуссия), Мини-тест, Контрольная работа
15.	**Тема 15.** Охрана труда	Устный опрос, Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями), Мини-тест,
16.	**Тема 16**. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников	Устный опрос, Контрольная работа
17.	**Тема 17.** Трудовые споры и порядок их рассмотрения	Устный опрос, Контрольная работа
18.	**Тема 18.** Общая характеристика международно-правового регулирования труда	Устный опрос,

3.1.1 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля успеваемости

Устный опрос

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

1. Предмет и сфера действия трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Цели, задачи и функции трудового права.
4. Система трудового права и трудового законодательства.
5. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.

Тема 2. Источники трудового права

1.Понятие источников (формы) трудового права. Соотношение трудового права и трудового законодательства.
2. Классификация источников трудового права.
3. Историческая роль кодексов в правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в России.
4. Значение конвенций Международной организации труда (МОТ) и иных международных правовых актов в регулировании социально-трудовых отношений.
5. Локальные нормативные правовые акты: понятие, виды, способы разработки и принятия.

Тема 3. Принципы трудового права

1. Понятие и классификация принципов трудового права.
2. Соотношение принципов трудового права с субъективными трудовыми правами и обязанностями.
3. Основные принципы трудового права.
4. Конкретизация основных принципов трудового права в институтах данной отрасли.

Тема 4. Субъекты трудового права

1. Понятие и виды субъектов трудового права. Соотношение
понятий «субъект трудового права» и «субъект трудового правоотношения».
2. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей. Правовой статус и правосубъектность работодателя.
3. Представительные органы работодателей.
4. Работник как субъект трудового права. Правовой статус и правосубъектность работника. Трудоспособность как элемент правосубъектности.
5. Трудоправовой статус иностранных граждан в РФ, а также лиц без гражданства.
6. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.
Права профсоюзов и их классификация. Иные представительные органы работников.
7. Государственные органы как субъекты трудового права (виды, компетенция).
8. Иные субъекты трудового права.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда

1.Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов.
2.Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.
3.Основные функции профсоюзов.
4.Основные права выборных профсоюзных органов.
5.Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства.
6.Гарантии прав профессиональных союзов.
7.Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.
8.Ответственность за нарушение прав профсоюзов.
9.Ответственность профессиональных союзов.

Тема 6. Правоотношения в сфере труда

1. Понятие и отличительные признаки трудового правоотношения.
2. Стороны трудового правоотношения.
3. Содержание трудового правоотношения.
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
5. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми.
6. Понятие и классификация юридических фактов в трудовом
праве.
7. Понятие и классификация сроков в трудовом праве.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда

1.Понятие, стороны и значение, основные принципы социального партнерства.
2.Система и формы социального партнерства.
3.Представители сторон социального партнерства, их правовой статус.
4.Коллективные переговоры, порядок их проведения.
5.Понятие коллективного договора, его содержание и структура.
6.Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения, действие коллективного договора, изменение и дополнение коллективного договора.
7.Понятие, виды, содержание. структура, порядок разработки проекта, заключение, действие, изменение и дополнение социально-партнерского соглашения.

8.Регистрация и контроль за выполнением коллективного договора, социально-партнерского соглашения.
9.Право работников на участие и основные формы участия работников в управлении организацией.
10.Ответственность сторон социального партнерства.

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

1. Общая характеристика законодательства о занятости населения.
2. Понятие и виды занятости.
3. Понятие безработного. Правовой статус безработного, его права и обязанности.
4. Понятие подходящей работы, ее критерии.
5. Основные направления государственной политики в области занятости населения.
6. Государственные органы занятости и их полномочия.

Тема 9. Трудовой договор

1. Трудовой договор как институт трудового права, юридический факт, правоотношение.
2. Содержание трудового договора. Виды условий трудового договора.
3. Значение, виды и содержание трудовой функции как условия трудового договора.
4. Виды трудовых договоров.
5. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора.
6. Оформление приема на работу. Трудовая книжка. Сведения о трудовой деятельности.
7. Вступление трудового договора в силу. Фактическое допущение к работе. Аннулирование трудового договора и его правовые последствия.

Тема 10. Защита персональных данных. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Рабочее время

1.Понятие персональных данных работника.
2.Обработка, общие требования при обработке персональных данных работника, гарантии их защиты, использование персональных данных работников, передача персональных данных работника.
3.Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
4.Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.
5. Понятие квалификации работника, профессионального стандарта.
6. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников
7. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.
8.Ученический договор: его содержание, срок, форма и действие.
9.Понятие и способы регулирования рабочего времени.
10.Виды и нормативы рабочего времени.
11.Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
12.Режим и учет рабочего времени.

Тема 11. Время отдыха

1. Понятие и виды времени отдыха, их общая характеристика.
2. Понятие отпуска и его виды.
3. Продление, перенесение, отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией.
4. Специальные отпуска.
5. Отпуск без сохранения заработной платы.

Тема 12. Заработная плата и нормирование труда

1. Правовое понятие и признаки заработной платы.
2. Принципы и методы регулирования заработной платы. Основные государственные гарантии в этой сфере.
3. Повременная система заработной платы и ее особенности.
4. Сдельная система и ее модификации.
5. Тарифная система и ее элементы. Виды тарифной системы.
6. Премиальная система (понятие и структура). Основания и порядок депремирования.

Тема 13. Дисциплина труда. Гарантии и компенсации

1. Понятие гарантий и компенсаций. Гарантийные выплаты, гарантийные доплаты.
2. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
3. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность.
4. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
6. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
7. Понятие, содержание и методы обеспечения дисциплины труда.
8. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, значение и содержание.
9. Понятие, виды и порядок применения мер поощрения к работникам. Порядок награждения государственными наградами и присвоения почетных званий.
10. Понятие дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность. Виды дисциплинарных взысканий (общие и специальные).
11. Общий порядок применения и снятия (погашения) дисциплинарных взысканий.
12. Особенности применения дисциплинарных взысканий для отдельных категорий работников.

Тема14. Материальная ответственность сторон

1. Понятие, значение и функции материальной ответственности по трудовому праву.
2. Отличие материальной ответственности от дисциплинарной ответственности, имущественной ответственности по гражданскому праву и иных видов юридической ответственности.
3. Основание и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
4. Материальная ответственность работодателя перед работником.
5. Виды (пределы) материальной ответственности работника перед работодателем. Ограниченная материальная ответственность.
6. Полная материальная ответственность работника в силу закона.

7. Полная материальная ответственность работников на основании договора.

Тема 15. Охрана труда

1. Понятие охраны труда.
2. Государственная политика в области охраны труда. Государственная экспертиза условий труда.
3. Специальная оценка условий труда.
4. Организация и финансовое обеспечение охраны труда.
5. Правовое положение работника и работодателя в области охраны труда (ст.ст. 212, 214 Трудового кодекса РФ).
6. Общие положения по технике безопасности и производственной санитарии.
7. Понятие и виды несчастных случаев на производстве. Понятие и виды профессиональных заболеваний. Обязанности работодателя при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (порядок извещения и формирования комиссии по расследованию).
8. Порядок и сроки расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Оформление результатов расследования и правила учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
9. Государственный надзор и контроль за состоянием охраны труда в организациях (компетенция органов). Общественный контроль в области охраны труда.
10. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

Тема 16. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
3. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
4. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих на дому, и дистанционных работников.
6. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.
7. Понятие защиты и охраны трудовых прав и свобод субъектов
трудового права.
8. Формы, способы и средства защиты трудовых прав и свобод.
9. Защита трудовых прав профессиональными союзами.
10. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
11. Ответственность работодателей и их представителей за
нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Тема 17. Трудовые споры и порядок их рассмотрения

1.Понятие индивидуального трудового спора (стороны, объект, содержание, момент возникновения).
2. Причины и предпосылки (поводы, условия) индивидуальных трудовых споров.
3. Принципы института индивидуальных трудовых споров.

4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
5. Порядок досудебного (внесудебного) рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.
6. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде (подсудность, сроки для обращения за судебной защитой, распределение бремени доказывания, особенности доказательств).
7. Порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам.

Тема 18. Общая характеристика международно-правового регулирования труда

1.Понятие, значение, основные этапы развития и основные принципы международно-правового регулирования труда.
2.Международное публичное и международное частное трудовое право.
3.Источники международно-правового регулирования труда. Их место в национальных законодательных системах.
4.Влияние норм МОТ на национальное законодательство. Механизмы контроля за применением международно-правовых стандартов труда.

Контрольная работа
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Дайте понятие и соотношение технической и общественной организации труда.
3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
5. В чем отличие предмета трудового права от сферы действия трудового права?
6. Чем отличаются трудовые отношения от отношений, непосредственно связанных с трудовыми?
7. В чем заключаются особенности метода трудового права?
8. Какие структурные элементы входят в систему трудового права?
9. Как соотносятся система трудового права и система трудового законодательства?

Тема 2. Источники трудового права

1. В чем отличие кодексов от обычных законов?
2. Какие виды актов принимаются в результате деятельности Международной организации труда?
3. Какую роль играют акты судебных органов в регулировании трудовых отношений?
4. Какова юридическая природа актов Пленума ВС РФ? Можно ли считать акты ВС РФ источниками трудового права?
5. Является ли трудовой договор источником трудового права?
6. Относится ли коллективный договор к локальным нормативным актам? Обоснуйте ответ нормами ТК РФ.
7. Какие существуют способы принятия локальных нормативных актов и от чего зависит выбор определенного способа?
8. В каком порядке подлежат оспариванию нормы локальных нормативных актов?
9. Какие последствия имеет для локального нормативного акта признание его в целом или в части не соответствующим законодательству?
10. Является ли обычай источником трудового права?

11. Обязан ли работодатель при разработке Правил внутреннего трудового распорядка применять нормы ст. 26 Европейской социальной хартии?

Тема 3. Принципы трудового права

1. Что будет применяться в случае противоречия между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права? Проанализируйте нормы ст. 252 ТК РФ.
2. Приведите нормы ТК РФ, предусматривающие в случае коллизии правовых норм применение условий, более благоприятных
для работника.
3. Назовите непоименованные принципы трудового права.
4. Используя СПС «КонсультантПлюс», «Гарант», приведите акты, в которых суд устанавливает нарушение права работника на защиту своего человеческого достоинства в период трудовой деятельности.

Тема 4. Субъекты трудового права

1. В чем особенности трудоправового статуса иностранцев и лиц без гражданства?
2. Какие виды работодателей закреплены в трудовом законодательстве? Чем они отличаются по правовому положению?
3. Что такое «профессиональный союз» и «представительный орган работников»? Как соотносятся эти понятия?
4. Каковы основные права и функции профессиональных союзов?
5. Должен ли профессиональный союз иметь статус юридического лица?
6. Какие представительные органы работников предусмотрены законодательством РФ?
7. В каких случаях государственные органы выступают в качестве субъектов трудового права?
8. Разграничьте понятия работодателя, руководителя организации, непосредственного руководителя, собственников организации.
9. Кто может выступать представителем работника? Какие полномочия для него определены нормами ТК РФ?
10. Назовите работодателя для преподавателя, который ведет семинар по трудовому праву в вашей группе.
11. Какие последствия, по мнению Верховного суда РФ, влечет организационная и экономическая зависимость работника от работодателя? В связи с чем работник определен как экономически более слабая (экономически зависимая) сторона в трудовом правоотношении?

Тема 6. Правоотношения в сфере труда

1. Дайте определение системы правоотношений трудового права.
2. Понятие и особенности трудового правоотношения.
3. Кто является субъектами трудового правоотношения?
4. Определите содержание трудового правоотношения.
5. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
6. Дайте общую характеристику правоотношений, тесно связанных с трудовыми.

Тема 9. Трудовой договор

1. Назовите отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.
2. Является ли трудовой договор сделкой?
3. Как соотносятся рабочее место и место работы?
4. Назовите сведения, которые вносятся в трудовую книжку и

которые нельзя вносить в трудовую книжку.
5. Какие юридические гарантии и запреты установлены при заключении трудового договора?
6. Что такое перемещение?

Тема 10. Защита персональных данных. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Рабочее время

1. Организационные формы ученичества. Время ученичества. Оплата ученичества.
2. Недействительность условий ученического договора.
3. Права и обязанности учеников по окончании ученичества.
4. Основания прекращения ученического договора.
5. Как соотносятся категории «рабочее время» и «нормативы рабочего времени»?
6. В каком порядке работник привлекается к сверхурочной работе?
7.Какие режимы рабочего времени закреплены в законодательстве о труде? Чем обусловлен выбор определенного режима?
8.В чем особенности суммированного учета рабочего времени?

Тема 11. Время отдыха

1. В чем отличие времени отдыха от иных случаев освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей?
2. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?
3. В каких случаях допускается работа в выходные и праздничные дни и как она компенсируется?
4. Обязан ли работодатель продлить или перенести отпуск работнику, если во время отпуска он взял больничный по уходу за ребенком?

Тема 14. Заработная плата и нормирование труда
Контрольные вопросы и задания
1. Как соотносятся понятия «заработная плата» и «оплата труда»?
2. В чем преимущества и недостатки повременной и сдельной систем заработной платы?
3. Какие меры ответственности могут применяться к работодателю за задержку выплаты заработной платы?
4. Как соотносятся базовый оклад и оклад, оклад и тарифная ставка?
5. Является выплата премии правом или обязанностью работодателя?
6. Как оплачивается время простоя?
7. Как оплачивается работа в выходной день для работников на повременной системе оплаты труда и на сдельной?
8. В каких случаях может быть взыскана излишне выплаченная работнику заработная плата?
9. Как оплачивается труд работника при выполнении им с повременной оплатой труда работ различной квалификации?
10. Каков порядок и сроки расчета при увольнении?
11. Какие существуют ограничения размера удержаний из заработной платы?
12. Какие основные виды норм труда вы знаете?

Тема 13. Дисциплина труда. Гарантии и компенсации

1. Какие аспекты категории «дисциплина труда» выделяются в теории трудового права?
2. В чем отличие субъективного аспекта дисциплины труда от объективного?
3. Что является содержанием дисциплины труда?

4. Что такое «внутренний трудовой распорядок»? В каких актах содержатся требования к его содержанию?
5. Какие методы обеспечения дисциплины труда закреплены в Трудовом кодексе РФ? Какие методы обеспечения дисциплины труда существуют?
6. В чем преимущества метода поощрения?
7. В каких нормах Трудового кодекса РФ закреплены меры пресечения?
8. В чем сущность воздействия на работника дисциплинарного взыскания?
9. Какие процедуры включает применение дисциплинарного взыскания?
10. Сделайте блок-схему по ст. 193 ТК РФ.

Тема14. Материальная ответственность сторон

1. Какие признаки формируют понятие материальной ответственности?
2. Какие обстоятельства освобождают работника от привлечения к материальной ответственности?
3. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность независимо от наличия или отсутствия своей вины?
4. Какова процедура установления размера причиненного ущерба?
5. В каком случае размер причиненного работником ущерба не может быть снижен по решению суда?
6. При каких обстоятельствах работодатель вправе взыскать ущерб в одностороннем порядке?
7. Дайте определение прямого действительного ущерба.
8. Кто из представителей работодателя вправе привлекать работника к материальной ответственности?
9. Имеет ли значение материальное положение работника для определения размере ущерба, подлежащего взысканию?
10. В каком случае бремя доказывания отсутствия вины возложено ТК РФ на работника?

Тема 16. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Защита трудовых прав работников

1. Определите систему государственных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
2. В каком порядке осуществляется инспектирование организаций (работодателей)?
3. Вправе ли профсоюз защищать интересы работника вопреки его желанию?
4. Обязан ли профсоюз защищать интересы работника, не являющегося членом профсоюза?
5. В каких случаях меры самозащиты могут быть признаны незаконными?
6. Раскройте понятие «злоупотребление правом» в рамках реализации права на защиту.
7. Установлены ли сроки для обращения в инспекцию труда по вопросу незаконного увольнения?

Тема 17. Трудовые споры и порядок их рассмотрения

1. По каким критериям различаются индивидуальные и коллективные трудовые споры?
2. Каковы обстоятельства, порождающие индивидуальные трудовые споры?
3. Какими нормативными актами в своей деятельности должна руководствоваться комиссия по трудовым спорам?
4. В каких документах отражается рассмотрение трудового спора в КТС?
5. Возможен ли досрочный отзыв члена КТС?
6. Есть ли различия в содержании терминов «трудовой спор» и «трудовой конфликт»?

7. Какова родовая и территориальная подсудность трудовых споров?
8. Что такое медиация и кто может выступать в качестве медиатора?
9. В каком составе рассматривается трудовой спор о восстановлении на работе?
10. За какой период возможно взыскание не выплаченной зарплаты?

Дискуссионные процедуры (дискуссия)
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

1.Предмет, метод и система трудового права как отрасли права. Сфера действия норм трудового права.
2.Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
3.Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
4.Трудовое законодательство: общее и специальное.
5.Понятие гарантий основных трудовых прав и свобод.
6.Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли.
7.Профессиональные союзы как субъекты трудового права.

Тема 4. Субъекты трудового права

1.Субъекты трудового права, наделенные публичной властью.
2.Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.
3.Ответственность за нарушение прав профсоюзов.
4.Ответственность профессиональных союзов.

Тема 6. Правоотношения в сфере труда

1.Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
2.Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.
3.Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.
4.Понятие, виды, содержание. структура, порядок разработки проекта, заключение, действие, изменение и дополнение социально-партнерского соглашения.
5.Регистрация и контроль за выполнением коллективного договора, социально-партнерского соглашения.

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

1.Право работников на участие и основные формы участия работников в управлении организацией.
2.Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.
3.Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы.
4.Особенности трудоустройства иностранных граждан на территории Российской Федерации.
5.Оформление приема на работу. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия

Тема 10. Защита персональных данных. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Рабочее время

1.Аттестация работников: понятие и значение ее проведения, правовые последствия аттестации.

2.Перевод на другую работу: понятие перевода и его отличие от перемещения, виды, основания и условия переводов на другую работу.

3.Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

4.Содержание, срок, форма, действие, основания прекращения ученического договора, время ученичества, оплата ученичества, недействительность условий ученического договора.

5.Права и обязанности сторон ученического договора.

6.Режим и учет рабочего времени, порядок их установления.

Тема 11. Время отдыха

1.Право работника на отпуск и гарантии его реализации.

2.Виды отпусков.

3.Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

4.Нормирование труда, нормы труда, разработка и порядок утверждения типовых норм труда, введение, замена и пересмотр норм труда.

Тема 13. Дисциплина труда. Гарантии и компенсации

1.Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

2.Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

3.Дисциплинарные взыскания. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.

4.Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников.

Тема 17. Трудовые споры и порядок их рассмотрения

1.Определение размера причиненного ущерба, порядок взыскания ущерба

2.Материальная ответственность работодателя.

3.Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.

4.Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тематика рефератов по дисциплине «Трудовое право»:

Тема 2. Источники трудового права

1. Трудовое право как отрасль права (понятие, предмет, метод правового регулирования).

2. Трудовые правоотношения, (субъект, объект, содержание и юридические факты)

3. Правоотношения, тесно связанные с трудовыми(производные). Виды и характеристика.

4. Основные принципы трудового права, их реализация в нормах права.

5. Источники трудового права: понятие, классификация.

6. Субъект трудового права (общие понятия и виды). Правосубъектность: понятие и содержание.

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

1. Правовой статус работника.
2. Работодатель как субъект трудового права.
3. Профсоюзы как субъекты правоотношения в сфере труда
4. Роль и значение профессиональных союзов в социально-трудовой сфере.
5. Трудовой договор: понятие, стороны и значение.
6. Соотношение трудового договора со смежными гражданско-правовыми соглашениями (подряд, поручение, агентирование и др.).

Тема 9. Трудовой договор

1. Содержание трудового договора.
2. Виды трудовых договоров.
3. Срочный трудовой договор (понятие, основания заключения)
4. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.
5. Изменение трудового договора, (переводы на другую работу, перемещения, изменение существенных условий трудового договора и др.)
6. Прекращение трудового договора: понятие, общие основания, порядок оформления.
7. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя: основания и порядок.

Тема 10. Защита персональных данных. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Рабочее время

1. Аттестация работников: понятие, порядок проведения, правовые последствия.
2. Понятие и виды рабочего времени, его продолжительность.
3. Режим и учет рабочего времени: понятие, виды.
4. Режим суммированного учета рабочего времени.
5. Время отдыха: понятие и виды. Кратковременный и еженедельный отдых.
6. Ежегодный основной и дополнительный отпуск: понятие, порядок предоставления и оплаты.
7. Правовое регулирование заработной платы: понятие и способы.

Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями)
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

Задание 1. Руководитель организации привлек работника к ответственности в виде штрафа. Работник не согласился с действиями руководителя и обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с заявлением о сложении штрафа. КТС отказала в удовлетворении заявления, сославшись на то, что в ст.1 ТК РФ не указаны отношения по наложению на работника штрафа. Поэтому эти отношения в предмет трудового права не входят. Тогда как КТС может рассматривать споры, возникающие из отношений, составляющих предмет трудового права.

Соответствует ли вывод КТС требованиям законодательства?

Задание 2. Государственный служащий Петров обратился к своему руководителю с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка. Руководитель в предоставлении отпуска отказал, поскольку государственный служащий обладает особым правовым статусом. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы государственным служащим специальное законодательство предусматривает в иных случаях.

Законна ли аргументация руководителя?

Задание 3. Член совета директоров организации выполнял трудовую функцию бухгалтера, однако трудовой договор с ним не заключали. Он обратился в совет директоров с заявлением об оплате сверхурочных работ. В удовлетворении заявления было отказано со ссылкой на ст. 11 ТК РФ, в которой говорится о том, что на членов совета директоров трудовое законодательство распространяется лишь при условии заключения с ними трудового договора.

Правомерен ли такой отказ?

Задание 4. Член производственного кооператива, работающий в нем водителем, обратился к руководителю с заявлением о предоставлении отпуска. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, так как труд членов кооператива в соответствии со ст.19 Федерального закона «О производственных кооперативах» регулируется названным Законом и уставом 7 кооператива. В этих актах предоставление отпуска работающему члену кооператива не предусмотрено.

Соответствует ли позиция кооператива требованиям закона?

Задание 5. Военнослужащий обратился с заявлением к командированию, в котором просил компенсировать сверхурочную работу повышенной оплатой или предоставлением другого времени отдыха. В удовлетворении заявления было отказано в связи с тем, что на военнослужащих трудовое законодательство не распространяется.

Соответствует ли данный вывод законодательству?

Тема 4. Субъекты трудового права

Задание 1. Работник заключил трудовой договор с бригадой, в которой трудился бетонщиком. Однако денег за выполненную работу не получил. В связи с этим работник обратился в суд с иском о взыскании заработной платы. Суд отказал работнику в иске ввиду того, что бригада не является субъектом трудового права.

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задание 2. Трудовой коллектив организации обратился в суд с иском о признании незаконным решения совета директоров об установлении штрафных санкций за нарушение трудовой дисциплины. Суд отказал в принятии заявления, указав, что трудовой коллектив не является субъектом трудового права.

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задание 3. Работник о течение месяца выполнял в организации трудовую функцию водителя. Однако трудовой договор с ним не заключался, приказ о приеме на работу не издавался. В получении заработной платы работнику было отказано. Работник обратился в государственную инспекцию труда с заявлением о взыскании заработной платы. Руководитель организации возражал против удовлетворения требований работника, так как к работе его допустил заведующий гаражом, который не является субъектом, принимающим решение о заключении трудового договора. В связи с чем руководитель просил взыскать заработную плату с заведующего гаражом. Правовой инспектор в 9 удовлетворении заявления работника отказал и предложил ему обратиться в суд с иском к заведующему гаражом о взыскании заработной платы.

Правомерны ли действия государственного инспектора труда?

Задание 4. Гражданин трудился у частного лица в качестве водителя автомобиля, трудовой договор с ним не заключался. По окончании работы ему было отказано в выплате компенсации за неиспользованный отпуск. В связи с чем работник обратился с заявлением в государственную инспекцию труда. Государственный инспектор труда в удовлетворении заявления отказал, так как частное лицо не зарегистрировано в органах местного самоуправления в качестве работодателя. Поэтому оно не может быть признано субъектом трудового права.

Правомерно ли решение государственного инспектора труда?

Задание 5. Выпускник ПТУ Сергиенко был направлен на работу в РСУ-5 и по приказу начальника РСУ был зачислен в бригаду маляров. Но большинством голосов члены бригады не дали согласия на зачисление в бригаду нового работника и требовали от начальника РСУ упразднить приказ.

Правомерны ли требования членов бригады маляров?

Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда

Задание 1. В коллективном договоре предусматривалось повышение заработной платы работникам организации на 10 процентов. Представители работодателя данное обязательство не выполнили. В связи с чем профсоюз обратился в суд с заявлением об обязательстве работодателя повысить заработную плату работников на основании требований коллективного договора. Суд отказал в удовлетворении заявления, так как срок действия коллективного договора истек. 10 Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задание 2. В ходе проведения забастовки участники коллективного трудового спора заключили тарифное соглашение, по которому заработная плата работников увеличивается на 12 процентов. Однако работодатели уклонились от выполнения данного условия ввиду отсутствия средств на подобное увеличение заработной платы. Профсоюз обратился в суд с заявлением, в котором просил обязать работодателей выполнить условия соглашения. При рассмотрении заявления в суде представители работодателей ссылались на нарушение принципа добровольности принятия сторонами обязательств, закрепленного в ст.24 ТК РФ. По мнению представителей работодателя, проведение забастовки связано с экономическим давлением на работодателей. Поэтому принятые ими обязательства нельзя признать добровольными. Суд отказал в удовлетворении требований профсоюза, посчитав, что нарушен принцип добровольности принятия работодателями обязательств.

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задание 3. На своем заседании выборный профсоюзной орган государственного предприятия принял решение о смещении-с занимаемой должности начальника цеха за нарушение прав профсоюзов по участию в решении вопросов об оплате труда и за невыполнение колдоговорных обязательств по выполнению мероприятий но охране труда в его цехе, поскольку в колдоговоре он указан в качестве ответственного за их осуществление.

Законны ли требования выборного органа первичной организации? На основании чего?

Задание 4. В связи с поступившими в профсоюзную организацию жалобами работников на серьезные нарушения охраны труда, угрожающие жизни и здоровью работников, профсоюзный органы в организации приняли решение осуществить профсоюзный контроль за состоянием охраны труда через своих уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Работодатель всячески препятствовал проведению такой проверки, ссылаясь на то. что проверкой состояния охраны труда могут заниматься лишь органы Федеральной инспекции труда.

Законны ли действия работодателя? Каковы права профсоюзов в области охраны труда? Какие меры могут применять профсоюзный органы в организации в случае выявления нарушений норм, но охране труда? На основании чего?

Задание 5. Семнадцатилетний ученик ПТУ Романов намеревался устроиться на работу в период летних каникул на завод «Азот». Но в отделе кадров ему в этом отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство. Правомерный ли отказ? С какого возраста и при каких условиях граждане могут быть субъектом трудового права?

Тема 8. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Задание 1. В городском центре занятости уволенному по несоответствию по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению (п.п. а п. 3 ст. 81 ТК РФ) доктору Петрову (58 лет) предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице.

Правомерно ли предложение центра занятости и отказ от него Петрова? В течение какого срока он может получать пособие по безработице? Может ли он, получая это пособие, работать на общественных работах?

Задание 2. В отделе занятости населения Васин был зарегистрирован в качестве безработного и ему стали выплачивать пособие по безработице. Через некоторое время в отделе занятости стало известно, что Васин на дому по договору с Сервис-центром по ремонту импортной электронной аппаратуры изготовляет платы и имеет в связи с этим высокие доходы.

Есть ли основания лишить Васина статуса безработного или пособия по безработице?

Задание 3. Баринова была уволена в связи с сокращением штатов. По ее просьбе в трудовой книжке была сделана запись: «Уволена согласно поданному заявлению по собственному желанию». В отделе занятости Баринова была зарегистрирована как безработная. В течение двух месяцев со дня регистрации подходящей работы ей подобрать не удалось. Баринова заболела, и впоследствии представила в органы службы занятости больничный лист.

Может ли Бариновой выплачено пособие по временной нетрудоспособности и пособие по безработице?

Задание 4. Лунев подал в отдел занятости документы о признании его безработным. Лунев закончил химический факультет университета, однако два года после окончания университета проработал продавцом в овощном ларьке, откуда был уволен в связи с ликвидацией организации, которой принадлежал ларек.

По какой профессии Луневу должна быть предложена подходящая работа?

Задание 5. 13 Енакиева отделом занятости направлена на переобучение в образовательное учреждение среднего профессионального образования, где занятия проводились в вечернее время. Енакиевой была назначена стипендия. В дневное время Енакиева подрабатывала на различных работах в Торговом центре, получая разовую оплату за каждое отдельное задание.

Может ли Енакиева быть лишена стипендии?

Тема 9. Трудовой договор

Задание 1. Б. обратился в суд с иском к «Экспресс-сервис» о признании действительным трудового договора. Истец в заявлении суду указал, что 10 февраля 2012 г. он был принят на работу на предприятие ответчика в качестве водителя-экспедитора. 10 августа ему стало известно, что с ним заключен не трудовой договор, а договор подряда. Указывая, что в действительности с ним заключался трудовой договор на неопределенный срок, истец просил суд признать договор таковым и взыскать с ответчика заработную плату. При этом истец исходил из того, что на предприятии велся график рабочего времени, согласно которому он выходил на работу, ежедневно отчитывался о проделанной работе, представлял в бухгалтерию предприятия материально транспортные накладные. Назовите признаки трудового договора, отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров (договора подряда и др.).

Когда в судебном порядке установлено, что договором подряда фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к каким отношениям будут применяться положения трудового или гражданского законодательства? Как решить спор по существу?

Задание 2. Калачина Н.А. обратилась в суд с иском к государственному унитарному предприятию Аптека № 328 г. Дивногорска о восстановлении в должности и о взыскании заработной платы за вынужденный прогул. Согласно обстоятельствам дела при приеме на работу Калачина не была поставлена в известность о том, что она принята на работу временно, на период отпуска по уходу за ребенком Органовой. В приказе о приеме на работу срок трудового договора не оговаривался, и она посчитала, что принята на постоянную работу. Запись в трудовой книжке о приеме на работу была сделана на основании приказа о приеме, но при увольнении администрацией была сделана дополнительная запись о временном характере работы. Изучив все обстоятельства дела, суд удовлетворил исковые требования.

Каков порядок заключения трудового договора с временным работником? Каковы особенности правового статуса временного работник? Как разрешить данный спор по существу?

Задание 3. Алексеева была допущена директором племенного завода к работе в качестве скотницы. До начала работы она сдала в отдел кадров заявление о приеме на работу с резолюцией бригадира, не возражавшего против ее оформления на работу, и трудовую книжку. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Проработав три дня, Алексеева предъявила справку о трехмесячной беременности и потребовала предоставления ей легкой работы, не связанной с обслуживанием животных. После этого администрация не допустила ее к работе и выдала ей трудовую книжку, сославшись на

отсутствие письменного договора о приеме на работу. Алексеева обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула.

Как должен поступить суд?

Задание 4. 5 апреля термист Арсентьев написал заявление о приеме на работу на шинный завод. Ему было предложено ознакомиться с рабочим местом. Мастер цеха уговорил его сразу же приступить к работе. Приказ о зачислении Арсентьева на работу был издан 8 апреля. Этим приказом Арсентьеву был установлен срок испытания — 10 дней. Ссылаясь на этот приказ, бухгалтерия отказалась оплатить работу Арсентьева за 5—7 апреля. С какого времени следует считать Арсентьева работающим на шинном 18 заводе? Задание 6. Денисов был принят на работу в конструкторское бюро в качестве инженера-конструктора со сроком испытания один месяц. За два дня до истечения этого срока Денисову устно объявили, что администрация продлила ему испытание еще на один месяц.

Вправе ли администрация продлить Денисову срок испытания, мотивируя это тем, что последний не мог проявить себя из-за отсутствия заданий, которые подтверждали бы его квалификацию?

Тема 11. Время отдыха

Задание 1. Петрова была принята на работу в качестве рабочей по благоустройству и озеленению территории муниципалитетом г. Твери. В трудовом договоре была указана только продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Но говорилось, что все вопросы режима труда и отдыха регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка. В первый же день работы ей было отказано в предоставлении специальных перерывов для отдыха, которые предусмотрены ст. 109 ТК РФ. Кроме того, она обнаружила, что в Правилах внутреннего трудового распорядка нет соответствующего пункта.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Задание 2. В воскресенье Гребневой Н., выполняющей функции уборщицы, позвонили с предприятия с требованием выйти на работу, так как вследствие прорыва трубы произошло затопление кабинетов офиса и их необходимо убрать к началу следующего рабочего дня. Гребнева отказалась. Дайте правовую оценку данной ситуации.

Задание 3. В процессе ведения коллективных переговоров в ОАО «Внуковские авиалинии» представители работников потребовали включения в текст коллективного договора пункта об обеспечении авиадиспетчерам отдыха и приема пищи в рабочее время, так как в связи с особыми условиями труда им не предоставлялся перерыв для отдыха и питания. Однако представители работодателя отказали в удовлетворении этого требования мотивируя тем, что для авиадиспетчеров установлены специальные перерывы для отдыха, во время которых они могут и питаться.

Соответствует ли позиция представителей работодателя закону?

Задание 4. В выходной день 19 июля 2011 г. корреспондент газеты «Гудок» Еремеев находился на даче. Ему позвонили из редакции, попросили срочно выйти на работу в связи с терактом на железнодорожном вокзале и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км от места событий.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Задание 5. Брянский К.Н. решил уволиться из ООО «Велла» в связи с переводом в другую организацию – ООО «СТОП». По истечении срока предупреждения об увольнении он прекратил работу в ООО «Велла». В последний день работы ему была выдана трудовая книжка, причитавшаяся ему заработная плата, а также справка о том, что ему за отработанные 2 полных месяца полагается оплачиваемый отпуск в количестве пять календарных дней, который Брянский К.Н. не отгулял. Дополнительно Брянскому К.Н.было устно сообщено, что при оформлении его на работу к новому работодателю (ООО «СТОП») и предъявлении этой справки он сможет использовать указанное количество дней отпуска.

Правильно ли подсчитано количество дней отпуска, полагающегося Брянскому К.Н.? Правомерны ли действия ООО «Велла»?

Тема 12. Заработная плата и нормирование труда

Задание 1. Слесарь V разряда Силин при дневной норме выработки 10 деталей изготовил за 26 рабочих дней сентября 280 деталей вместо 260.

Какая система оплаты труда применяется в данном случае? Каков будет месячный заработок Силина, если дневная сдельная тарифная ставка V разряда составляет 5000 руб.?

Задание 2. Рабочие V разряда, сдельщик Найденов и повременщик Озеров, были оставлены на работе после окончания смены на три часа (с 12 ночи до 3 часов утра) для выполнения срочного задания. В результате Найденов выполнил 10- часовую норму выработки на 130%. Часовая тарифная ставка V разряда для сдельщика 300 руб. 70 коп., а для повременщика — 280 руб. 70 коп.

Подсчитайте дневной заработок Найденова и Озерова?

Задание 3. Токарь V разряда Грушев при дневной норме выработки 12 деталей изготовил за 26 рабочих дней сентября 400 деталей вместо 312.

Какая система оплаты труда применяется в данном случае? Каков будет месячный заработок Грушева, если дневная сдельная тарифная ставка V разряда составляет 5000 руб.?

Задание 4. В ОАО «Монолит» действует положение о премировании специалистов и служащих основных цехов, согласно которому этим работникам выплачивается премия, если цехами будет выполнен месячный план по товарной продукции и план по прибыли, а также при условии выполнения планов по производительности труда и номенклатуре выпускаемых изделий. Дополнительным условием премирования является соблюдение норм простоя технологического оборудования. Премии установлены в размере 35% должностного оклада за выполнение всех плановых показателей. Кроме того, за каждый процент перевыполнения плана по прибыли устанавливается по 0,15% оклада, а за каждый процент перевыполнения плана по товарной продукции — еще по 0,15% оклада. Один из цехов в июне план по прибыли выполнил на 105%, а план по товарной продукции — на 110%. 45 Подсчитайте размер премии за этот месяц инженера, оклад которого 15 130 руб., нормировщика — 13 110 руб. и мастера — 14 120 руб.

Задание 5. В связи с необходимостью выполнения срочного заказа группа слесарейсборщиков была привлечена к работе в выходной и нерабочий праздничный день.

Дневная тарифная ставка слесарей-сборщиков: повременная — 280 руб., а сдельная — 1320.

Как компенсировать этим рабочим работу в выходной и нерабочий праздничный день? Каков заработок каждого рабочего за эти дни?

Тема 13. Дисциплина труда. Гарантии и компенсации

Задание 1. В связи с тем, что Иванова имела учебную задолженность, она обратилась к администрации с заявлением о продлении учебного отпуска.

Можно ли продлить учебный отпуск?

Задание 2. Иванчук обратился с заявлением по месту работы о предоставлении ему 48 учебного отпуска в двух образовательных учреждениях.

Правомерно ли требование работника предоставить ему учебный отпуск для сдачи сессии в двух образовательных организациях?

Задание 3. Федорова работает с неполным рабочим днем и учится на последнем курсе в медицинском колледже.

Какие должны применяться гарантии и компенсации?

Задание 4. Фетисов обратился с заявлением о предоставлении ему учебного отпуска для сдачи экзаменационной сессии на основании справки-вызова. Работодатель отказал ему в предоставлении этого отпуска.

Вправе ли работодатель отказать работнику в предоставлении учебного отпуска в связи с производственной необходимостью?

Задание 5. Сидорчук обратился с заявлением по месту основной работы об одновременном предоставлении ему ученического и очередного отпуска.

Правомерно ли требование работника присоединить к учебному отпуску основной отпуск?

Тема 15. Охрана труда

Задание 1. Химик-аналитик Трифонова трижды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что ей был объявлен выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Трифоновой в руках разорвалась колба. В результате чего она получила тяжёлые ожоги.

Будет ли нести работодатель юридическую ответственность за этот несчастный случай? Разрешите данную ситуацию по существу.

Задание 2. Монтажник Свиридов систематически нарушал требования инструкции по охране труда. 12 февраля 2006 г. при осмотре объекта начальник строительного управления увидел, что Свиридов выполняет монтажные работы на пятом этаже строящегося дома и не пользуется монтажным поясом. За указанное нарушение правил техники безопасности ему был объявлен выговор. Этим же приказом начальник участка, где работал Свиридов, был переведён в прорабы за недостатки в соблюдении правил охраны труда.

Правомерны ли действия руководителя строительного управления? В роли инспектора правовой инспекции профсоюзов дайте обоснование правомерности или неправомерности данных действий.

Задание 3. По вине начальника смены завода по производству химических изделий Уварова имело место серьёзное нарушение технологического режима. Узнав о случившемся, начальник цеха заявил, что примет самые серьёзные меры. Выяснилось, что Уваров, работая в должности начальника смены, регулярно допускает нарушения. В первые два года работы он посещал курсы повышения квалификации, за последние полтора года ему были объявлены два взыскания в приказе за нарушение технологического режима и правил техники безопасности. Начальник цеха потребовал от Уварова объяснительную записку и объявил ему, что тот переводится на должность аппаратчика. В объяснительной записке Уваров в случившемся своей вины не отрицал, но с переводом на должность аппаратчика категорически не согласился. Начальник цеха подал директору завода докладную записку, где пояснил, что Уваров не отвечает всем требованиям, предъявляемым к начальнику смены. Подробно описав недостатки в работе Уварова и сообщив об отказе его от перевода на должность аппаратчика, начальник цеха просил директора завода освободить Уварова от занимаемой должности по несоответствию занимаемой должности на основании п.3 ст. 81 ТК.

Правомерны ли действия администрации завода? Разрешите данную ситуацию по существу.

Задание 4. 18 января 2006 г. во время работы при разноске корреспонденции во дворе жилого дома с работником отделения связи Алексеевой произошёл несчастный случай (поскользнулась на не очищенной ото льда дорожке), в результате которого она получила перелом нескольких пальцев левой руки и повреждение сухожилий кисти. Сразу же после травмы она вернулась в отделение и известила о произошедшем заместителя начальника отделения с вязи. После обращения в травматологический пункт Алексеева была 53 освобождена от выполнения трудовых обязанностей. Через полтора месяца Алексеева вышла на работу и попросила выдать ей акт о несчастном случае, однако руководство отделения связи не отреагировало на её просьбу. Алексеева обратилась за консультацией в местное отделение обкома профсоюзов.

Какие действия должен совершить работодатель в данной ситуации и что следует делать работнику? В роли юриста дайте мотивированный ответ.

Задание 5. При комплексной проверке по соблюдению законодательства об охране труда, проводимой прокуратурой и государственной инспекцией труда в управлении погрузочно-разгрузочных работ, было выявлено значительное количество несчастных случаев, связанных с производством. Основными же причинами травматизма явились: отсутствие системы обучения безопасным приёмам работы отдельных категорий рабочих и отсутствие инструктажа как при приёме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Свои действия администрация объясняла тем, что на работу принимались только высококвалифицированные рабочие с большим стажем работы по специальности, а поэтому не было необходимости в обучении рабочих безопасным приёмам работы и в проведении различных видов инструктажа. Кроме того, в их системе ни отраслевыми ни местными правилами внутреннего трудового распорядка, ни коллективным договором проведения таких мероприятий не предусмотрено.

Какие меры могут предпринять прокуратура и техническая инспекция труда по выявленным фактам? Установлены ли обязанности администрации по обучению работников безопасным приёмам работы и проведению инструктажа. Какие виды инструктажа вам известны и в каких случаях они проводятся?

Мини- тест
Тема 3. Принципы трудового права

1. В предмете трудового права центральное место занимают …
1) отношения по заключению трудового договора
2**)** трудовые отношения
3) отношения по организации труда
4) отношения социального партнёрства

2. Основание возникновения трудового правоотношения
1) заключение трудового договора
2) заключение трудового договора или фактическое допущение к работе
3) заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора**.**

3. Когда введен в действие новый Трудовой Кодекс РФ?
1) с 1 марта 2002 г.;
2) с 1 января 2002 г.;
3) с 1 февраля 2002 г.;
4) с 30 декабря 2001 г.;
5) с 25 июля 2002 г.

4. Коллективный договор – это…
1) трудовой договор между несколькими работниками и одним работодателем;
2) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
3) соглашение между государственными органами, работниками и представителем работодателя.

5. Сколько коллективных договоров можно заключить в организации?
1) два;
2) три;
3) один;
4) не более двух;
5) неограниченное количество.

6. Какой максимальный срок действия коллективного договора?
1) 1 год;
2) 2 года;
3) 3 года;
4) 4 года;
5) 5 лет.

7.При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение:
1) всего срока проведения ликвидации
2) 6- ти месяцев
3) 1 года
4) 3- х месяцев

8. За какие нарушения устанавливают юридическую ответственность должностных лиц, представляющих в договоре работодателя?

1) за уклонение от участия в переговорах;
2) за нарушение и невыполнение коллективного договора;
3) за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров;
4) за все, вышеперечисленные нарушения;
5) юридическая ответственность не устанавливается ни при каких нарушениях.

9. Что включает в себя правовой статус безработного?

1) определение понятия безработного;
2) его права и обязанности;
3) социальные гарантии и компенсации, предоставляемые при потере работы;
4) все вышеперечисленное;
5) такого статуса нет**.**

10. Какая работа не может считаться подходящей?

1) если она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;
2) если условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;
3) если предлагаемый заработок ниже среднемесячного заработка гражданина за 2 последних месяца по последнему месту работы;
4) для граждан, впервые ищущих работу - оплачиваемая работа, включая работу временного характера, отвечающая требованиям законодательства о труде, независимо от того, требует она или не требует предварительной подготовки;
5) все, перечисленные в п.п. 1, 2, 3.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда

11. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать

1) 36 часов в неделю;
2) 40 часов в неделю;
3) 48 часов в неделю.

12. Субъектами трудового права России могут быть _____

1) граждане Российской Федерации и иностранные, с двойным гражданством, а также лица без гражданства
2) граждане стран СНГ
3) все иностранцы
4) лица без гражданства

13. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица несут ответственность

1) дисциплинарную, административную и уголовную
2) только дисциплинарную и уголовную
3) только дисциплинарную и материальную
4) только имущественную и уголовную.

14.Сторонами социального партнерства являются:

1) работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, органы государственной власти и органы местного самоуправления, в случаях, когда они выступают в качестве работодателей

2) только работники и работодатели
3) только представители работников и работодателей
4) только независимые профсоюзы и Объединение работодателей и предпринимателей

15. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются …
1) предшествующими трудовым правоотношениям
2) сопутствующими трудовым правоотношениям
3) вытекающими из трудовых правоотношений

16. Правоотношения по трудоустройству …
1) предшествуют трудовым правоотношениям
2) сопутствуют трудовым правоотношениям
3) вытекают из трудовых правоотношений

17. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать …
1) физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)
2)юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами
3) физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами

18. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам приглашенным в порядке перевода от другого работодателя, если:
1) приглашение и переводе было сделано в письменной форме, и работник явился для заключение трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;
2) приглашение о переводе было сделано в письменной форме, и работник явился для заключения договора в течение трех месяцев после получения приглашения;
3) работник явился для заключение трудового договора по устному приглашению на второй день;
4) приглашение о переводе сделано в письменной форме с условием прохождения испытательного срока, то на второй день.

19. Какие условия запрещается включать в трудовые договоры (контракты)?
1) ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством;
2) улучшающие положение работников по сравнению с законодательством,
3) касающиеся заработной платы;
4) касающиеся отпусков;
5) касающиеся системы премирования работников.

20. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее … часов
1)12
2)24
3)36
4)42

Тема 12. Заработная плата и нормирование труда

21. По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме…
1) за две недели;
2) за три недели;
3) за четыре недели.

22. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении…
1) шести месяцев его непрерывной работы в данной организации;
2) десяти месяцев его непрерывной работы в данной организации;
3) двенадцати месяцев его непрерывной работы в данной организации.

23. Оплачивается ли по действующему законодательству время простоя по вине работодателя?
1) да;
2) нет;
3) если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

24. Изменения определенных сторонами условия трудового договора допускаются
1) только по соглашению сторон и в письменной форме
2) в одностороннем порядке работодателем
3) только по соглашению сторон в устной форме
4) только в исключительных случаях

25. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного договора в связи с истечением срока его действия, работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, трудовой договор считается
1)Заключенным на неопределенный срок
2)Прекращенным
3)Заключенным еще на такой же срок

26. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение _____, то трудовой договор аннулируется
1) недели
2) месяца
3) трех дней
4) пяти дней

27. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является _____
1)трудовая книжка
2) паспорт
3) диплом об образовании

28. Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше _____ дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной
1) Пяти
2)Двух

3)Трех
4)Семи

29. Прием на работу оформляется _____ работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора
1) приказом
2) устным распоряжением
3) трудовым договором

30. До истечения срока предупреждения об увольнении работник ____ отозвать свое заявление
1) имеет право в любое время, если на его место не был приглашен в письменной форме другой работник
2) не имеет право
3) имеет право за 1 неделю до увольнения
4) имеет право по согласованию с работодателем

Тема 15. Охрана труда

31.Прогул, то есть отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин _____ часов подряд в течение рабочего дня
1)Четырех
2)Трех
3)Двух
4)Пяти

32. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, когда работник должен приступить к работе?
1) на следующий рабочий день после вступления договора в силу;
2) не позднее трех дней после вступления договора в силу;
3) в течение недели после вступления договора в силу;
4) в течение двух недель после вступления договора в силу;
5) в течение месяца после вступления договора в силу.

33. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за…
1) 14 дней;
2) 10 дней;
3) 3 дня;
4) неделю;
5) 5 дней.

34.Прекращение трудового договора по инициативе работодателя правомерно лишь в том случае, если одновременно есть следующие обстоятельства:
1) есть указанное в законе основание увольнения;
2) есть указанное в законе основание увольнения и соблюден порядок увольнения по данному основанию;
3) соблюден порядок увольнения по данному основанию и есть юридический акт прекращения трудового договора;
4) есть указанное в законе основание увольнения, и есть юридический акт

прекращения трудового договора;
5) есть указанное в законе основание увольнения, соблюден порядок увольнения по данному основанию и есть юридический акт прекращения трудового договора;

35. Когда администрация обязана выдать увольняющемуся работнику трудовую книжку и произвести полный расчет?
1) в течение 3-х дней после увольнения;
2) в день увольнения;
3) за 1 день до увольнения;
4) за 3 дня до увольнения;
5) в течение недели после увольнения;

36. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника…
1) 48 часов в год;
2) 90 часов в год;
3) 180 часов в год;
4) 120 часов в год;
5) 240 часов в год.

37. Какой категории работников не допускается замена отпуска денежной компенсацией?
1) беременным женщинам;
2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
3) работникам, занятым на тяжелых работах;
4) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
5) всем вышеперечисленным.

38. В случае направления в служебную командировку работодатель не обязан возмещать работнику…
1) расходы по проезду;
2) расходы по найму жилого помещения;
3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
4) иные расходы, произведенные работником без ведома работодателя;
5) иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

39. Трудовая дисциплина — это:
1) точное соблюдение производственных процессов и технических правил на производстве**;**
2) совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок;
3) соблюдение внутреннего распорядка на предприятии;
4) совокупность прав и обязанностей работника;
5) совокупность прав и обязанностей работодателя.

40. В течение какого срока действует дисциплинарное взыскание:
1) в течение шести месяцев;
2) в течение одного года, если работник не подвергался новому;
3) в течение одного года со дня издания приказа, если работник не подвергался новому;
4) в течение шести месяцев со дня издания приказа, если работник не подвергался новому;
5) в течение одного года, если работник подвергался новому.

3.1.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в ходе текущего контроля успеваемости

Устный ответ

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к обучающемуся, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

Исследовательский проект (реферат)

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата.

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

Кейсы (ситуации и задачи с заданными условиями)

Обучающийся должен уметь выделить основные положения из текста задачи,

которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи могут решаться устно и/или письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

–лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают

проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине (модулю).

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка *«отлично»* ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий.

Оценка *«хорошо»* ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий.

Контрольная работа

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

3.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

3.2.1. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Шкала оценивания	Результаты обучения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО	Знает:	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО	Знает:	- обучающийся твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно

		их верифицирует.
	Умеет:	- обучающийся умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
	Владеет:	- обучающийся в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков, - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВЛЕТВО-РИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- обучающийся в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- обучающийся владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности, - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
НЕУДОВЛЕТВО-РИТЕЛЬНО	Знает:	- обучающийся не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	обучающийся не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым «удовлетворительно».

3.2.2. Контрольные задания и/или иные материалы для проведения промежуточной аттестации

Список вопросов для устных ответов (варианты теста) к зачету

Примеры тестовых заданий к зачету

1. В систему трудового права не входит институт …

1) договора поручительства

2) ученического договора

3) трудового договора

2. Что является объектами правового регулирования трудового права?

1) живой труд, его организация и условия;

2) живой труд;

3) организация труда;

4) условия труда;

5) нет правильного ответа.

3. В предмете трудового права центральное место занимают …

1) отношения по заключению трудового договора

2) трудовые отношения

3) отношения по организации труда

4) отношения социального партнёрства

4. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они …

1) применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

2) не применяются

3) применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

5. Какой характер носят трудовые отношения?

1)волевой;

2)произвольный;

3)свободный;

4)ненормированный;

5)добровольно-принудительный.

6. В чем цель правового регулирования трудовых правоотношений?

1)удовлетворить потребности хозяйств в рабочей силе;

2)содействовать наиболее полному и эффективному использованию трудового потенциала страны;

3)обеспечить каждому трудоспособному человеку возможность реализовать свои способности к труду;

4)обеспечить каждому трудоспособному человеку возможность добывать средства существования;

5)все вышеперечисленное.

7. Что занимает главенствующее место среди локальных норм трудового права?

1)трудовой распорядок;

2)должностная инструкция;

3)коллективный договор;

4)штатное расписание;

5)испытательный срок.

8. Основание возникновения трудового правоотношения

1) заключение трудового договора

2) заключение трудового договора или фактическое допущение к работе

3) заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора

9. Что такое императивные нормы трудового права?

1)нормы, предоставляющие субъектам возможность регулировать их поведение по своему усмотрению;

2)нормы, которые выражаются в виде либо запрета, либо предписания;

3)нормы, которые приобретают силу общеобязательного правила лишь после того, когда они получат подтверждение в локальных правовых актах или нормативных соглашениях;

4)нормы, которые устанавливают желательные образцы поведения;

5)таких норм не существует.

10. Признак метода трудового права

1) юридическое равенство сторон трудового договора

2) фактическое равенство сторон трудового договора

3)отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность

4)равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение воле работодателя а процессе труда

5) отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работник

11. Когда введен в действие новый Трудовой Кодекс РФ?

1)с 1 марта 2002 г.;

2)с 1 января 2002 г.;

3)с 1 февраля 2002 г.;

4)с 30 декабря 2001 г.;

5)с 25 июля 2002 г.

12. Что относится к локальным нормативным актам?

1)Правила внутреннего трудового распорядка;

2)Положения о премировании;

3)соглашения по вопросам охраны труда;

4)должностные инструкции;

5)все вышеперечисленное.

13. Коллективный договор – это…

1) трудовой договор между несколькими работниками и одним работодателем;

2) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

3) соглашение между государственными органами, работниками и представителем работодателя.

14. Сколько коллективныхдоговоров можно заключить в организации?

1)два;

2)три;

3)один;

4)не более двух;

5)неограниченное количество.

15. Какой максимальныйсрок действия коллективного договора?

1)1 год;

2)2 года;

3)3 года;

4)4 года;

5)5 лет.

16.Коллективный договор может заключиться в организациях

1) всех организационно- правовых форм собственности, их филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях у индивидуального предпринимателя

2) всех организационно- правовых форм собственности

3) и их филиалах, предпринимательствах

4) и ее обособленных структурных подразделения

17. При заключении коллективного договора в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, представителем работодателя является:

1) руководитель филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения

2) специальный представитель работодателя

3) зам. директора организации юридического лица

4) эксперт

18.При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение:

1) всего срока проведения ликвидации

2) 6- ти месяцев

3) 1 года

4) 3- х месяцев

19. В случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации, коллективный договор свое действие

1) сохраняет

2) не сохраняет

3) сохраняет до заключения трудового договора с новым руководителем

4) сохраняет до принятия нового коллективного договора

20.По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть только:

1) двухсторонними и трехсторонними

2) многосторонними

3) трехсторонними

4) с неопределенным количеством сторон

21. Контроль за выполнением коллективного договора, (соглашение) осуществляется только:

1) сторонами социального партнёрства, их представителям, соответствующим органами по труду

2) профессиональном союзом

3) прокуратурой

4) Федеральной инспекцией труда

22. За какие нарушения устанавливают юридическую ответственность должностных лиц, представляющих в договоре работодателя?

1)за уклонение от участия в переговорах;

2)за нарушение и невыполнение коллективного договора;

3)за непредоставление информации, необходимой для коллективных переговоров;

4)за все, вышеперечисленные нарушения;

5)юридическая ответственность не устанавливается ни при каких нарушениях.

23. Какое соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне?

1)генеральное;

2)региональное;

3)отраслевое (межотраслевое);

4)территориальное;

5)иное.

24. Сколько возможных уровней заключения соглашений установило действующее законодательство?

1)два;

2)три;

3)четыре;

4)пять;

5)шесть.

25. По скольким направлениям осуществляется правовое регулирование занятости?

1)по двум;

2)по трем;

3)по четырем;

4)по пяти;

5)по шести.

26. Что включает в себя правовой статус безработного?

1)определение понятия безработного;

2)его права и обязанности;

3)социальные гарантии и компенсации, предоставляемые при потере работы;

4)все вышеперечисленное;

5)такого статуса нет.

27. Какая работа не может считаться подходящей?

1)если она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;

2)если условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;

3)если предлагаемый заработок ниже среднемесячного заработка гражданина за 2 последних месяца по последнему месту работы;

4)для граждан, впервые ищущих работу - оплачиваемая работа, включая работу временного характера, отвечающая требованиям законодательства о труде, независимо от того, требует она или не требует предварительной подготовки;

5)все, перечисленные в п.п. 1, 2, 3.

28. Могут ли органы местного самоуправления принимать акты содержащие нормы трудового права?

1) нет;

2) да.

29. Для кого из представленных ниже категорий можно устанавливать испытание при приеме на работу…

1) государственных служащих;

2) лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

3) лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу.

30. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать

1) 36 часов в неделю;

2) 40 часов в неделю;

3) 48 часов в неделю.

31. Работодателями, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иным нормативным правовым актом, за исключением физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, принимают законодательный _____ акт

1) локальный

2) ведомственный

3) коллективный договор

4) правила внутреннего трудового распорядка

32. Субъектами трудового права России могут быть _____

1) граждане Российской Федерации и иностранные, с двойным гражданством, а также лица без гражданства

2) граждане стран СНГ

3) все иностранцы

4) лица без гражданства

33. Физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем это _____

1)работник

2) подрядчик

3) рабочий

4) трудящийся

34.Целенаправленная правовая деятельность по защите трудовых прав и законных интересов работников, охране их от нарушений, по восстановлению нарушенных прав, по установлению более высокого уровня условий труда и быта трудящихся – это защитная функция

1) профессиональных союзов

2) трудового права

3) сторон коллективного договора

4) государства

35. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица несут ответственность

1) дисциплинарную, административную и уголовную

2)только дисциплинарную и уголовную

3) только дисциплинарную и материальную

4) только имущественную и уголовную.

36.Профессиональные союзы несут ответственность:

1) гражданско- правовую

2) уголовную

3) административную

4) дисциплинарную

37.Сторонами социального партнерства являются:

1) работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, органы государственной власти и органы местного самоуправления, в случаях, когда они выступают в качестве работодателей

2) только работники и работодатели

3) только представители работников и работодателей

4)только независимые профсоюзы и Объединение работодателей и предпринимателей

38. Действие коллективного договора распространяется на

1) всех работников данной организации, индивидуального предпринимателя, а действие коллективного договора, заключенного в филиале представительства или

ином обособленном структурном подразделении организации, на всех работников соответствующего подразделения

2) членов первичной профсоюзной организации

3) членов первичной профсоюзной организации работников, уполномочивших профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем

4) всех работников данной организации и лиц, работающих по договору подряда.

39. Правоотношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, являются …

1) предшествующими трудовым правоотношениям

2) сопутствующими трудовым правоотношениям

3) вытекающими из трудовых правоотношений

40. Правоотношения по трудоустройству …

1) предшествуют трудовым правоотношениям

2) сопутствуют трудовым правоотношениям

3) вытекают из трудовых правоотношений

41. В качестве работодателя – стороны трудового правоотношения может выступать

1) физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации)

2)юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами

3) физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами

42. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с … лет

1) 19
2) 14
3) 15
4) 16
5) 18

43. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечивается …

1) представительным органом работников (выборным органом первичной организации)

2) федеральной инспекцией труда

3) работодателем

44. Ночное время в трудовом законодательстве определяется, как…

1) время с 20 часов до 6 часов;

2) время с 22 часов до 6 часов;

3) время с 24 часов до 5 часов

45. Есть ли содержательные различия между понятиями «трудовой договор» и «трудовой контракт»?

1) да;

2) нет.

46. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам приглашенным в порядке перевода от другого работодателя, если:

1) приглашение и переводе было сделано в письменной форме, иработник явился для заключение трудового договора в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;

2)приглашение о переводе было сделано в письменной форме, и работник явился для заключения договора в течение трех месяцев после получения приглашения;

3) работник явился для заключение трудового договора по устному приглашению на второй день;

4) приглашение о переводе сделано в письменной форме с условием прохождения испытательного срока, то на второй день.

47. Какие условия запрещается включать в трудовые договоры (контракты)?

1)ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством;

2)улучшающие положение работников по сравнению с законодательством,

3)касающиеся заработной платы;

4)касающиеся отпусков;

5)касающиеся системы премирования работников.

48. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней …

1) работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя

2) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день

3) работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску

49. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее … часов

1) 12
2) 24
3) 36

4) 42

50. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее…

1)трех дней со дня фактического допущения работника к работе;

2) десяти дней со дня фактического допущения работника к работе;

3) месяца со дня фактического допущения работника к работе.

Примеры тестовых заданий к экзамену

51. Влечет ли работа на условиях неполного рабочего времени для работников какие-либо ограничения продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав?

1) да;

2)да, если работа на таких условиях осуществляется более трех месяцев;

3) нет

52. В каких случаях лицо поступающее на работу не обязано предъявлять работодателю трудовую книжку…

1) только когда трудовой договор заключается впервые;

2) только когда работник поступает на работу на условиях совместительства;

3) когда работник поступает на работу на условиях совместительства или после пятилетнего перерыва в работе;

4) когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства

53. По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме…

1) за две недели;

2) за три недели;

3) за четыре недели.

54. Что из перечисленного не относится к видам времени отдыха:

1) ежедневный (междусменный) отдых;

2) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

3) пропуск по болезни;

4) нерабочие праздничные дни;

5) отпуска.

55. В соответствии с действующим трудовым законодательством, продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на…

1) один час;

2) два часа;

3) три часа.

56. Включаются ли в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, непосредственно время ежегодного оплачиваемого отпуска?

1) да;

2) только в случае, если отпуск предоставлен по инициативе работодателя;

3) нет.

57. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении…

1) шести месяцев его непрерывной работы в данной организации;

2) десяти месяцев его непрерывной работы в данной организации;

3) двенадцати месяцев его непрерывной работы в данной организации.

58. Замена отпуска работнику денежной компенсацией работодателем является его…

1) правом;

2) обязанностью.

59. Допускается ли оплата труда работника в не денежной форме (например, продукцией предприятия)?

1) да;

2) да, если между работодателем и работником есть согласие по этому вопросу, но при этом доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от общей суммы заработной платы;

3) да,если у предприятия нет на счетах свободны денежных средств;

4) нет.

60. Оплачивается ли по действующему законодательству время простоя по вине работодателя?

1) да;

2) нет;

3) если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

61. Сторонами трудового договора являются

1) работник и работодатель

2)подрядчик и заказчик

3).администрация и рабочий

4) наймодатель и наемник

62. Изменения определенных сторонами условия трудового договора допускаются

1) только по соглашению сторон и в письменной форме

2) в одностороннем порядке работодателем

3) только по соглашению сторон в устной форме

4) только в исключительных случаях

63. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного договора в связи с истечением срока его действия,работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, трудовой договор считается

1)Заключенным на неопределенный срок

2)Прекращенным

3)Заключенным еще на такой же срок

64. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение _____, то трудовой договор аннулируется

1) недели

2) месяца

3) трех дней

4) пяти дней

65. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста_____ лет,для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

1) четырнадцати

2) двенадцати

3) десяти

4) восьми

66. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является _____

1)трудовая книжка

2) паспорт

3) диплом об образовании

67. Вести трудовые книжки на каждого работника обязаны:

1)все работодатели

2)все работодатели за исключением работодателей - физических лиц, не зарегистрированных индивидуальными предпринимателями.

3) только государственные организации

4) только частные организации

68. Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в организации свыше _____ дней, в случае, если работа в этой организации является для работника основной

1) Пяти

2)Двух

3)Трех

4)Семи

69. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является

1)увольнение

2)замечание

3)выговор

4)строгий выговор

70. Прием на работу оформляется _____ работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора

1) приказом

2) устным распоряжением

3) трудовым договором

71. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в _____ срок со дня фактического начала работы

1) трехдневный

2) пятидневный

3) семидневный

4) десятидневный

72. До истечения срока предупреждения об увольнении работник ____ отозвать свое заявление

1) имеет право в любое время, если на его место не был приглашен в письменной форме другой работник

2) не имеет право

3) имеет право за 1 неделю до увольнения

4) имеет право по согласованию с работодателем

73.Прогул, то есть отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин _____ часов подряд в течение рабочего дня

1)Четырех

2)Трех

3)Двух

4)Пяти

74. Какое условие не относится к обязательным условиям трудового договора?

1)взаимное волеизъявление сторон о приеме-поступлении на работу и ее месте;

2)установление трудовой функции рабочего или служащего;

3)соглашение о сроке действия договора;

4)определение момента начала работы;

5)условия оплаты труда.

75. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, когда работник должен приступить к работе?

1)на следующий рабочий день после вступления договора в силу;

2)не позднее трех дней после вступления договора в силу;

3)в течение недели после вступления договора в силу;

4)в течение двух недель после вступления договора в силу;

5)в течение месяца после вступления договора в силу.

76. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за…

1)14 дней;

2)10 дней;

3)3 дня;

4)неделю;

5)5 дней.

77.Какая статья ТК РФ предусматривает возможность изменения существенных условий трудового договора без согласия работника?

1)ст. 64;

2)ст. 73;

3)ст. 84;

4)ст. 96;

5)ст. 118.

78. Администрация должна поставить работника в известность об изменении существенных условий труда не менее, чем…

1)за один месяц;

2)за три месяца;

3)за два месяца;

4)за четыре месяца;

5)за две недели.

79. На какой срок (ст. 74 ТК РФ) работодатель имеет право переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе?

1)до трех месяцев;

2)до двух месяцев;

3)до одного месяца;

4)до одного года;

5)до двух недель

80.Что означает прекращение трудового договора?

1)отстранение от работы;

2)увольнение работника;

3)недопущение к работе;

4)перечисленное в п. 1, 3;

5)нет правильного ответа.

81.Прекращение трудового договора по инициативе работодателя правомерно лишь в том случае, если одновременно есть следующие обстоятельства:

1)есть указанное в законе основание увольнения;

2)есть указанное в законе основание увольнения и соблюден порядок увольнения по данному основанию;

3)соблюден порядок увольнения по данному основанию и есть юридический акт прекращения трудового договора;

4)есть указанное в законе основание увольнения, и есть юридический акт прекращения трудового договора;

5)есть указанное в законе основание увольнения, соблюден порядок увольнения по данному основанию и есть юридический акт прекращения трудового договора;

82. Когда администрация обязана выдать увольняющемуся работнику трудовую книжку и произвести полный расчет?

1)в течение 3-х дней после увольнения;

2)в день увольнения;

3)за 1 день до увольнения;

4)за 3 дня до увольнения;

5)в течение недели после увольнения;

83. Выдается ли выходное пособие при расторжении трудового договора по собственному желанию работника?

1)при увольнении работника по собственному желанию, но в связи с нарушением администрацией законодательства о труде;

2)при увольнении работника по собственному желанию, но в связи с нарушением администрацией коллективного договора;

3)при увольнении работника по собственному желанию, но в связи с нарушением администрацией трудового договора;

4)никогда не выдается;

5)при наличии причин, указанных в п.п. 1, 2 и 3.

84. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за …

1)одну неделю до введения их в действие;

2)две недели до введения их в действие;

3)два месяца до введения их в действие;

4)один месяц до введения их в действие;

5)10 дней до введения их в действие.

85. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника…

1)48 часов в год;

2)90 часов в год;

3)180 часов в год;

4)120 часов в год;

5)240 часов в год.

86. Что из нижеперечисленного не относится к времени отдыха?

1)перерывы в течение рабочего дня (смены);

2)ежедневный (междусменный) отдых;

3)выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

4)нерабочие праздничные дни;

5)время нетрудоспособности (больничный).

87. «Совмещение профессий» обозначает:

1)работник состоит в трудовых отношениях с несколькими работодателями;

2)работник в рамках одного предприятия выполняет разную работу в разное время;

3)работник в рамках одного предприятия выполняетработы по двум или нескольким специальностям в рамках установленного рабочего времени;

4)работник выполняет работы по двум или нескольким специальностям в рамка одного предприятия, но в разных структурных подразделениях;

5)работник состоит в трудовых отношениях с разными структурными подразделениями одного предприятия.

88. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются…

1)время фактической работы;

2)время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

3)время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

4)время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

5)другие периоды времени, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором или локальным нормативным актом организации.

89. Какой категории работников не допускается замена отпуска денежной компенсацией?

1)беременным женщинам;

2)работникам в возрасте до восемнадцати лет;

3)работникам, занятым на тяжелых работах;

4)работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5)всем вышеперечисленным..

90. Размеры заработной платы устанавливаются следующим способом:

1)по согласованию сторон;

2)законом установлен минимальный размер заработной платы;

3)по усмотрению администрации;

4)по желанию работника;

5)по согласованию сторон, но не ниже установленногозаконом минимального размера заработной платы.

91. Минимальная заработная плата представляет собой:

1)максимальный предел, выше которого не может быть установлена оплата труда ни одного работника, выполняющего меру труда;

2)минимальный предел, ниже которого не может быть установлена оплата труда ни одного работника, выполняющего меру труда;

3)основу для начисления пособий по безработице;

4)среднюю заработную плату работников;

5)основу для исчисления налогов.

92. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать…

1)30 процентов от общей суммы заработной платы;

2)50 процентов от общей суммы заработной платы;

3)20 процентов от общей суммы заработной платы;

4)33 процентов от общей суммы заработной платы;

5)40 процентов от общей суммы заработной платы.

93. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти не позднее…

1)недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов;

2)двухнедельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов;

94.. Если работник не может получить заработную плату в месте работы, начисленные денежные суммы по его просьбе:

1)пересылаются ему;

2)выдаются по доверенности другому лицу;

3)депонируются;

4)может перечисляться на указанный им лицевой счет в отделения Сбербанка;

5)все вышеперечисленные.

95. В случае направления в служебную командировку работодатель не обязан возмещать работнику…

1)расходы по проезду;

2)расходы по найму жилого помещения;

3)дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

4)иные расходы, произведенные работником без ведома работодателя;

5)иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

96 . Трудовая дисциплина - это:

1)точное соблюдение производственных процессов и технических правил на производстве;

2)совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок;

3)соблюдение внутреннего распорядка на предприятии;

4)совокупность прав и обязанностей работника;

5)совокупность прав и обязанностей работодателя.

97. В течении какого срока действует дисциплинарное взыскание:

1)в течение шести месяцев;

2)в течение одного года, если работник не подвергался новому;

3)в течение одного года со дня издания приказа, если работник не подвергался новому;

4)в течение шести месяцев со дня издания приказа, если работник не подвергался новому;

5)в течение одного года, если работникподвергался новому.

98. Материальной ответственность бывает следующего вида:

1)солидарная;

2)государственная;

3)административная;

4)уголовная;

5)всех вышеперечисленных видов.

99. Полная материальная ответственность наступаетв следующем случае:

1)по распоряжению администрации предприятия;

2)когда ущерб причинен работником, находящимся в нетрезвом состоянии;

3)если стоимость испорченного имущества превышает установленный законом минимальный размер оплаты труда;

4)если стоимость испорченного имуществане превышает месячный заработок работника;

5)если стоимость испорченного имуществане превышает средний годовой заработок работника.

100. В каких обстоятельствах исключается материальная ответственность работника?

1)в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы;

2)в случаях нормального хозяйственного риска;

3)в случаях крайней необходимости;

4)в случаях необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику;

5)во всех вышеперечисленных случаях.

Перечень вопросов для подготовки к зачету по дисциплине «Трудовое право»:

1.Трудовое право как отрасль права (понятие, предмет, система)

2.Метод трудового права. Единство и дифференциация трудового права. Основания дифференциации

3.Трудовые правоотношения. (субъект, объект, содержание и юридические факты)

4. Правоотношения, тесно связанные с трудовыми (производные). Виды и характеристика.

5.Основные принципы трудового права, их реализация в нормах права.

6.Источники трудового права: понятие, классификация. Система трудового права.

7.Субъекты трудового права (общие понятия и виды). Правосубъектность: понятие и содержание.

8.Работник как субъект трудового права. Правовой статус работника.

9.Работодатель как субъект трудового права. Содержание правосубъектности работодателя (юридического и физического лица)

10.Профсоюзы как субъекты трудового правоотношения

11.Трудовой договор: понятие, стороны и значение.

12.Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.

13.Содержание трудового договора. Существенные и дополнительные условия.

14.Виды трудовых договоров.

15.Срочный трудовой договор (понятие, основания заключения)

16.Порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.

17.Документы, необходимые при приеме на работу. Трудовая книжка как основной документ работника.

18.Особенности приема на работу отдельных категорий работников.

19.Установление испытательного срока при приеме на работу. Результат испытания.

20.Изменение трудового договора. Перевод на другую работу: понятие, виды, условия перевода, отличие от простого перемещения. Последствия отказа работника от перевода.

21.Изменение существенных условий трудового договора в связи с организационными либо технологическими изменениями.

22.Временный перевод по производственной необходимости.

23.Трудовые отношения при смене собственника имущества, ее реорганизации и изменении подведомственности. Случаи отстранения работника от работы

24.Прекращение трудового договора: понятие, виды оснований, порядок оформления.

25.Общие основания прекращения трудового договора. Категории работников, для которых могут быть предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора.

26.Прекращение трудового договора по инициативе работника: понятие, срок предупреждения об увольнении, момент прекращения трудового договора.

27.Прекращение трудового договора по соглашению сторон и в связи с истечением срока.

28.Прекращение трудового договора по инициативе работодателя: основания, их содержание.

29.Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон.

30.Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора. Аттестация работников: понятие, значение ее проведения, круг аттестуемых, правовые последствия.

31.Понятие рабочего времени, единицы измерения рабочего времени. Виды рабочего времени (общая характеристика).

32.Неполное рабочее время: понятие, порядок его установления и оплаты.

33.Режим и учет рабочего времени: понятие, виды. Содержание режима работы, установленного по типу рабочей недели. Ненормированный рабочий день.

34.Режим суммированного учета рабочего времени. Посменный режим.

35.Гибкое рабочее время. Вахтовый метод организации работ. Особенности режима для отдельных отраслей народного хозяйства.

36.Сверхурочная работа: понятие, продолжительность, оплата, основания привлечения.

37.Время отдыха: понятие и виды. Кратковременный и еженедельный отдых.

38.Выходные и праздничные дни (понятие). Работа в выходные и праздничные дни: основания привлечения, ограничения, оплата.

39.Ежегодный основной отпуск: понятие, порядок предоставления, исчисление стажа работы, дающего право на отпуск, его продолжительность.

40.Ежегодные удлиненные и дополнительные отпуска: понятие, основания предоставления, их содержание.

41.Отпуск без сохранения заработной платы.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену по дисциплине «Трудовое право»

1.Трудовое право как отрасль права (понятие, предмет, метод правового регулирования).

2.Трудовые правоотношения. (субъект, объект, содержание и юридические факты)

3.Правоотношения, тесно связанные с трудовыми (производные). Виды и характеристика.

4.Основные принципы трудового права, их реализация в нормах права.

5.Источники трудового права: понятие, классификация. Система трудового права.

6.Единство и дифференциация трудового права. Основания дифференциации.

7.Субъект трудового права (общие понятия и виды). Правосубъектность: понятие и содержание.

8.Работник как субъект трудового права. Правовой статус работника.

9.Работодатель как субъект трудового права. Содержание правосубъектности работодателя.

10.Профсоюзы как субъекты правоотношения в сфере труда

11.Трудовой договор: понятие, стороны и значение.

12.Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.

13.Содержание трудового договора. Существенные и дополнительные условия.

14.Виды трудовых договоров.

15.Срочный трудовой договор (понятие, основания заключения)

16.Порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.

17.Документы, необходимые при приеме на работу. Особенности приема на работу отдельных категорий работников.

18.Изменение трудового договора. Перевод на другую работу: понятие, виды, условия перевода, отличие от простого перемещения. Последствия отказа работника от перевода.

19.Изменение существенных условий трудового договора в связи с организационными либо технологическими изменениями. Отстранение работника от работы.

20.Временный перевод по производственной необходимости. Трудовые отношения при смене собственника имущества, ее реорганизации и изменении подведомственности.

21.Прекращение трудового договора: понятие, виды оснований, порядок оформления.

22.Общие основания прекращения трудового договора.

23.Прекращение трудового договора по инициативе работника: понятие, сроки подачи заявления, момент прекращения трудового договора, ограничения.

24.Прекращениетрудовогодоговорапо соглашению сторон и в связи с истечением срока.

25.Прекращение трудового договора по инициативе работодателя: основания, их содержание.

26.Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон.

27.Прекращение трудового договора в следствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.

28.Аттестация работников: понятие, значение ее проведения, круг аттестуемых, правовые последствия.

29.Понятие рабочего времени, его продолжительность. Виды рабочего времени (общая характеристика).

30.Неполное рабочее время: понятие, порядок его установления и оплаты.

31.Режим и учет рабочего времени: понятие, виды. Содержание режима работы, установленного по типу рабочей недели. Ненормированный рабочий день.

32.Режим суммированного учета рабочего времени. Посменный режим.

33.Гибкое рабочее время. Вахтовый метод организации работ. Особенности режима для отдельных отраслей народного хозяйства.

34.Сверхурочная работа: понятие, оплата, в каких случаях применяется, ограничения.

35.Время отдыха: понятие и виды. Кратковременный и еженедельный отдых.

36.Выходные и праздничные дни (понятие). Работа в выходные и праздничные дни: когда применяется, ограничения, оплата.

37.Ежегодный основной отпуск: понятие, порядок предоставления, исчисление стажа работы, дающего право на отпуск, его продолжительность.

38.Ежегодные дополнительные отпуска: понятие, виды и основания предоставления, их содержание.

39.Отпуск без сохранения заработной платы.

40.Понятие заработной платы. Система и форма оплаты труда.

41.Правовое регулирование заработной платы: понятие и способы.

42.Элементы тарифной системы оплаты труда.

43.Системы заработной платы: понятие, основные виды и их характеристика.

44.Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда: при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников; за работу в ночное время; при невыполнении норм выработки; при простое; при выпуске брака.

45.Понятие материальной ответственности по трудовому праву. Виды и условия материальной ответственности. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой имущественной ответственности.

46.Полная материальная ответственность работника (индивидуальная и коллективная), случаи наступления.

47.Ограниченная индивидуальная материальная ответственность. Порядок возмещения ущерба.

48.Материальная ответственность на производстве. ответственность работодателя за вред, причиненный работнику: случаи наступления, их содержание; нормативные акты.

49.Охрана труда женщин. Льготы в связи с материнством. Гарантии по приему на работу и ограничения при увольнении.

50.Охрана труда молодежи. Гарантии по приему на работу и ограничения при увольнении. Льготы для лиц, совмещающих работу с учебой.

51.Дисциплина труда: понятие, значение, методы обеспечения.

52.Внутренний трудовой распорядок. Основные обязанности работника и администрации.

53.Основания и меры поощрения. Порядок применения поощрения.

54.Виды дисциплинарной ответственности. Основания и меры дисциплинарного взыскания.

55.Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.

56.Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

57.Понятие охраны труда. Органы управления охраной труда.

58.Право работника на охрану труда, его содержание.

59.Основные обязанности работодателя в области охраны труда.

60.Порядок расследования обстоятельств и причин несчастных случаев

Тексты проблемно-аналитических и (или) практических учебно-профессиональных задач

Задача 1. Для оборудования гаража завод заключил с плотником Ивановым и сварщиком Семеновым договор, в котором был указан недельный срок выполнения работ и их стоимость (50 000 руб.). В его содержание специально оговаривались следующие условия: а) конечный результат; б) время работы (срок); в) итоговая сумма оплаты труда группы с указанием конкретной суммы, получаемой каждым исполнителем. Выполняя работы по указанному договору в результате неосторожного обращения со сварочным оборудованием, Семенов сжег часть пиломатериала на общую сумму 17000 рублей и обжег левую руку, проболев 34 дня. Директор завода расторг с Ивановым и Семеновым договор и обратился в суд с иском о возмещении причиненного заводу ущерба (17000 руб.).

Прав ли директор завода? Проанализируйте характер трудовых отношений Иванова и Семенова с заводом. Вправе ли они требовать выполнения договора после выздоровления Семенова?

Задача 2. Научный сотрудник Карпухин, производя опыт с новым электроприбором, получил смертельный разряд током, вследствие которого скончался на рабочем месте. Необходимый инструктаж Карпухиным был пройден, рабочее место соответствовало установленным требованиям охраны труда.

Несет ли ответственность работодатель за гибель Карпухина?

Задача 3. Наладчик оборудования находится на повременно-премиальной системе оплаты труда. Его месячная тарифная ставка составляет 7800 рублей. За качественное выполнение работ по наладке и текущему ремонту, а также за не превышение установленного лимита простоя оборудования полагается премия в размере 35% от месячной тарифной ставки. Начальник цеха, где работает Григорьев, снизил ему премию на 15 % за отказ Григорьева от сверхурочной работы.

Обоснованно ли уменьшение размера премии в данном случае?

Задача 4. Кому из перечисленных работников положено установление неполного или сокращенного рабочего времени?

- Студент 5 курса дневного отделения юридического факультета государственного университета.
- Инвалид II группы, имеющий рекомендации МСЭК об установлении неполного рабочего времени.
- Мать, воспитывающая ребенка в возрасте 7 лет.
- ЛаНижний Новгородщик мебельного цеха.
- Преподаватель ВУЗА.

Задача 5. В связи с сокращением штатной численности управленческого персонала были уволены инженер отдела снабжения Курочкина и инспектор отдела кадров Петухова. Уволенные обратились в суд с иском о восстановлении на работе. Курочкина считала свое увольнение неправильным, т.к. стаж у нее больше, чем у двух других инженеров отдела, а показатели работы не хуже. Петухова ссылалась на то, что в ее семье два иждивенца: мать-пенсионерка и сын школьник. Кроме того, обе указывали как нарушение порядка увольнения, несогласование их увольнения с профсоюзным комитетом.

Что следует понимать под сокращением численности или штата работников? Каков порядок увольнения по сокращению штатов? Какое решение должен принять суд?

Задача 6. В магазине работала бригада, с которой был заключен договор о полной материальной ответственности. В состав бригады входили: заведующая секцией, ее заместитель, два старших продавца, три продавца и уборщица. Инвентаризацией была установлена недостача товаров на сумму 24 000 руб. Накануне в секции было обнаружено хищение товаров на сумму 902 руб. членом бригады Воробьевой. Факт был зафиксирован в акте. Дирекция магазина потребовала от бригады возмещения суммы недостающих товаров.

Каков порядок организации бригад с материальной ответственностью? По каким основаниям член бригады может быть освобожден от материальной ответственности? На кого и в каком размере должна быть возложена в данном случае материальная ответственность? В каком порядке может быть взыскан ущерб?

Задача 7. При приеме на работу директору государственного унитарного предприятия Зубову был установлен шестимесячный испытательный срок. По истечении пяти месяцев он был уволен как не выдержавший испытание.

К каким условиям трудового договора относится испытательный срок?

Решите задачу по существу.

Задача 8. В связи с производственной аварией бухгалтер Федорова была переведена на два месяца уборщиком помещений. Отработав один месяц, Федорова на указанную работу не вышла, но явилась в бухгалтерию в целях выполнения своих непосредственных трудовых обязанностей бухгалтера, в связи с чем через три дня была уволена за прогул.

Определите правомерность действий работодателя.

Задача 9. Проводнику пассажирского поезда Кукушкиной работодатель на основании медицинского заключения о беременности предложил с 1 июля выполнять работу, не связанную с обслуживанием подвижного состава, от чего она отказалась. После того как она отказалась еще от нескольких предложений о переводе, на проводника было наложено дисциплинарное взыскание, которое работница обжаловала в суд.

Составьте мотивировочную часть судебного решения.

Задача 10. На шахте “Первомайская” установлено, что подземные электрослесари подавляющую часть рабочего времени трудятся на поверхности шахты. В результате этого было принято решение у 10 из 20 таких электрослесарей переменить наименование трудовой функции (“электрослесарь” вместо “подземный электрослесарь”), изъяв из круга обязанностей выполнение работ внутри шахты, изменив режим и оплату труда, льготы. Четверо рабочих не согласились с этим и были уволены ввиду отказа от продолжения работы с изменением определенных сторонами условий трудового договора. Они обратились в суд с иском о восстановлении на работе, обосновывая свои требования тем, что количество подземных электрослесарей в штатном расписании сокращено, поэтому увольнение должно было состояться по сокращению штата или численности работников.

Как решит дело суд?

Задача 11. Водитель автотранспортного предприятия Панков в нетрезвом состоянии задержан в проходной 15 мин. до начала рабочего дня. В составленном акте констатировалось, что от Панкова сильно пахло спиртным и в разговорной перепалке с работниками предприятия он употреблял нецензурные выражения. В этот же день на основании представления руководителя службы кадров и указанного акта, подписанного двумя работниками охраны, руководитель предприятия издал приказ об отстранении Панкова от работы на весь соответствующий рабочий день в связи с нетрезвым состоянием и об увольнении его в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии со следующего рабочего дня.

Правильно ли это?

Если работник обратится в суд, то какое решение будет вынесено?

Задача 12. При приеме на работу водителя Стручкова предупредили о том, что его рабочий день будет разделен на две части. Такой режим, по утверждению администрации, обусловлен необходимостью привозить работников организации утром на работу, а вечером, по окончании работы, развозить их по домам. Стручков после приема на работу обратился с исковым заявлением в суд, считая, что решение администрации об установлении ему такого режима работы незаконно.

Какое решение вынесет суд?

Задача 13. Работники ОАО “Поиск” вели добычу нефти вахтовым методом в течение 30 дней. В связи с погодными условиями прибытие новой смены было задержано на 40 часов и старая смена продолжила работу. Получив заработную плату, работники не обнаружили дополнительной оплаты за переработку.

В каком порядке и каким образом работникам будут компенсированы переработанные часы? Сформулируйте решение суда.

Задача 14. Работник международной организации, осуществляющей свою деятельность на территории Российской Федерации, обратился к ее руководителю с заявлением о предоставлении отпуска по уходу за ребенком. Руководитель организации в предоставлении отпуска отказал, посчитав, что на работников международной организации трудовое законодательство не распространяется. Следует ли применять нормы трудового права в международных организациях, действующих на территории Российской Федерации.

Задача 15. Член коллективного сельскохозяйственного предприятия Олексеенко, который в период жатв работал по 10-12 часов на сутки, стал требовать дополнительной оплаты труда за работу в сверхурочное время и за работу в праздничные и нерабочие дни, ссылаясь на соответствующие нормы законодательства о труде

Правомерны ли его требования? В данном случае трудовые отношения являются предметом трудового права?

Задача 16. Председатель крестьянского (фермерского) хозяйства Ткаченко нанял на работу ветврача и стал требовать, чтобы тот придерживался режима работы, который установлен для работающих членов крестьянского (фермерского) хозяйства. Правомерны ли требования Ткаченко? Какие отношения в сфере деятельности крестьянского (фермерского) хозяйства в этом случае являются предметом трудового права? 8 Задание 9. ООО «Крокус» заключило с художником Гордийчук трудовое соглашение сроком на шесть месяцев. Согласно этому соглашению Гордийчук обязался оформить витрину магазину соответственно предоставленным эскизам, за что ООО «Крокус» обязалось выплатить ему вознаграждение в сумме 600 грн., выплачивая ее частями ежемесячно по 100 грн. По окончанию работы и окончательному расчету Гордийчук затребовал, чтобы кроме обусловленной суммы ему выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и предоставили оформленную должным образом трудовую книжку.

Правомерны ли требования Гордийчука? Являются ли его отношения с ООО «Крокус» предметом трудового права?

Задача 17. В связи с увольнением по собственному желанию бригадира ремонтников Дьяченко, вопреки воле членов бригады, приказом директора предприятия бригадиром бригады ремонтников был назначен Мельник, который раньше работал техником, но должность техника была сокращена. Правомерны ли действия директора предприятия?

Задача 18. Работник завода «Аргон» Потапов обратился к председателю профсоюзного комитета завода с просьбой осуществить представительство и защиту его интересов в районном суде по поводу трудового спора. Но председатель профсоюзного комитета отказал ему в этом, ссылаясь на то, что Потапов не является членом профсоюзной организации.

Правомерный ли такой отказ? Каким нормативным актом регулируются эти вопросы?

Задача 19. Профсоюзный комитет государственного предприятия «Спецсвязь», рассмотрев материалы относительно систематических нарушений трудовых обязанностей водителем предприятия Гриньом, поставил перед директором предприятия требования относительно увольнения водителя Гриня с работы.

Правомерны ли требования профсоюзного комитета и обязан ли директор их выполнить?

Задача 20. Группа работников ЗАО «Стрела» обратилась к профсоюзному комитету предприятия с жалобой на длительную задержку выплаты заработной платы. В связи с этим председателем профкома был сделан запрос в адрес правления ЗАО о наличии средств на счетах предприятия.

Обязан ли работодатель предоставить информацию на такой запрос? По каким вопросам и в какой срок работодатель обязан предоставлять информацию на запросы профсоюза?

Задача 21. Ясунов обратился в отдел занятости с заявлением о признании его безработным и предоставил справку о среднемесячном заработке за последние три месяца по последнему месту работы. Из справки следовало, что заработок Ясунова за этот период в два раза превышал среднемесячный заработок в регионе. Кроме того, из последних 12 месяцев Ясунов работал по трудовому договору только последние четыре месяца, остальное время он работал по договорам подряда, копии которых представил. Ясунов – единственный работник в семье, у него на иждивении жена и четверо детей, престарелые родители жены.

Есть ли основания для признания Ясунов безработным? Будет ли ему назначено пособие по безработице и в каком размере?

Задача 22. Инженер Пешкина уволена как не справившаяся со своими обязанностями. На освободившееся место была принята Воронова, направленная на работу в эту организацию отделом занятости населения. Суд, куда Пешкина обратилась с иском, признал ее увольнение необоснованным и восстановил ее на прежней работе. Решение суда состоялось спустя два с половиной месяца после увольнения Пешкиной. Воронова в организации работала больше двух месяцев и ее средний заработок оказался больше того, что был у нее до получения статуса безработной.

Как в сложившейся ситуации следует поступить с Вороновой? Есть ли у нее какие-нибудь преимущества и льготы? Получит ли она вновь статус безработной и, если получит, как будет исчисляться размер ее пособия?

Задача 23. Инженер Власов был уволен с предприятия в связи с его ликвидацией. Он обратился в госслужбу занятости для регистрации его в качестве безработного и подыскания подходящей работы. Ему предложили работу в качестве техника по его специальности. Он отказался считая, что место этой работы слишком 14 удалено от его местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную работу подходящей для Власова? Какие документы ему надо представить для регистрации в качестве безработной? Какой будет размер его пособия по безработице, когда и в течение какого срока он будет его получать?

Каков порядок высвобождения работников при ликвидации предприятия и каковы их материальные гарантии?

Задача 24. В городском центре занятости уволенному, но несоответствию но состоянию здоровья доктору Пронину (58 лет) предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице.

Правомерно ли предложение центра занятости и отказ от него Пронина? В течение какого срока он может получать пособие по безработице? Может ли он, получая это пособие работать на общественных работах? Каков порядок направления на эти работы?

Задача 25. Госслужба занятости снизила безработному Ильину на 20 % пособие по безработице за то, что он отказался от общественных работ.

Правомерно ли поступила служба занятости? В каких случаях снижается, откладывается и прекращается выплата пособия по безработице? Куда Ильин может пожаловать действии районной службы занятости?

Задача 26. Через десять месяцев получения пособия, но безработице машинистка Тимченко по предписанию врача должна иметь отпуск по беременности и родам.

Как решается вопрос для безработной об этом отпуске? Может ли она получать пособие, но беременности и родам, в каком размере и где? Как будет решаться вопрос с пособием, если она после отпуска по беременности и родам заболела воспалением легких и проболела полтора месяца?

Задача 27. Красина в установленном порядке была признана безработной и получала пособие по безработице. Получив уведомление центра занятости о необходимости немедленной явки для получения направления на работу, Красина в назначенное время не явилась, так как уезжала в сельскую местность навестить престарелых родителей и помочь им по хозяйству. Придя через неделю к инспектору центра занятости, она узнала, что за неявку она лишена пособия по безработице.

Правомерно ли решение центра занятости? Какие санкции вправе применять служба занятости?

Задача 28. Новиков, имеющий общий стаж работы 4 года, по направлению органов занятости был зачислен в колледж для получения новой специальности. Среднемесячный заработок Новикова по последнему месту работы составил 10000 рублей. Минимальный размер оплаты груда, установленный государством составляет – 5500 рублей, а средний заработок в данной местности составляет 12000 рублей. Определите размер стипендии, которая будет назначена Новикову. Определите размер стипендии Новикова, если на его иждивении находятся несовершеннолетний сын н жена - инвалид.

Задача 29. Определите размер пособия по безработице Авериной, имевшей средний заработок по последнему месту работы 18000 рублей. Минимальный размер оплаты труда, установленный государством составляет 5600 рублей, а средний заработок в данной местности составляет 10000 рублей.

Каков будет размер пособия Авериной через 5 месяцев? (10 месяцев?) В каких случаях в каких размерах пособие по безработице может быть увеличено? Задание 15. Инвалид III группы Иванюк, который был уволен с предприятия по сокращению штата,

после увольнения не смог самостоятельно трудоустроиться, обратился в службу занятости с заявлением зарегистрировать его как безработного. Но ему было отказано. Правомерно ли это? Какие граждане называются безработными?

Задача 30. Самойленко учился в высшем учебном заведении на дневном отделении на контрактной основе. По окончании учебного заведения Самойленко 16 трудоустроиться не смог.

В какой срок Самойленко должен обратиться в службу занятости или за помощью в трудоустройстве и какие должен предъявить документы? При каких условиях он приобретет статус безработного? Будет ли оказываться ему помощь по безработице?

Задача 31. В службу занятости обратился студент высшего учебного заведения дневной формы обучения за содействием в трудоустройстве в свободное от обучения время. Но ему было отказано, ссылаясь на то, что он принадлежит к занятому населению.

Правомерный ли такой отказ? Имеет ли право такой студент приобрести статус безработного?

Задача 31. Заведующая фармацевтическим складом Игнатова за дачу взятки была осуждена на три года лишения свободы. После отбытия наказания Игнатова захотела устроиться на прежнюю должность, которая была вакантна. Из-за судимости ей в этом было отказано, так как должность связана с материальной ответственностью.

Обоснован ли отказ Игнатовой в приеме на работу?

Задача 33. Ежов после освобождения из исправительной колонии обратился в отдел кадров организации, в которой он работал до осуждения подсобным рабочим, с просьбой принять его на работу токарем 4 разряда – по специальности, полученной им в исправительной колонии. В связи с тем, что до осуждения Ежов работал плохо, часто нарушал дисциплину, ему было отказано в приеме на работу. После того как в отдел кадров с просьбой о трудоустройстве Ежова обратился участковый инспектор милиции, администрация согласилась принять Ежова подсобным рабочим, пообещав перевести его на квалифицированную работу, если он в течение года покажет себя добросовестным, дисциплинированным работником.

Согласны ли вы с позицией, занятой администрацией организации? Каков порядок трудоустройства лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание?

Задача 34. Алексашин принят на работу кладовщиком со сроком испытания один месяц. В течение двух дней Алексашин принимал материальные ценности, а затем заболел. Проболев 36 календарных дней, он вышел на работу, но на 19 следующий день был уволен как не выдержавший испытание, поскольку не принял на себя ответственность за материальные ценности.

Правильно ли уволен Алексашин?

Задача 35. Денисенко был принят на работу в конструкторское бюро инженером конструктором с испытательным сроком на один месяц. За два дня до окончания этого срока его предупредили в отделе кадров, что испытательный срок ему продлили еще на месяц, а через неделю он был уволен, как таковой, который не выдержал испытания. Денисенко обратился с иском в суд об восстановлении на работе.

Какое решение должно принять суд?

Задача 36. Иванов был принят на автопредприятие водителем и за ним была закреплена легковая автомашина. Но впоследствии приказом по автопредприятию Иванов был переведен для работы на автобусе. При этом режим работы и заработная плата остались без изменения. Но Иванов отказался работать на автобусе, за что был привлечен к дисциплинарной ответственности, после чего он обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна принять КТС?

Задача 37. Алексеева была допущена директором племенного завода к работе в качестве скотницы. До начала работы она сдала в отдел кадров заявление о приеме на работу с резолюцией бригадира, не возражавшего против ее оформления на работу, и трудовую книжку. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Проработав 3 дня, Алексеева предъявила справку о трехмесячной беременности и потребовала предоставления ей легкой работы, не связанной с обслуживанием животных. После этого администрация не допустила ее к работе и выдала ей трудовую книжку, сославшись на отсутствие письменного договора о приеме на работу. Алексеева обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула.

Как должен поступить суд?

Задача 38. Зайцев обратился в прокуратуру с жалобой на начальника автоколонны, который отказал ему в приеме на работу в качестве водителя грузовой автома- 20 шины В жалобе указывалось, что два месяца назад он был уволен из автоколонны по сокращению штатов. Однако затем Зайцев узнал, что в автоколонну поступили новые машины и были приняты на работу водители.

Обоснована ли жалоба Зайцева? Имеет ли он преимущественное право для поступления на работу в организацию, из которой был уволен по сокращению штатов?

Задача 38. Рабочий объединения «Азот» Дьяков во время обеденного перерыва, будучи в нетрезвом состоянии, учинил в буфете заводоуправления скандал, выражался нецензурными словами. Выйдя из помещения, разбил палкой стекла машины директора объединения. За совершенные проступки он был уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ, так как ранее имел взыскания. Дьяков обратился в суд с иском о восстановлении на работе Суд вынес решение о восстановлении Дьякова на прежней работе и оплате ему вынужденного прогула

Обосновано ли решение суда? Изменилось ли решение суда, если бы эти действия Дьяков совершил в рабочее время?

Задача 39. Директором ООО «Оризон» Власенко было отказано в принятии на работу на должность кассира гражданке Шелковой, поскольку ее сестра на этом же предприятии работает главным бухгалтером.

Правомерны ли действия директора ООО «Оризон»?

Задача 40. Титова была принята на работу в ООО с испытательным сроком два месяца. По истечении одного месяца она была уволена как не выдержавшая испытание. Администрация отказалась выплатить ей заработную плату за отработанное время, а также компенсацию за неиспользованный отпуск мотивируя это тем, что Титова не выдержала испытание.

Как могут быть защищены права Титовой? Какие обстоятельства должны быть установлены для правильного разрешения спора? Как следует разрешить спор?

Задача 41. К. обратился в суд с иском к администрации г. Талнаха о восстановлении на работе, взыскании заработной платы и компенсации морального вреда. Исковые требования мотивированы тем, что К. работал специалистом первой категории отдела организационной работы администрации г. Талнаха. Распоряжением главы администрации от 01.03.2012 г. он был временно переведен старшим инспектором отдела по учету военнообязанных. После выхода из отпуска по уходу за ребенком работника, ранее занимавшего эту должность, он был уволен на основании п. 2 ст. 77 ТК РФ. Данное увольнение считает незаконным, поскольку перевод носил временный характер, и он должен был возвратиться на прежнюю должность. Байкитский суд в удовлетворении 22 иска К. отказал. В кассационной жалобе К. просит решение отменить. Проверив материалы дела, коллегия по гражданским делам Красноярского краевого суда установила, что перевод на временную работу был произведен не в связи с сокращением прежней должности К. Кроме того, в материалах дела отсутствует предупреждение истца о предстоящем увольнении. Отсутствуют данные, что истцу была предложена временная работа в связи с предстоящим увольнением по сокращению штата работающих.

Определите правомерность этого перевода. Какое определение примет судебная коллегия?

Задача 42. Машинист локомотива Иванов за проезд на запрещенный сигнал был переведен на должность помощника машиниста сроком на 6 месяцев. Считая, что перевод на нижеоплачиваемую работу за нарушение трудовой дисциплины трудовым законодательством не предусмотрен, Иванов обратился с заявлением КТС.

Правомерно ли наложение на него дисциплинарного взыскания? Можно ли по истечении 6-месячного срока восстановить машиниста локомотива на прежней работе? Проанализируйте соответствующие нормативные акты.

Задача 43. Казакова работала уборщицей в АО «Новинка» с 2010 г. 20 апреля 2012 г. Она обратилась к директору с просьбой перевести ее на другую более легкую работу по состоянию здоровья (в связи с беременностью). Директор отказал Казаковой в ее просьбе, мотивируя это тем, что в организации на данный момент нет для нее подходящей работы.

Правомерны ли действия директора? Каков порядок перевода на другую работу по состоянию здоровья?

Задача 44. Сучкова К.Н. на основании заключенного на неопределенный срок трудового договора была принята на работу в ПАО «ЛФКУТ» на должность упаковщицы готовой продукции. В соответствии с условиями трудового договора, Сучковой К.Н. был установлен следующий режим рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресение), время начала работы – 9.00, время окончания работы –18.00, перерыв для отдыха и питания – с 13.00 до 14.00. Проработав несколько месяцев, Сучкова К.Н. обратилась к работодателю с просьбой установить для нее 4-х часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшей матерью, проживающей с ней в одной квартире. Руководитель ПАО «ЛФКУТ», ссылаясь на необходимость пребывания Сучковой К.Н. по условиям работы в течение полного рабочего дня (8 часов), отказал Сучковой К.Н. в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию или расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон.

Правомерны ли действия работодателя? Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила 39 Сучкова К.Н. и подлежит ли удовлетворению ее просьба?

Задача 45. В связи с необходимостью завершения работ по укладке асфальта при проведении внепланового ремонта сетей канализации, прораб отдал распоряжение оставаться всем рабочим-асфальтоукладчикам на работе до полной укладки привезенного асфальта. При этом указанные работники переработали сверх своей ежедневной нормы рабочего времени по 3 часа. Когда работники поинтересовались у работодателя, как будет им компенсирована такая переработка, то им было сказано, что так как асфальт был доставлен к месту проведения работ с нарушением установленного времени для подвоза, а рабочие часть времени в течение рабочего дня соответственно не работали, то никакой компенсации за дополнительные часы работы им не полагается.

Правомерны ли действия работодателя? Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? Будет ли компенсироваться рабочим переработка 3 часов, а если будет, то в каком порядке?

Задача 46. Юсупова А.П., работающая в должности специалиста управления делами в ООО «Циммерман», обратилась к работодателю с просьбой установить для нее режим гибкого рабочего времени, который обеспечит ей лучшие условия для сочетания ее семейных обязанностей с работой. Руководитель организации отказал в просьбе Юсуповой А.П., ссылаясь на то, что в правилах внутреннего трудового распорядка ООО «Циммерман» не предусмотрена возможность установления такого режима работы.

Законна ли просьба Юсуповой А.П. и правомерны ли действия работодателя? Как производится учет рабочего времени при работе в режиме гибкого рабочего времени?

Задача 47. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время и какой продолжительности: - инвалиду II группы, имеющему рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы; - матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 10 лет; - 16-летнему учащемуся профессионально-технического училища; - врачу детских яслей; - члену экипажа воздушного судна?

Задача 48. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель организации, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате. Данный отказ был мотивирован тем, что рабочие не возражали поработать дополнительно. Следует ли данную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах?

Задача 49. Для оборудования гаража завод заключил с плотником Ивановым и сварщиком Семеновым договор, в котором был указан недельный срок выполнения работ и их стоимость (50 000 руб.). В его содержание специально оговаривались следующие условия: а) конечный результат; б) время работы (срок); в) итоговая сумма оплаты труда группы с указанием конкретной суммы, получаемой каждым исполнителем. Выполняя работы по указанному договору в результате неосторожного обращения со сварочным оборудованием, Семенов сжег часть пиломатериала на общую сумму 17000 рублей и

обжег левую руку, проболев 34 дня. Директор завода расторг с Ивановым и Семеновым договор и обратился в суд с иском о возмещении причиненного заводу ущерба (17000 руб.).

Прав ли директор завода? Проанализируйте характер трудовых отношений Иванова и Семенова с заводом. Вправе ли они требовать выполнения договора после выздоровления Семенова?

Задача 50. Научный сотрудник Карпухин, производя опыт с новым электроприбором, получил смертельный разряд током, вследствие которого скончался на рабочем месте. Необходимый инструктаж Карпухиным был пройден, рабочее место соответствовало установленным требованиям охраны труда.

Несет ли ответственность работодатель за гибель Карпухина?

3.2.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков в ходе промежуточной аттестации

Процедура оценивания знаний (тест)

Предлагаемое количество заданий	20
Последовательность выборки	Определена по разделам
Критерии оценки	- правильный ответ на вопрос
«5» если	правильно выполнено 90-100% тестовых заданий
«4» если	правильно выполнено 70-89% тестовых заданий
«3» если	правильно выполнено 50-69% тестовых заданий

Процедура оценивания знаний (устный ответ)

Предел длительности	10 минут
Предлагаемое количество заданий	2 вопроса
Последовательность выборки вопросов из каждого раздела	Случайная
Критерии оценки	- требуемый объем и структура - изложение материала без фактических ошибок - логика изложения - использование соответствующей терминологии - стиль речи и культура речи - подбор примеров их научной литературы и практики
«5» если	требования к ответу выполнены в полном объеме
«4» если	в целом выполнены требования к ответу, однако есть небольшие неточности в изложении некоторых вопросов
«3» если	требования выполнены частично – не выдержан объем, есть фактические ошибки, нарушена логика изложения, недостаточно используется соответствующая терминологии

Процедура оценивания умений и навыков (решение проблемно-аналитических и практических учебно-профессиональных задач)

Предлагаемое количество заданий	1
Последовательность выборки	Случайная
Критерии оценки:	- выделение и понимание проблемы - умение обобщать, сопоставлять различные точки зрения - полнота использования источников - наличие авторской позиции - соответствие ответа поставленному вопросу - использование социального опыта, материалов СМИ,

	статистических данных - логичность изложения - умение сделать квалифицированные выводы и обобщения с точки зрения решения профессиональных задач - умение привести пример - опора на теоретические положения - владение соответствующей терминологией
«5» если	требования к ответу выполнены в полном объеме
«4» если	в целом выполнены требования к ответу, однако есть небольшие неточности в изложении некоторых вопросов. Затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений
«3» если	требования выполнены частично – пытается обосновать свою точку зрения, однако слабо аргументирует научные положения, практически не способен самостоятельно сформулировать выводы и обобщения, не видит связь с профессиональной деятельностью

3.2.4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Самостоятельная работа студентов – планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа студентов, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (возможно частичное непосредственное участие преподавателя при сохранении ведущей роли студентов). Целью СРС является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками по профилю будущей специальности, опытом творческой, исследовательской деятельности, развитие самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровней. Задачи СРС: систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов; углубление и расширение теоретической подготовки; формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу; развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; развитие исследовательских умений; использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на практических занятиях, при написании курсовых и выпускной квалификационной работ, для эффективной подготовки к итоговым зачетам и экзаменам. Функции СРС: развивающая (повышение культуры умственного труда, приобщение к 10 творческим видам деятельности, обогащение интеллектуальных способностей студентов); информационно-обучающая (учебная деятельность студентов на аудиторных занятиях, неподкрепленная самостоятельной работой, становится мало результативной); ориентирующая и стимулирующая (процессу обучения придается ускорение и мотивация); воспитательная (формируются и развиваются профессиональные качества специалиста и гражданина); исследовательская (новый уровень профессионально-творческого мышления).

Самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом учебного процесса для каждого студента и определяется учебным планом. Виды самостоятельной работы студентов определяются при разработке рабочих программ и учебных методических комплексов дисциплин содержанием учебной дисциплины. При определении содержания самостоятельной работы студентов следует учитывать их уровень самостоятельности и требования к уровню самостоятельности выпускников для того, чтобы за период обучения искомый уровень был достигнут. Так, удельный вес самостоятельной работы при обучении в очной форме составляет до 50% от количества аудиторных часов, отведённых на изучение дисциплины, в заочной форме - количество

часов, отведенных на освоение дисциплины, увеличивается до 90%. Самостоятельная работа определяется как индивидуальная или коллективная учебная деятельность, осуществляемая без непосредственного руководства педагога, но по его заданиям и под его контролем. Самостоятельная работа – это познавательная учебная деятельность, когда последовательность мышления студента, его умственных и практических операций и действий зависит и определяется самим студентом. Самостоятельная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня, что в итоге приводит к развитию навыка самостоятельного планирования и реализации деятельности. Целью самостоятельной работы студентов является овладение необходимыми компетенциями по своему направлению подготовки, опытом творческой и исследовательской деятельности. На основании компетентностного подхода к реализации профессиональных образовательных программ, видами заданий для самостоятельной работы являются: 6 - для овладения знаниями: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы), составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста, работа со словарями и аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и информационно-телекоммуникационной сети Интернет и др. - для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей), повторная работа над учебным материалом, составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект-анализ и др.), завершение аудиторных практических работ и оформление отчётов по ним, подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре (конференции), материалов-презентаций, подготовка реферата, составление библиографии, тематических кроссвордов, тестирование и др. - для формирования умений: решение задач и упражнений по образцу, решение вариативных задач, выполнение чертежей, схем, выполнение расчетов (графических работ), решение ситуационных (профессиональных) задач, подготовка к деловым играм, проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности, рефлексивный анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов - справочниками, ознакомление с нормативными документами, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и информационно-телекоммуникационной сети Интернет и др. - для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей), повторная работа над учебным материалом, составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста (аннотирование, рецензирование, реферирование, конспект-анализ и др.), завершение аудиторных практических работ и оформление отчётов по ним, подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре (конференции), материалов-презентаций, подготовка реферата, составление библиографии, тематических кроссвордов, тестирование и др. - для формирования умений: решение задач и упражнений по образцу, решение вариативных задач, выполнение чертежей, схем, выполнение расчетов (графических работ), решение ситуационных (профессиональных) задач, подготовка к деловым играм, проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности, рефлексивный анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или

группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

4. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Электронные учебные издания

1. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20499-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/558266 (дата обращения: 26.03.2025).
2. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебник для вузов / А. Я. Рыженков, С. А. Шаронов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 252 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18851-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560812 (дата обращения: 26.03.2025).
3. Трудовое право России. Общая часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14920-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/580481 (дата обращения: 26.03.2025).
4. Трудовое право России. Особенная часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/580482 (дата обращения: 26.03.2025).

4.2. Электронные образовательные ресурсы

1. Образовательная платформа ЮРАЙТ – электронная библиотека по всем отраслям знаний https://urait.ru/- Режим доступа: для авториз. пользователей.
2. e-Library.ru: Научная электронная библиотека [Электронный ресурс]. – URL: http://elibrary.ru/.- Режим доступа: свободный.
3. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. – URL: http://cyberleninka.ru/.- Режим доступа: свободный.
4. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» [Электронный ресурс]. – URL: http://window.edu.ru/- Режим доступа: свободный.
5. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов [Электронный ресурс]. – URL: http://fcior.edu.ru/- Режим доступа: свободный.

4.3. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ) к ниже следующим современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам:

1. Словари и энциклопедии на Академике [Электронный ресурс]. – URL: http://dic.academic.ru. - Режим доступа: свободный.
2. Система информационно-правового обеспечения «Гарант» [Электронный ресурс]. – http://www.garant.ru/- Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – https://consultant.ru/- Режим доступа: для авториз. пользователей.

4.4. Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

1. MS Office;
2. Операционная система Windows;

3. Свободно распространяемое программное обеспечение: свободные пакеты офисных приложений Apache Open Office, LibreOffice.

4.5. Оборудование и технические средства обучения

Для реализации дисциплины (модуля) используются учебные аудитории для проведения учебных занятий, которые оснащены оборудованием и техническими средствами обучения, и помещения для самостоятельной работы обучающихся, которые оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду НЧОУ ВО «МИЭПП». Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

№ аудитории	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы	Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий
№ 101	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект учебной мебели (ученические столы-12шт. стулья – 24 шт.), ноутбук – 1 шт., проектор -1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.
№ 102	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы-21шт. и стулья 42шт.), проектор -1 шт., принтер t – 1 шт., роутер – 1шт., ноутбук -1 шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
№ 209	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект учебной мебели (ученические столы -7шт.; и стулья-14 шт.), ноутбук– 1 шт., проектор - 1 шт., Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
№ 210	«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект учебной мебели (ученические столы 15шт.; и стулья-30шт.), ноутбук -1 шт. проектор - 1 шт., Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
№ 211	«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)».	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект учебной мебели (ученические столы -17 шт. стулья-34шт.), колонка для воспроизведения звука (1 шт.), наушники (20 шт.), системный блок (20 шт.); компьютер (20 шт.), клавиатура (20 шт.), компьютерная мышь (20 шт.), принтер– 1 шт., сетевой маршрутизатор – 1шт., роутер – 1шт., проектор -1 шт., ноутбук - 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.
№ 213	«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект учебной мебели (ученические столы -12 шт и стулья – 24шт.),

	консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	принтер – 1 шт., ноутбук - 1шт., проектор– 1шт.. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.
№ 214	«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект учебной мебели (ученические столы-26шт. и стулья -52шт.), Системный блок -10шт.; проектор -1 шт., роутер – 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
№ 105	Специальное помещение «Помещение для самостоятельной работы»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системный блок (6 шт.), монитор (6 шт.), клавиатура (6 шт.), компьютерная мышь (6 шт.), сетевой маршрутизатор, информационный стенд, принтер. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.
№ 109	Специальное помещение «Помещение для самостоятельной работы»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системный блок (3 шт.), монитор (3 шт.), клавиатура (6 шт.), компьютерная мышь (3 шт.), сетевой маршрутизатор, информационный стенд, принтер. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.

* Номер конкретной аудитории указан в приказе об аудиторном фонде, расписании учебных занятий и расписании промежуточной аттестации.

5. Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями

Организация образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями осуществляется в соответствии с «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от 08.04.2014г. № АК-44/05вн. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом индивидуальных особенностей. Предусмотрена возможность обучения по индивидуальному графику, при составлении которого возможны различные варианты проведения занятий: в академической группе и индивидуально, на дому с использованием дистанционных образовательных технологий.