Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Московский областной филиал

Факультет государственного управления и права
(наименование структурного подразделения (института/факультета)

УТВЕРЖДЕНО
Директор
Московского областного филиала
РАНХиГС

Электронная подпись

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Юриспруденция, профиль «Гражданско-правовой»
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.25 Трудовое право
(код и наименование РПД)

40.03.01 Юриспруденция
(код, наименование направления подготовки/специальности)

очная, очно-заочная
(форма (формы) обучения)

Год набора – 2023

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 7EA87949AEF3929182CB76EC6B77ADA6
Владелец: Арсенян Арташес Завенович
Действителен: с 03.02.2026 до 29.04.2027

Красногорск, 2022 г.

Автор(ы)–составитель(и):
Кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой правового обеспечения государственной и муниципальной службы Богмацера Эдуард Викторович

Заведующий кафедрой правового обеспечения государственной и муниципальной службы, кандидат юридических наук, доцент Богмацера Эдуард Викторович

Рабочая программа дисциплины Б1.О.25 «Трудовое право» рассмотрена и одобрена на заседании кафедры правового обеспечения государственной и муниципальной службы Протокол от 29 августа 2022 года № 11.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..……..
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы…….....
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)……..
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)…….……....
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)…...
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)…….. …..
   6.1. Основная литература……...……..
   6.2. Дополнительная литература…… .
   6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы……..
   6.4. Нормативные правовые документы…….……
   6.5. Интернет-ресурсы……..
   6.6. Иные источники…….
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы……

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.О.25 «Трудовое право» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-2	Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК-2/3.4, 4.2	Продолжает формирование компетенции
ОПК-4	Способен профессионально толковать нормы права	ОПК-2/3.4, 4.2	Продолжает формирование компетенции
ОПК-6	Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов	ОПК-6/3.4, 4.2	Продолжает формирование компетенции
ПКо ОС-3	Способность осуществлять юридическое консультирование и правовую экспертизу	ПКоОС-3/3.4, 4.2	Продолжает формирование компетенции

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы следующие знания, умения и навыки:

Квалификационные требования/ Профессиональные задачи	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Выполнение профессиональных задач, соответствующих правоприменительной деятельности: обоснование и принятие в пределах должностных обязанностей решений, а также совершение действий, связанных с реализацией правовых норм	ОПК-2	На уровне знаний материальные и процессуальные нормы права в сфере трудовых отношений На уровне умений анализировать юридическую ситуацию в сфере трудовых отношений, требующей применения норм материального и процессуального права На уровне навыков практическое применений правовых знаний материального и процессуального права в сфере трудовых отношений

	ОПК-4	На уровне знаний нормы трудового права На уровне умений способен профессионально уяснять нормы трудового права: На уровне навыков практическое применений нормативных правовых актов в сфере трудовых отношений
	ОПК-6	На уровне знаний правила подготовки нормативных правовых актов или иного юридического документа в сфере трудовых отношений На уровне умений определять требования к разработке проекта нормативного правового акта и иного юридического документа в сфере трудовых отношений На уровне навыков разработка нормативных правовых актов или иного юридического документа в сфере трудовых отношений
	ПКо ОС-3	На уровне знаний положения действующих норм права в сфере трудовых отношений На уровне умений оценивать законность и обоснованность юридических актов, выявления соответствия исследуемых документов по форме и содержанию действующему законодательству в сфере трудовых отношений На уровне навыков практическое применение знаний при правовой экспертизе документов в сфере трудовых отношений

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.О.25 «Трудовое право» входит в обязательную часть учебного плана, подготовки бакалавров по направлению 40.03.01 «Юриспруденция» профиль «Гражданско-правовой». Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 и 6 семестрах по очной форме обучения, на 3 курсе в 5 и 6 семестре по очно-заочной форме обучения.

Общая трудоемкость дисциплины – 6 зачетные единицы (216 часов).

По очной форме обучения

4 семестр - контактной работы с преподавателем 60 (32 ч. – лекции; 32 ч. – практические занятия), самостоятельная работа студентов – 40 ч., промежуточная аттестация - 4 ч.

5 семестр- контактной работы с преподавателем 50 (24 ч. – лекции; 24 ч. – практические занятия, консультация- 2 ч.), самостоятельная работа студентов – 22 ч., промежуточная аттестация – 36 ч.

По очно-заочной форме обучения

5 семестр - контактной работы с преподавателем 24 ч. (12 ч. – лекции; 12 ч. – практические занятия), самостоятельная работа студентов – 80 ч., промежуточная аттестация - 4 ч.

6 семестр - контактной работы с преподавателем 20 ч. (8 ч. – лекции; 10 ч. – практические занятия, консультация – 2 ч.), самостоятельная работа студентов – 52 ч., промежуточная аттестация - 36 ч.

Для освоения дисциплины «Трудовое право» обучающиеся используют знания, умения, навыки, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин: «Конституционное право», «Гражданское право», «Уголовное право», «Гражданский процесс».

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет, экзамен

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Предмет, метод трудового права.	12	4		4		4	О, З
Тема 2	Источники трудового права.	12	4		4		4	О, З
Тема 3	Принципы трудового права.	12	4		4		4	О, З
Тема 4	Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений и договоров.	12	4		4		4	О, З
Тема 5	Субъекты трудового права.	8	2		2		4	О, З
Тема 6	Социальное партнерство и коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения.	8	2		2		4	О, З
Тема 7	Виды трудовых договоров.	8	2		2		4	О, З
Тема 8	Порядок приема на	6	2		2		2	О, З

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
	работу и Кадровое делопроизводство. Испытание при приме на работу.							
Тема 9	Срочные трудовые договора.	6	2		2		2	О, З
Тема 10	Расторжения трудового договора (по инициативе работника и соглашению сторон).	6	2		2		2	О, З
Тема 11	Расторжения трудового договора (по инициативе работодателя).	6	2		2		2	О, З
Промежуточная аттестация						4		зачет
Тема 12	Совмещение и совместительство.	6	2		2		2	О, З
Тема 13	Перевод и перемещение.	6	2		2		2	О, З
Тема 14	Рабочее время.	6	2		2		2	О, З
Тема 15	Ненормированный рабочий день и сверхурочно работа.	6	2		2		2	О, З
Тема 16	Время отдыха.	6	2		2		2	О, З
Тема 17	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.	6	2		2		2	О, З
Тема 18	Социальные гарантии при потере работы и безработице.	6	2		2		2	О, З
Тема 19	Оплата труда и нормирование труда.	6	2		2		2	О, З
Тема 20	Охрана труда.	6	2		2		2	О, З

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 21	Материальная ответственность сторон трудового договора.	6	2		2		2	О, З
Тема 22	Защита трудовых прав работников.	6	2		2		2	О, З
Тема 23	Гарантии и компенсации.	6	2		2		2	О, З
Тема 24	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	6	2		2		2	О, З
Консультация		2				2		консультация
Промежуточная аттестация		40				40		Экзамен
Всего:		**216**	**56**		**56**	**42**	**62**	

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очно-заочная форма обучения								
Тема 1	Предмет, метод трудового права.	8	2		2		4	О, З
Тема 2	Источники трудового права.	8	2		2		4	О, З
Тема 3	Принципы трудового права.	8	2		2		4	О, З
Тема 4	Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений и договоров.	8	2		2		4	О, З

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очно-заочная форма обучения								
Тема 5	Субъекты трудового права.	8	2		2		4	О, З
Тема 6	Социальное партнерство и коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения.	8	2		2		4	О, З
Тема 7	Виды трудовых договоров.	10	2		2		6	О, З
Тема 8	Порядок приема на работу и Кадровое делопроизводство. Испытание при приме на работу.	10	2		2		6	О, З
Тема 9	Срочные трудовые договора.	10	2		2		6	О, З
Тема 10	Расторжения трудового договора (по инициативе работника и соглашению сторон).	10	2		2		6	О, З
Тема 11	Расторжения трудового договора (по инициативе работодателя).	8	-		2		6	О, З
Промежуточная аттестация					-	4		4
Тема 12	Совмещение и совместительство.	6	-		-		6	О, З
Тема 13	Перевод и перемещение.	6	-		-		6	О, З
Тема 14	Рабочее время.	6	-		-		6	О, З
Тема 15	Ненормированный рабочий день и сверхурочно работа.	6	-		-		6	О, З
Тема 16	Время отдыха.	6	-		-		6	О, З
Тема	Дисциплина труда и дисциплинарная	6	-		-		6	О, З

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очно-заочная форма обучения								
17	ответственность.							
Тема 18	Социальные гарантии при потере работы и безработице.	6	-		-		6	О, З
Тема 19	Оплата труда и нормирование труда.	6	-		-		6	О, З
Тема 20	Охрана труда.	6	-		-		6	О, З
Тема 21	Материальная ответственность сторон трудового договора.	6	-		-		6	О, З
Тема 22	Защита трудовых прав работников.	6	-		-		6	О, З
Тема 23	Гарантии и компенсации.	6	-		-		6	О, З
Тема 24	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	6	-		-		6	О, З
Консультация		2				2		консультация
Промежуточная аттестация		40				40		Экзамен
	Всего:	**216**	**20**		**22**	**42**	**132**	

Примечание: 4 – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), задания (З)

Содержание дисциплины

ТЕМА 1. Трудовое право как отрасль российского права. Предмет, метод и система трудового права.

Понятие и виды труда, его роль в развитии общества. Формы общественной организации труда. Понятие трудового права как отрасли права и его место в общей системе российского права. Соотношение трудового права и других отраслей права,

регулирующих отношения, связанные с применением труда. Трудовое и гражданское право: отграничение предмета регулирования, общие и различные черты метода регулирования. Трудовое и административное право: общее и особенное в предмете и методе регулирования. Трудовое право и право социального обеспечения. Соотношение отрасли трудового права с категориями публичного и частного права. Становление и развитие трудового права. Основные этапы реформы трудовых отношений в Российской Федерации. Цели и задачи трудового права. Характерные признаки предмета трудового права. Трудовые и иные тесно с ними связанные общественные отношения, входящие в предмет регулирования трудового права. Особенности метода трудового права, основные специфические черты метода трудового права. Основные функции трудового права: понятие и классификация. Понятие системы трудового права как отрасли права, основные элементы системы. Институты трудового права. Предмет, метод и система науки трудового права. Соотношение с другими общественными науками. Трудовое право как учебная дисциплина. Тенденции развития трудового права в Российской Федерации.

ТЕМА 2. Источники трудового права

Понятие и виды источников права. Источники трудового права и правовые акты применения трудового законодательства. Классификация источников трудового права по степени их важности и субординации, по системе трудового права, ее институтам, по органам, принявшим нормативный правовой акт, по форме акта, по сфере их действия. Основные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и тесно с ними связанные общественные отношения. Конституция Российской Федерации – основной источник трудового права. Федеральные конституционные законы в системе источников трудового права. Международные договоры, соглашения и конвенции по вопросам труда, участницей которых является Российская Федерация. Законодательные акты федерального уровня и уровня субъектов Российской Федерации. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений. Трудовой кодекс Российской Федерации: структура и содержание. Характеристика основных текущих федеральных законов, законов субъектов федерации, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. Подзаконные нормативно-правовые акты. Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, нормативные акты Министерства здравоохранения и социального развития, Федеральной службы по труду и занятости. Подзаконные нормативно - правовые акты, принятые на уровне субъектов федерации. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права. Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке. Социально-партнерские соглашения о труде. Коллективный договор. Понятие локального нормативно-правового акта. Основные виды локальных нормативно-правовых актов. Соотношение законодательного и договорного регулирования социально-трудовых отношений. Нормативные акты бывшего Союза ССР. Судебная практика. Роль постановлений Высших судебных органов Российской Федерации в применении и толковании норм трудового права. Сфера действия трудового законодательства. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц. Единство и дифференциация трудового права. Общее и специальное законодательство о труде. Особенности системы источников трудового права.

ТЕМА 3. Принципы трудового права

Понятие правовых принципов. Их классификация. Общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы, внутриотраслевые (принципы институтов права). Принципы правового регулирования труда (межотраслевые) и принципы трудового права (отраслевые). Их краткая характеристика и взаимосвязь. Значение принципов. Международные принципы в сфере труда. Содержание основных принципов трудового права. Критерии их классификации. Гарантии соблюдения принципов трудового права. Межотраслевые принципы: свободы труда и возможности свободно распоряжаться своими способностями к труда, запрета принудительного труда, равенства прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности языка, защиты от безработицы, право на охрану здоровья, право на образование, право на объединение, обеспечение права человека на защиту своих прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом, охраны достоинства личности государством, принцип запрета осуществления прав и свобод человека с нарушением прав и свобод других лиц, принцип гарантированности социального обеспечения, установленного законом – реализация их в трудовом законодательстве. Значение принципов правового регулирования труда.

ТЕМА 4. Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений и договоров.

Оформление гражданско-правовых и трудовых договоров. Субъекты договоров и их правовой статус. Содержание гражданско-правовых и трудовых договоров. Существенные условия гражданско-правовых и трудовых договоров. Регулирование гражданско-правовых и трудовых отношений. Выполнение работ по гражданско-правовому и трудовому договору. Оплата по гражданско-правовому и трудовому договору. Ответственность сторон по гражданско-правовому и трудовому договору. Споры и судебная практика по гражданско-правовым и трудовым договорам.

ТЕМА 5. Субъекты трудового права

Понятие субъекта права. Понятие и критерии классификации субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права. Основные элементы правового статуса. Трудовая правосубъектность. Основные статутные права и обязанности субъектов трудового права. Юридические гарантии статутных прав субъектов трудового права. Виды правовой ответственности субъектов трудового права. Общий и специальный правовой статус субъектов трудового права. Характеристика основных субъектов трудового права. Индивидуальные субъекты трудового права. Правовой статус безработного гражданина. Правовой статус лиц, заключивших ученический договор с работодателем. Правовой статус наемного работника. Правовой статус работающего собственника. Правовой статус работодателя-физического лица. Коллективные субъекты трудового права. Правовой статус работодателя – юридического лица. Трудовой коллектив организации. Признаки трудового коллектива. Виды трудовых коллективов. Органы и полномочия трудовых коллективов. Профсоюзные органы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права. Социальные партнеры как субъекты трудового права. Органы по рассмотрению трудовых споров как субъекты трудового права. Государственные органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства как субъекты трудового права. Федеральная служба занятости населения как субъект трудового права. Роль государства в сфере трудового права. Администрация предприятия, учреждения, организации.

ТЕМА 6. Социальное партнерство и коллективные переговоры.

Коллективные договоры и соглашения. Нормативно-правовые акты, определяющие правовые основы социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Их характеристика. Уровни и формы социального

партнерства. Стороны социального партнерства и их представители. Участники социального партнерства. Профессиональные союзы и иные представители работников. Представители работодателей. Объединения работодателей. Особенности представления работодателей – государственных и муниципальных предприятий и бюджетных организаций. Государство в системе социального партнерства. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры как стадия коллективно-договорного процесса. Порядок их проведения, урегулирование разногласий, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Понятие и порядок заключения коллективного договора. Функции коллективного договора. Стороны коллективного договора и стороны коллективно-договорного процесса. Содержание и структура коллективного договора. Нормативные, организационные, информационные и обязательственные условия коллективного договора. Срок действия коллективного договора, порядок его изменения и дополнения. Гарантии при ликвидации организации. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность за нарушение коллективного договора. Понятие и виды социально-партнерских соглашений. Структура и содержание соглашений. Российская трехсторонняя комиссия. Участие органов государственной власти и местного самоуправления в заключении соглашений. Порядок, сроки разработки и заключения соглашений. Ответственность сторон социального партнерства.

ТЕМА 7. Виды трудового договора.

Понятие, содержание и значение трудового договора. Социально-экономическая роль трудового договора и его юридическое значение. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений. Работодатель и работник как стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Непосредственные и производные условия трудового договора. Непосредственные условия трудового договора: обязательные и дополнительные. Понятие трудовой функции и места работы, иные обязательные условия трудового договора. Условие о неразглашении охраняемой законом тайны. Иные дополнительные условия трудового договора. Виды трудовых договоров. Трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры. Виды трудовых договоров по субъектному составу, их особенности. Трудовые договоры, заключаемые: для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в порядке конкурса, при работе по совместительству, на сезонные работы, на срок до двух месяцев, с надомниками, с лицами с семейными обязанностями. Трудовой договор с государственным служащим, муниципальным служащим. Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации. Трудовой договор с иностранным работником. Трудовой договор, заключаемый с работодателем – физическим лицом. Особенности трудового договора, заключаемого с работниками в возрасте до восемнадцати лет. Трудовой договор, заключаемый с работником транспорта. Особенности трудового договора лиц, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации за границей. Трудовой договор с работником религиозной организации. Особенности трудового договора медицинского работника, педагогического работника, работника средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков. Особенности трудового договора с тренером, профессиональным спортсменом. Порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора. Документы, подлежащие представлению при поступлении на работу. Ограничения при приеме на работу. Момент вступления трудового договора в силу. Командировка, понятие, правовое регулирование. Аттестация работников:

понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых работников. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, ее реорганизации. Отстранение от работы: условия и порядок применения. Прекращение трудового договора. Понятие оснований прекращения трудового договора и их отличие от отстранения от работы. Классификация оснований прекращения трудового договора. Аннулирование трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора.

ТЕМА 8. Правовое регулирование трудоустройства и занятости.

Основы законодательства о занятости населения в Российской Федерации, в субъектах РФ. Общая характеристика закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», его структура и основное содержание. Государственная политика в области занятости населения. Федеральная программа содействия занятости населения в Российской Федерации. Права граждан в области занятости. Реализация права на защиту от безработицы. Право на защиту от необоснованных увольнений. Право граждан на самостоятельное трудоустройство у работодателя. Право граждан на трудоустройство посредством государственных органов по труду и занятости. Право граждан на трудоустройство посредством негосударственных организаций. Понятие занятости и ее формы. Занятые и безработные граждане. Понятие безработицы. Правовой статус безработного. Признание граждан безработными. Порядок регистрации безработных. Права и обязанности безработных. Право на возможность заключения срочных договоров на участие в оплачиваемых общественных работах. Общественные работы, порядок их организации. Право на обжалование действий государственных органов по вопросам занятости и их должностных лиц. Право на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, связанных с профессиональной ориентацией. Право на бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов по труду и занятости. Право на досрочное оформление пенсии. Право на материальную поддержку в случае потери работы и заработка. Гарантии, льготы и компенсации для высвобождаемых и безработных граждан. Пособие по безработице, его размеры, сроки и порядок выплаты. Выплаты обучающимся гражданам по направлению органов по труду и занятости. Материальная и иная помощь безработным гражданам. Понятие трудоустройства, его формы и значение. Органы трудоустройства. Права и обязанности трудоустраиваемых. Некоторые особенности трудоустройства отдельных категорий работников. Подходящая и неподходящая работа. Участие работодателей в обеспечении занятости населения. Система органов занятости. Федеральная служба по труду и занятости населения. Ее правовой статус. Негосударственные службы занятости (кадровые агентства). Финансирование мероприятий по трудоустройству и занятости. Правовое регулирование высвобождения работников. Массовое высвобождение и его критерии. Высвобождение работников вследствие расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

ТЕМА 9. Срочные трудовые договора.

Понятие, стороны, содержание, особенности срочных трудовых договоров. Основания заключения срочных трудовых договоров. Прекращение срочного трудового договора. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу. Правовое регулирование срочных

трудовых договоров. Споры и судебная практика по срочным трудовым договорам (их заключению, реализации и прекращении).

ТЕМА 10. Расторжения трудового договора (по инициативе работника и соглашению сторон).

Особенности прекращения трудового договора по инициативе работника. Особенности прекращения трудового договора по соглашению сторон. Инициатива расторжения трудового договора по соглашению сторон и по заявлению работника. Споры и судебная практика по расторжению трудовых договоров (по инициативе работника и соглашению сторон).

ТЕМА 11. Расторжения трудового договора (по инициативе работодателя).

Основания расторжения договора по инициативе работодателя. Особенности прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям не связанным с виной работника. Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом. Сокращение численности или штата работников организации. Расторжение трудового договора по основаниям связанным с виной работника. Расторжение трудового договора в случае грубого однократного нарушения работником трудовых обязанностей. Расторжение трудового договора в случае грубого нарушения трудовых обязанностей. Прогул. Расторжение трудового договора в случае грубого нарушения трудовых обязанностей. Появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Расторжение трудового договора в случае грубого нарушения трудовых обязанностей. Разглашение охраняемой законом тайны. Расторжение трудового договора в случае грубого нарушения трудовых обязанностей. Совершение по месту работы 12 хищения. Расторжение трудового договора в случае грубого нарушения трудовых обязанностей. Порядок расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Круг оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя с учетом мнения и предварительного согласия профсоюзного органа. Порядок оформления увольнения. Производство расчетов при прекращении трудового договора. Выходное пособие. Споры и судебная практика по расторжению трудового договора по инициативе работодателя.

ТЕМА 12. Совмещение и совместительство.

Правовой статус совместительства. Правовой статус совмещения должностей (профессий). Существенное отличие между совмещением и совместительством. Трудовой договор при совместительстве. Порядок оформление при совместительстве и совмещении. Заключение и прекращение трудового договора о работе по совместительству. Ограничения работы по совместительству. Особенности работы по совместительству. Продолжительность работы по совместительству и совмещении профессий. Оплата труда за работу по совместительству и совмещении профессий. Ежегодные основные и дополнительные отпуска работающих по совместительству и совмещении профессий. Условия выполнения работ, не считающихся совместительством и совмещением профессий. Время выполнения работы, которая не считается совместительством и совмещением профессий, и ее объем. Оплата отпуска при выполнении работ, не считающихся совместительством и смещением профессий. Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Условия оплаты труда за временно отсутствующих работников. Временное заместительство.

ТЕМА 13. Перевод и перемещение

Понятие и виды переводов. Переводы по инициативе администрации и по инициативе работника. Постоянные и временные переводы. Перевод в случае производственной необходимости. Основания и сроки перевода. Условия

правомерности перевода. Перемещение. Отличие перемещения от перевода. Изменение существенных условий труда. Отличия изменения существенных условий труда от перевода и от перемещения. Отстранение от работы. Основания и сроки отстранения от работы. Дополнительные гарантии при переводах. Правовые последствия незаконного перевода. Споры и судебная практика по переводам и перемещению.

ТЕМА 14-16. Рабочее время и время отдыха.

Взаимосвязь категорий рабочего времени и времени отдыха, как единого института трудового права. Методы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Понятие рабочего времени. Юридический и экономический аспекты. Значение правового регулирования рабочего времени. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в международно-правовых актах. Нормы труда и виды рабочего времени. Нормирование рабочего времени. Нормальное, сокращенное и неполное рабочее время. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в 13 ночное время. Работа за пределами нормальной продолжительности: по инициативе работника (совместительство) и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Режим работы. Виды режимов рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части. Учет рабочего времени. Понятие времени отдыха. Право граждан на отдых и его юридические и материальные гарантии. Виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня, междудневный перерыв, еженедельный непрерывный отдых, праздничные дни. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Круг лиц, имеющих право на отпуск. Виды и продолжительность отпусков. Ежегодный отпуск. Удлиненный отпуск. Дополнительный оплачиваемый отпуск. Виды и продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков отдельным категориям работников. Отпуска без сохранения заработной платы. Иные периоды освобождения от работы (по состоянию здоровья, в связи с необходимостью выполнения семейных обязанностей, по мотивам охраны труда, в связи с выполнением функций донора, в связи с совмещением работы с обучением, для выполнения государственных и общественных обязанностей). Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления и использования отпусков. Ежегодное предоставление отпусков. Очередность предоставления отпусков. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Исключительные случаи перенесения отпуска.

ТЕМА 17. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.

Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локально-правовые акты организаций. Трудовые обязанности работников и работодателей. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе (виды основания, порядок применения) и за особые трудовые заслуги. Дисциплинарная, ответственность: понятие, основные черты и ее виды. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

ТЕМА 18. Социальные гарантии при потере работы и безработице.

Международная политика в области занятости. Рекомендации и Конвенции МОТ. Закон РФ «О занятости населения». Основные принципы государственной политики в области занятости населения: добровольность труда; свобода граждан в

выборе вида деятельности; запрещение принудительного труда. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми. Понятие безработного, его основные права и обязанности. Реализация прав безработных граждан. Формы трудоустройства. Право граждан на трудоустройство при посредничестве органов службы занятости. Понятие подходящей работы. Порядок регистрации безработных граждан. Компенсации гражданам, потерявшим работу. Пособие по безработице. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, инвалидов). Квотирование рабочих мест. Государственная служба занятости и ее полномочия.

ТЕМА 19. Оплата труда и нормирование труда.

Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Концепция реформирования и организации заработной платы: соотношение государственного (централизованного) регулирования заработной платы и коллективно-договорного (акты соглашения, коллективный договор) и индивидуально-договорного регулирования. Порядок установления МРОТ в РФ и ее субъектах. Тарифная система оплаты труда и оплата труда по схемам должностных окладов. Тарифная система оплаты труда рабочих и ее элементы. Единая тарифная сетка работников бюджетных организаций. Надбавки и доплаты. Нормирование труда. Нормы выработки, нормы-времени, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности. Системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности). Материальное стимулирование: премирование, вознаграждение по итогам работы за год. Вознаграждение за выслугу лет и др. Оплата труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифами. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Правовые последствия нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы.

ТЕМА 20. Охрана труда.

Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву. Государственная политика в области охраны труда. Органы управления охраны труда. Служба охраны труда. Основные права и обязанности сторон трудового договора по охране труда. Создание здоровых и безопасных условий труда. Право работника на труд, в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Обязательное социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний. Правила по охране труда, обязательные для работодателя. Инструкции по охране труда, обязательные для работников. Охрана труда женщин. Охрана труда женщин в связи с материнством. Охрана труда молодежи. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету: понятие, виды. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Общие положения. Комиссии по расследованию: состав, полномочия. Оформление результатов расследования и учет несчастных случаев. Акт о несчастном случае на производстве. Урегулирование разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве

ТЕМА 21. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие и значение материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, и ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности. Основания и условия привлечения к материальной ответственности работников. Виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы. Прямой действительный ущерб. Полная материальная ответственность и ее пределы. Письменные договоры о полной

материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Порядок взыскания ущерба. Материальная ответственность работодателя перед работником. Незаконное лишение возможности трудиться: понятие, виды. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

ТЕМА 22. Защита трудовых прав работников.

Основные способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы государственного надзора и контроля. Федеральная инспекция труда. Основные задачи органов федеральной инспекции труда. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда. Порядок инспектирования организаций. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда. Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности. Государственный энергетический надзор. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью. Защита трудовых прав профессиональными союзами. Формы самозащиты работниками трудовых прав. Понятие трудовых споров, причины их возникновения. Нормативные акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Классификация трудовых споров. Система органов по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров. Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам: организация, структура, компетенция. Виды трудовых споров, рассматриваемых в КТС. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд. Особенности рассмотрения трудовых споров в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров в суде. Исполнение решений суда. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Рассмотрение трудовых споров в кассационном и надзорном порядке. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Социально-экономическая сущность и причины возникновения коллективных трудовых споров. Предмет коллективных трудовых споров. Процедура урегулирования коллективных трудовых споров. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров примирительными комиссиями, с участием посредника. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров в трудовых арбитражах. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров. Ее функции. Право на забастовку и его реализация. Порядок объявления и проведения забастовки. Права и гарантии работников, участвующих в законной забастовке. Запрещение локаута. Незаконные забастовки. Правовые последствия участия в незаконной забастовке. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

ТЕМА 23. Гарантии и компенсации.

Понятие гарантий и компенсаций и случаи их предоставления. Гарантийные и компенсационные выплаты. Гарантийные доплаты. Гарантии при направлении работников в служебные командировки. Понятие служебной командировки. Служебные командировки за пределы Российской Федерации. Гарантии при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении

ими государственных и общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Порядок их предоставления. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Выходные пособия. Иные виды гарантий и компенсаций.

ТЕМА 24. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Работы, на которых запрещается применение труда женщин. Ограничение труда женщин на работах в ночное время. Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Ограничение труда женщин на работах в ночное время. Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей. Отпуска по беременности и родам. Отпуска по уходу за ребенком. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Запрещение труда несовершеннолетних на тяжелых, вредных и опасных работах, связанных с движением транспорта. Предельные нормы переноски и передвижения тяжестей. Медицинское освидетельствование. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших срочный трудовой договор. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Особенности регулирования труда педагогических работников.

4. Фонд оценочных средств по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.25 «Трудовое право» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа
- При проведении занятий семинарского типа: вопросы, задачи

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета, экзамена.

Промежуточная аттестация проводится по утвержденным билетам. Билеты формируются на основе примерных вопросов РПД, включают в себя три задания: теоретический вопрос, тестовые задания, практико-ориентированное задание.

4.2.Материалы текущего контроля успеваемости

Задание для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны быть направлены на оценивание:

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;

2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.

3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Задания для оценивания когнитивных умений (знаний) должны предусматривать необходимость проведения аттестуемым интеллектуальных действий:

– по дифференциации информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними и т.п.;

– по интерпретации и творческому усвоению информации из разных источников, ее системного структурирования;

– по выявлению значения предмета учебной дисциплины для достижения конкретной цели, на основе проникновения в суть общественных явлений и процессов;

– по комплексному использованию интеллектуальных инструментов учебной дисциплины для решения учебных и практических проблем.

При составлении заданий необходимо иметь в виду, что они должны носить практико-ориентированный комплексный характер, быть направлены на формирование и закрепление профессиональных компетенций. Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, периодическим опросом слушателей на занятиях.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель. Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовое право» проводится в форме зачета и экзамена. На зачете и экзамене оцениваются уровень освоения дисциплины и степень сформированности компетенций.

При текущем и промежуточном контроле уровень освоения учебной дисциплины и степень сформированности компетенции определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»:

«ОТЛИЧНО» – обучаемый показывает высокий интеллектуальный и общекультурный уровень, глубокое и всестороннее знание предмета, целостное представление о системе знания, владеет методологией теоретических и экспериментальных исследований в области трудового права, компетентно определяет их значение для обеспечения деятельности правовой сферы общества, аргументировано и логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных общественных явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью.

«ХОРОШО» – обучаемый показывает свой интеллектуальный и общекультурный уровень, твердо знает предмет учебной дисциплины, имеет общее представление о системе знания, его философской и правовой областей, о методологии теоретических и экспериментальных исследований в области трудового права, логично излагает изученный материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных общественных явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью.

«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – обучаемый показывает свой общекультурный уровень, в основном знает предмет учебной дисциплины, имеет определенное представление о ее философской и правовой областях, об актуальных проблемах общества, фрагментарно излагает изученный материал и ситуативно увязывает с предстоящей профессиональной деятельностью.

«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует критериям, предъявляемым к оценке «удовлетворительно».

ТЕМА 1. Трудовое право как отрасль российского права. Предмет, метод и система трудового права.

1. Вопросы труда в Конституции Российской Федерации. Формы собственности и формы организации труда, их развитие в условиях рыночной экономики.

2. Понятие трудового права как отрасли. Предмет трудового права: трудовые отношения работников и иные непосредственно связанные с ними отношения.

3. Метод трудового права. Соотношение централизованного, локального и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

4. Функции трудового права. Место трудового права в системе права Российской Федерации, его соотношение с другими отраслями, регулирующими отношения, связанные с трудом.

5. Система трудового права как отрасли права и система трудового законодательства. Предмет и система науки трудового права.

.

ТЕМА 2. Источники трудового права

6. Понятие и общая характеристика источников трудового права. Особенности системы источников трудового права и система трудового законодательства. Конституция РФ и конституции (уставы) субъектов РФ как источники трудового права, законы и иные нормативные акты о труде РФ и субъектов РФ.

7. Значение Трудового кодекса Российской Федерации как источника трудового права. Соотношение Трудового кодекса РФ, федеральных законов, иных нормативных правовых актов о труде РФ и субъектов РФ, актов органов местного самоуправления в системе источников трудового права. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8. Международные правовые акты по вопросам труда и прав человека как источники трудового права.

9. Локальные нормативные акты, их виды. Соотношение централизованного и локального регулирования трудовых отношений на современном этапе. Значение локальных норм права в регулировании трудовых отношений. Договоры как источники трудового права.

10. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени и в пространстве.

11. Роль судебной практики в применении норм трудового права и совершенствовании трудового законодательства.

ТЕМА 3. Принципы трудового права

1. Конституционные права и обязанности работодателей и работников в сфере труда, гарантии их реализации. Основные принципы трудового права: понятие, система, практическое значение. Соотношение принципов трудового права с общеправовыми принципами.

2. Понятие, содержание принципа запрета дискриминации в сфере труда. Правовые последствия дискриминации.

3. Принудительный труд в России. Понятие принудительного труда. Международные правовые акты о запрете принудительного труда. Взаимодействие международного и российского законодательства о запрете принудительного труда.

ТЕМА 4. Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений и договоров.

1. Оформление гражданско-правовых и трудовых договоров.
2. Субъекты договоров и их правовой статус.

3. Содержание гражданско-правовых и трудовых договоров.
4. Существенные условия гражданско-правовых и трудовых договоров.
5. Регулирование гражданско-правовых и трудовых отношений.
6. Выполнение работ по гражданско-правовому и трудовому договору.
7. Оплата по гражданско-правовому и трудовому договору.
8. Ответственность сторон по гражданско-правовому и трудовому договору.
9. Споры и судебная практика по гражданско-правовым и трудовым договорам.

ТЕМА 5. Субъекты трудового права

1. Понятие субъектов трудового права. Трудовая правосубъектность.

2. Физические лица (граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства) как субъекты трудового права (работники).

3. Юридические лица (организации) всех форм собственности как субъекты трудового права (работодатели). Физические лица (в том числе индивидуальные предприниматели) как субъекты трудового права (работодатели). Иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры.

4. Профессиональные союзы, иные представители работников и объединения работодателей как субъекты трудового права. правовое положение, роль, функции профсоюзов. Понятие профсоюзов. Профсоюзы как субъекты трудового права. задачи и функции профсоюзов. Права и обязанности профсоюзов. Особенности ответственности профсоюзов в трудовом праве. Юридические гарантии деятельности профсоюзов.

5. Иные субъекты трудового права.

ТЕМА 6. Социальное партнерство и коллективные переговоры.

1. Понятие социального партнерства, его основные принципы. Стороны социального партнерства. Система социального партнерства. Формы социального партнерства. Органы социального партнерства.

2. Представители работников и работодателей. Понятие и характеристика профсоюзов. Социальное назначение профессиональных союзов. Правовые основы деятельности профсоюзов. Полномочия профсоюзов в сфере труда. Гарантии деятельности профсоюзов.

3. Иные представители работников, их полномочия.

4. Объединения работодателей: правовые основы деятельности, их полномочия в сфере труда.

5. Участие работников в управлении организацией, основные формы участия.

6. Ответственность сторон социального партнерства.

7. Коллективные переговоры как метод согласования интересов сторон социального партнерства.

8. Понятие, виды и содержание соглашений, заключаемых между представителями работников и работодателей. Порядок их разработки, принятия и реализации.

9. Понятие, стороны и содержание коллективного договора. Роль коллективного договора в решении вопросов труда и занятости, предупреждении трудовых споров.

10. Порядок ведения коллективных переговоров и подготовки коллективного договора. Процедура заключения и изменения (дополнения) коллективного договора.

11. Контроль за исполнением обязательств по коллективному договору. Регистрация коллективных договоров и соглашений.

ТЕМА 7. Виды трудового договора.

1. Понятие, содержание и значение трудового договора.

2. Социально-экономическая роль трудового договора и его юридическое значение.

3. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений.

4. Работодатель и работник как стороны трудового договора.

5. Содержание трудового договора. Непосредственные и производные условия трудового договора. Непосредственные условия трудового договора: обязательные и дополнительные.

6. Понятие трудовой функции и места работы, иные обязательные условия трудового договора.

7. Условие о неразглашении охраняемой законом тайны.

8. Иные дополнительные условия трудового договора.

9. Виды трудовых договоров.

10. Трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок.

11. Срочные трудовые договоры.

12. Виды трудовых договоров по субъектному составу, их особенности.

13. Трудовые договоры, заключаемые: для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в порядке конкурса, при работе по совместительству, на сезонные работы, на срок до двух месяцев, с надомниками, с лицами с семейными обязанностями.

14. Трудовой договор с государственным служащим, муниципальным служащим.

15. Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

16. Трудовой договор с иностранным работником.

17. Трудовой договор, заключаемый с работодателем – физическим лицом.

18. Особенности трудового договора, заключаемого с работниками в возрасте до восемнадцати лет.

19. Трудовой договор, заключаемый с работником транспорта.

20. Особенности трудового договора лиц, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации за границей.

21. Трудовой договор с работником религиозной организации.

22. Особенности трудового договора медицинского работника, педагогического работника, работника средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков.

23. Особенности трудового договора с тренером, профессиональным спортсменом.

24. Порядок заключения трудового договора.

25. Форма трудового договора.

26. Документы, подлежащие представлению при поступлении на работу.

27. Ограничения при приеме на работу.

28. Момент вступления трудового договора в силу.

29. Командировка, понятие, правовое регулирование.

30. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых работников. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации.

31. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, ее реорганизации.

32. Отстранение от работы: условия и порядок применения.

33. Прекращение трудового договора. Понятие оснований прекращения трудового договора и их отличие от отстранения от работы. Классификация оснований прекращения трудового договора.

34. Аннулирование трудового договора.

35. Общие основания прекращения трудового договора.

ТЕМА 8. Правовое регулирование трудоустройства и занятости.

1. Понятие и формы занятости населения.
2. Особенности становления и современное развитие законодательства о занятости в России.
3. Понятие и правовой статус безработного.
4. Правовая организация и виды трудоустройства.
5. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан.
6. Правовые гарантии и компенсации работникам при высвобождении (ликвидации организации, сокращении численности и штата работников и др.).

ТЕМА 9. Срочные трудовые договора.

1. Понятие, стороны, содержание, особенности срочных трудовых договоров.
2. Основания заключения срочных трудовых договоров.
3. Прекращение срочного трудового договора.
4. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
5. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
6. Особенности регулирования труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу.
7. Правовое регулирование срочных трудовых договоров.
8. Споры и судебная практика по срочным трудовым договорам (их заключению, реализации и прекращении).

ТЕМА 10. Расторжения трудового договора (по инициативе работника и соглашению сторон).

1. Особенности прекращения трудового договора по инициативе работника.
2. Особенности прекращения трудового договора по соглашению сторон.
3. Инициатива расторжения трудового договора по соглашению сторон и по заявлению работника.
4. Споры и судебная практика по расторжению трудовых договоров (по инициативе работника и соглашению сторон).

ТЕМА 11. Расторжения трудового договора (по инициативе работодателя).

1. Основания расторжения договора по инициативе работодателя.
2. Особенности прекращения трудового договора по инициативе работодателя.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям не связанным с виной работника.
4. Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом.
5. Сокращение численности или штата работников организации.
6. Расторжение трудового договора по основаниям связанным с виной работника.
7. Расторжение трудового договора в случае грубого однократного нарушения работником трудовых обязанностей.
8. Расторжение трудового договора в случае грубого нарушения трудовых обязанностей. Прогул. Появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Разглашение охраняемой законом тайны. Совершение по месту работы хищения.
9. Порядок расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
10. Круг оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя с учетом мнения и предварительного согласия профсоюзного органа.
11. Порядок оформления увольнения.
12. Производство расчетов при прекращении трудового договора.

13. Выходное пособие.

14. Споры и судебная практика по расторжению трудового договора по инициативе работодателя.

ТЕМА 12. Совмещение и совместительство.

1. Правовой статус совместительства.
2. Правовой статус совмещения должностей (профессий).
3. Существенное отличие между совмещением и совместительством.
4. Трудовой договор при совместительстве.
5. Порядок оформления при совместительстве и совмещении.
6. Заключение и прекращение трудового договора о работе по совместительству.
7. Ограничения работы по совместительству.
8. Особенности работы по совместительству.
9. Продолжительность работы по совместительству и совмещении профессий.
10. Оплата труда за работу по совместительству и совмещении профессий.
11. Ежегодные основные и дополнительные отпуска работающих по совместительству и совмещении профессий.
12. Условия выполнения работ, не считающихся совместительством и совмещением профессий.
13. Время выполнения работы, которая не считается совместительством и совмещением профессий, и ее объем.
14. Оплата отпуска при выполнении работ, не считающихся совместительством и смещением профессий.
15. Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.
16. Условия оплаты труда за временно отсутствующих работников.
17. Временное заместительство.

ТЕМА 13. Перевод и перемещение

1. Понятие и виды переводов.
2. Переводы по инициативе администрации и по инициативе работника.
3. Постоянные и временные переводы.
4. Перевод в случае производственной необходимости.
5. Основания и сроки перевода.
6. Условия правомерности перевода.
7. Перемещение. Отличие перемещения от перевода.
8. Изменение существенных условий труда.
9. Отличия изменения существенных условий труда от перевода и от перемещения.
10. Отстранение от работы. Основания и сроки отстранения от работы.
11. Дополнительные гарантии при переводах.
12. Правовые последствия незаконного перевода.
13. Споры и судебная практика по переводам и перемещению.

ТЕМА 14-16. Рабочее время и время отдыха.

1. Понятие и нормативы продолжительности рабочего времени. Виды рабочего времени: нормальное, сокращенное и неполное.

2. Режим рабочего времени, порядок его установления. Сменная работа. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Работа с разделением рабочего дня на части и др. Использование и учет рабочего времени.

3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день.

4. Основные понятия: рабочее время, учет рабочего времени, рабочая неделя, рабочая смена, ненормированный рабочий день, суммированный учет рабочего времени.

5. Понятие и виды времени отдыха.

6. Отпуска и их виды. Ежегодные (основные и дополнительные) оплачиваемые отпуска. Порядок предоставления и суммирования отпусков. Гарантии права на отпуск. Замена отпуска денежной компенсацией. Разделение отпуска на части. Отпуск с последующим увольнением.

7. Отпуска без сохранения заработной платы. Иные виды отпусков.

ТЕМА 17. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.

1. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
3. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локально-правовые акты организаций.
4. Трудовые обязанности работников и работодателей.
5. Стимулирование труда.
6. Меры поощрения за успехи в работе (виды основания, порядок применения) и за особые трудовые заслуги.
7. Дисциплинарная, ответственность: понятие, основные черты и ее виды.
8. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности.
9. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.
10. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования.
11. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

ТЕМА 18. Социальные гарантии при потере работы и безработице.

1. Международная политика в области занятости.
2. Рекомендации и Конвенции МОТ.
3. Закон РФ «О занятости населения».
4. Основные принципы государственной политики в области занятости населения: добровольность труда; свобода граждан в выборе вида деятельности; запрещение принудительного труда.
5. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми.
6. Понятие безработного, его основные права и обязанности. Реализация прав безработных граждан.
7. Формы трудоустройства. Право граждан на трудоустройство при посредничестве органов службы занятости. Понятие подходящей работы. Порядок регистрации безработных граждан. Компенсации гражданам, потерявшим работу. Пособие по безработице.
8. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, инвалидов). Квотирование рабочих мест. Государственная служба занятости и ее полномочия.

ТЕМА 19. Оплата труда и нормирование труда.

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

3. Порядок установления МРОТ в РФ и ее субъектах.

4. Тарифная система оплаты труда и оплата труда по схемам должностных окладов. Тарифная система оплаты труда рабочих и ее элементы. Единая тарифная сетка работников бюджетных организаций. Надбавки и доплаты. Нормирование труда. Нормы выработки, нормы-времени, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности.

5. Системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности). Материальное стимулирование: премирование, вознаграждение по итогам работы за год. Вознаграждение за выслугу лет и др. Оплата труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифами. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.

6. Правовые последствия нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы.

ТЕМА 20. Охрана труда.

1. Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

2. Право работника на охрану труда и гарантии этого права.

3. Обеспечение охраны труда. Органы управления охраной труда в организации. Государственные нормативные требования охраны труда. Обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и обязанность работников по соблюдению требований охраны труда.

4. Ответственность работодателя за нарушения требований охраны труда.

5. Расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

ТЕМА 21. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора.

2. Материальная ответственность работодателя перед работником. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Виды материальной ответственности работников.

4. Возмещение затрат, связанных с его обучением работника.

ТЕМА 22. Защита трудовых прав работников.

1. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

3. Ответственность должностных лиц организаций за нарушение трудового законодательства.

4. Иные способы защиты трудовых прав работников. Самозащита работниками трудовых прав.

5. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

6. Понятие и виды индивидуальных трудовых споров.

7. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, компетенция.

9. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке.

10. Порядок обжалования и исполнения решений органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

11. Понятие коллективных трудовых споров и причины их возникновения.
12. Примирительные процедуры, их виды.
13. Забастовки как крайнее средство разрешения коллективных трудовых споров, порядок их организации и проведения.
14. Ответственность сторон коллективных трудовых споров за нарушение порядка их разрешения.
15. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

ТЕМА 23. Гарантии и компенсации.

1. Понятие гарантий и компенсаций и случаи их предоставления.
2. Гарантийные и компенсационные выплаты.
3. Гарантийные доплаты.
4. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
5. Понятие служебной командировки.
6. Служебные командировки за пределы Российской Федерации.
7. Гарантии при переезде на работу в другую местность.
8. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных и общественных обязанностей.
9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Порядок их предоставления.
10. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Выходные пособия.
11. Иные виды гарантий и компенсаций.

ТЕМА 24. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

1. Дифференциация в правовом регулировании труда как особенность метода трудового права.
2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
4. Особенности регулирования труда руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организации.
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
6. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
7. Особенности регулирования труда работников транспорта.
8. Особенности регулирования труда педагогических работников.
9. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
10. Особенности регулирования труда некоторых других категорий работников.

Практико-ориентированные задания по темам:

Задания к теме 1-4

Задача 1

Никольский работает заместителем главного механика в АО «Дон» и имеет 100 обыкновенных акций этой организации.

В каких отношениях состоит он с акционерным обществом и какой (какими) отраслью (отраслями) права они регулируются?

Задача 2

Семенов является членом производственного кооператива «Факел», в котором он работает автомехаником. Его брат заключил с этим же кооперативом трудовой договор о работе сторожем.

Нормами какой отрасли права регулируются отношения того и другого?

Задача 3

18-летний гражданин Исмаилов отказался нести воинскую службу по призыву, так как она противоречит его пацифистским убеждениям, и требует направить его на альтернативную гражданскую службу по месту жительства.

Имеет ли он на это право, какой орган и на основании каких юридических фактов примет соответствующее решение? Какими отраслями права регулируется воинская служба по призыву и альтернативная гражданская служба? Если Исмаилов будет нести гражданскую альтернативную службу, то имеет ли он право на ежегодный отпуск и как будет оплачиваться его труд?

Задача 4.

Заводоуправление и общественные организации предприятия в связи с празднованием Дня города разработали план художественного оформления здания, завода. Все работы по изготовлению лозунгов и украшений были выполнены силами изокружка заводского клуба, электропроводку сделали заводские электромонтеры в рабочее время, портреты нарисовал художник по договору.

В каких правоотношениях с заводом состоят участники работ по праздничному оформлению?

Задача 5.

Директор гос. предприятия фактически допустил к работе кассира Лизукова без приказа о приеме ее на работу. Председатель профсоюзного органа предприятия заявил возражение против приема на работу Лизуковой. поскольку она является падчерицей главного бухгалтера. На этом основании трудовые отношения с Лизуковой не были оформлены надлежащим образом, и она была освобождена от исполнения обязанностей. Лизукова обратилась в комиссию по трудовым спорам с заявлением об оплате за работу в течение 3 недель и восстановлении в должности кассира.

Являются ли подобные родственные отношения препятствием, к поступлению на работу в качестве кассира и к продолжению работы?

Вправе ли Лизукова получить зарплату за фактически проработанное время и включается ли это время в трудовой стаж (если будет установлено, что она была принята на работу с нарушением закона?)

Задания к теме 5

Задача 6.

15-летний Васин поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток, как заявил отец Васина должен учиться в дневной общеобразовательной школе, тем самым получить среднее образование. Вызванный в кабинет директора завода Васин заявил отцу и директору завода, что он желает приобрести рабочую квалификацию и намеривается продолжать учебу, поступив в вечернюю школу молодежи.

Как должен поступить директор завода?

Могут ли, родители потребовать прекращения трудовых правоотношений несовершеннолетних детей?

Задача 7.

Кузин заключил договор с администраций стадиона "СКА", по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 14 дней. По окончании работы, во время расчета, Кузин потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Однако, администрация отказалась, ссылаясь на то, что, хотя Кузин и значился в договоре бригадиром, однако состав и даже фамилии членов бригады в договоре не были указаны.

Как решить спор между Кузиным и администрацией стадиона?

Какова природа возникших отношений?

Задача 8.

Работодатель организации обратился в органы местного самоуправления с просьбой запретить деятельность профсоюза, созданного в его организации. При этом он ссылался то, что этот профсоюз не зарегистрирован, чем нарушил статью 8 Закона о профсоюзах. Кроме того, он ссылался на то, что профсоюзная организация вмешивается в его решения по вопросам условий трудовых договоров, которые он заключает с поступающими к нему на работу, увольнения и перевода отдельных работников, а также добивается заключения коллективного договора.

Каков порядок создания профсоюзов и чем регулируется их деятельность?

Подлежат ли они регистрации в компетентных органах?

Правомерна ли ссылки работодателя на ст.8 Закона и почему?

Кто и при каких условиях может запретить деятельность профсоюзной организации?

Задача 9.

При проверке соблюдения финансовой и штатной дисциплины в одной из строительных организаций представителями департамента финансов было установлено, что вопреки штатному расписанию в аппарате имеется "юрисконсульт" - член коллегии адвокатов, обслуживающий данную организацию по договору между этой организацией и юридической консультацией и, кроме того, отдельные работы по переписке документов сдаются машинисткам, работающим на дому.

В каких правоотношениях со строительной организацией находятся адвокат и машинистки?

Правы ли представители департамента финансов, отметившие нарушение штатной дисциплины?

Задания к теме 6

Задача 10.

При обсуждении проекта коллективного договора на общем собрании рабочих и служащих завода работодатель отказался взять обязательство провести водопровод в общежитие из-за отсутствия необходимых ассигнований на эти цели. Одновременно на работодателя возлагалась обязанность предупреждать рабочих об изменении норм выработки и сдельных расценок не позднее, чем за 6 дней до их введения. Кроме того, в приложении к коллективному договору в перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, предлагалось предусмотреть увеличение продолжительности дополнительного отпуска бензозаправщикам и аппаратчикам химводоочистки с 6 до 12 календарных дней.

Где и в каком порядке разрешаются разногласия, возникшие при заключении коллективного договора?

В каком порядке вносятся изменения в коллективный договор?

Задача 11.

В организации "Квант" существуют три профессиональных союза, представляющие интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников трудового коллектива о заключении в организации коллективного договора, у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений.

Они обратились к юрисконсульту организации с просьбой ответить на вопросы:

С каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор?

Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть распространен на всех работников трудового коллектива?

Какой ответ должен дать юрисконсульт?

Задача 12.

В результате проверок, проведенных органами Федеральной инспекции труда, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер, но затрагивая специфики труда работников в данной организации. Кроме того, в коллективном договоре предусматривалась возможность работодателя направлять работников, а длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановки работы из-за отсутствия сырья или временного заговаривания продукцией.

Обязан ли работодатель заключать коллективный договор?

В чем особенности коллективно-договорных условий и каково их соотношение с нормами о труде?

Законно ли включение в коллективный договор указанного условия?

Задача 13.

При заключении коллективного договора в одной из организаций возник вопрос о компенсации работникам за ежедневную многочасовую работу на компьютере и ксероксе. Работодатель отказался от предложения выборного профсоюзного органа установить соответствующим работникам сокращенный рабочий день и предоставлять дополнительные отпуска, поскольку работа на компьютере и ксероксе не предусмотрена в действующем Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда от 25 октября 1974 года, работа в которых дает право на установление соответствующих льгот. Профсоюзный орган настаивал на том, что отсутствие в законодательстве регулирования спорного вопроса не исключает возможности его коллективно-договорного регулирования.

Чья позиция является правильной? Почему?

На основании каких нормативных правовых актов?

Задания к темам 7-11

Задача 14.

Директор ООО дал указание отделу кадров включать в трудовые договоры, заключаемые с лицами, вновь принимаемыми на работу, в качестве обязательных условия о сроке- не более одного года, о ненормированном рабочем дне, о запрете работы по совместительству без согласия работодателя.

Проанализируйте предложенные работодателем условия трудового договора.

Задача 15.

Петров поступил на работу в ООО «Вега» в качестве охранника. С ним был заключен трудовой договор, согласно которого он обязан был приступить к работе с 11

октября. Направляясь на работу 11 октября Петров попал под машину и был госпитализирован. После выздоровления Петров пришел на работу в ООО, однако ему сообщили, что трудовой договор с ним аннулирован и на его место принят другой работник. Петров обратился с иском в суд.

Прав вы ли он? Какое решение примет суд и почему?

Задача 16.

При приеме на работу водителем автобуса, директор автотранспортного предприятия потребовал от гражданина Кизякова в соответствии со ст.65 ТК РФ и Приказом Министерства автомобильного транспорта предъявить следующие документы: паспорт, водительское удостоверение, трудовую книжку, свидетельство о браке, справку о доходах, характеристику с последнего места работы.

Обоснованы ли требования руководителя предприятия и почему?

Задача 17.

Старший продавец продовольственного отдела Матвеева 1 сентября подала заявление об увольнении по собственному желанию. Однако директор магазина отказался принять ее заявление, так как после прошедшей ревизии в отделе Матвеевой была обнаружена недостача и Матвеева, как материально ответственное лицо обязана ее оплатить. 11сентября Матвеева была уволена по п.7 ст.81 ТК РФ. Матвеева обратилась в суд с иском об изменении формулировки причины увольнения.

Какое решение примет суд?

Обоснованы ли действия директора магазина?

Задача 18.

Кладовщик склада строительных материалов Семенов вынес со склада два килограмма гвоздей и литр олифы, за что был задержан вневедомственной охраной. Начальник вневедомственной охраны составил протокол, в котором был зафиксирован факт хищения чужого имущества. Уголовное дело в отношении Семенова было прекращено в связи с тем, что хищение было мелким. Администрация же издала приказ об увольнении Семенова по п.6 (г) ст.81 ТК РФ за хищение чужого имущества. Семенов подал иск в суд о восстановлении на работе, считая, что он освобожден от уголовного наказания и поэтому администрация не имела права его уволить.

Кто прав в этом споре? Какое решение должен вынести суд?

Задача 19.

Теплова, уволенная с предыдущего места работы за утрату доверия, купила в киоске новую трудовую книжку и, воспользовавшись ею, поступила на работу экспедитором грузов в торговую организацию.

Будет ли в данном случае основание для увольнения Тепловой по п.11. ст.81 ТК РФ?

Задача 20.

Библиотекарю университета Тарасовой после медицинского обследования была установлена 3 группа инвалидности с ограничением в трудоспособности. Администрации издала приказ об ее увольнении по п.5 ч. 1 ст.83 ТК РФ. Тарасова с увольнением не согласилась и обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

Задания к темам 12-13

Задача 21.

В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступила на работу в хирургическое отделение. Администрация объяснила ей, что в данном случае речь идет не о переводе, а о перемещении, при котором ее согласие не требуется.

Правильно ли поступила администрация?

Задача 22

Семенова, работавшая по срочному трудовому договору в банке «Гарантия», обратилась к директору банка с заявлением о продлении с ней срочного трудового договора до наступления у нее отпуска по беременности и родам. Директор отказал Семеновой, сославшись на то, что срок договора истек, а в банке нет вакансий для ее трудоустройства.

Правомерны ли действия директора банка?

Задача 23.

Профсоюзным правовым инспектором труда при проверке соблюдения трудового законодательства на заводе было обнаружено, что на предприятии работают лица, принятые без согласия профсоюзного органа. В частности, в заводоуправлении зачислены на работу по совместительству 3 человека, в цехах работают 7 подростков в возрасте до 16 лет, принятые на работу работодателем единолично. Кроме того, мастер литейного, участка назначен на должность вопреки мнению работников организации.

Как следует реагировать правовому инспектору труда на выявленные нарушения?

Какими правами обладает профсоюзный орган предприятия при решении вопросов, связанных с подбором и расстановкой кадров?

Какими правами обладают работники организации в решении названных вопросов?

Задания к темам 14-17

Задача 23.

В связи с неудовлетворительным ходом выполнения производственного плана начальник сборочного цеха в конце квартала издал распоряжение о работе в выходные дни.

Какие нарушения закона допущено в данном случае?

Каковы правомочия профсоюзного органа предприятия в регулирования рабочего времени, времени отдыха?

Задача 24.

Работнику с 29 апреля 2002 года предоставлен очередной ежегодный отпуск. Продолжительность основного отпуска в организации равна 28 календарным дням. Данной категории работников в соответствии с коллективным договором предоставляется также дополнительный отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

Определите дату, когда работник обязан приступить к работе.

Задача 25.

В связи со сложной учебной обстановкой директор школы предоставил преподавателю Нестерову очередной ежегодный отпуск 28 календарных дней вместо 56. Остальные дни администрация предложила Нестерову перенести на следующий год, или отгулять во время каникул, или получить денежную компенсацию.

Соответствуют ли закону эти предложения?

Задача 26.

Лукашева кроме основного отпуска имеет дополнительный за вредные для здоровья условия труда. Желая навестить дочь, проживающую в г. Хабаровске, она попросила администрацию суммировать отпуска за два года.

Вправе ли администрация предоставить ей такой отпуск?

Задача 27.

Богданова обратилась к директору завода с просьбой предоставить ей отпуск без сохранения заработной платы сроком на один месяц. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за малолетней внучкой, мать которой (дочь Богдановой) находится в больнице. Руководитель предприятия против предоставления отпуска не возражал, но сославшись на законодательство, разрешил предоставить отпуск не более чем на две недели.

Обосновано ли решение директора завода?

Задача 28.

Во время перерыва для отдыха и питания для составления срочной справки понадобился экономист Гранов, который в это время вышел из организации. За самовольный уход с работы в течение рабочего дня приказом по предприятию Гранову был объявлен выговор.

Обоснованы ли действия администрации?

Задача 29.

Следователь прокуратуры Захаров обратился к прокурору Ростовской области с письменной просьбой: 10 дней его ежегодного оплачиваемого отпуска заменить денежной компенсацией.

Правомерна ли просьба Захарова?

Задания к теме 17

Задача 29.

Машиниста локомотива пассажирского движения отделения железной дороги за проезд запрещающих сигналов семафора лишили права управления локомотивом и перевели экипировщиком локомотивов сроком на один год.

Правомерно ли наложенное на машиниста взыскание?

Задача 30.

Главный бухгалтер ООО ошибочно перечислил 50 тыс. руб. на счет другой организации. ООО обратилось с иском в суд, требуя полного возмещения ущерба, поскольку с главным бухгалтером был заключен договор о полной материальной ответственности.

В каком размере будет нести материальную ответственность главный бухгалтер, если его средняя заработная плата составляет 12 500руб.

Задача 31.

В правила внутреннего трудового распорядка ООО «Зенит», с одобрения трудового коллектива, был включен пункт, согласно которого работники опоздавшие на работу более чем на 15 мин подвергались штрафу в размере 50 руб.

Соответствует ли законодательству такое дополнение правил внутреннего трудового распорядка?

Задача 32.

Слесарь Долгушин без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен не явившегося Семенова. Поскольку Долгушин был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию- выговору, с чем они не согласились. Долгушин на том основании, что вышел на работу за товарища, а Семенов объяснил невыход на работу болезнью жены.

Совершили ли работники дисциплинарные проступки?

Задания к теме 18

Задача 33.

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 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 34.

В городском центре занятости уволенному по несоответствию по 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 35.

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 36.

Через десять месяцев получения пособия по 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 по 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 37.

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 38.

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 3950 рублей. Минимальный размер оплаты груда, установленный государством, составляет – 600 рублей, а средний заработок в данной местности составляет 1580 рублей.

Определите размер стипендии, которая будет назначена Новикову.

Определите размер стипендии Новикова, если на его иждивении находятся несовершеннолетний сын н жена - инвалид.

Задача 39.

Определите размер пособия по безработице Авериной, имевшей средний заработок по последнему месту работы 2750 рублей. Минимальный размер оплаты труда, установленный государством, составляет 600 рублей, а средний заработок в данной местности составляет 2100 рублей.

Каков будет размер пособия Авериной через 5 месяцев? (10 месяцев?)

В каких случаях в каких размерах пособие по безработице может быть увеличено?

Задания к теме 19

Задача 40.

Теплова была принята надомницей на швейную фабрику. При начислении заработной платы Теплова потребовала, чтобы зарплата была начислена также ее сестре и дочери, так как они помогали ей выполнить работу для фабрики. Администрация отказалась выполнить требования Тепловой.

Обоснованы ли действия администрации?

Кто является сторонами данного трудового договора?

Задача 41.

Приказом администрации НИИ с 1 сентября 2003г. были повышены должностные оклады всем сотрудникам института за исключением инженера II категории Щукина В.Я., который подлежал высвобождению по сокращению штатов с

15 сентября 2003г. Должностной оклад Щукина был установлен на уровне минимального размера оплаты труда. В то время как другим работникам, занимавшим аналогичные должности, должностные оклады были увеличены более чем в два раза,

Правомерно ли такое решение администрации?

Каков порядок установления и изменения должностных окладов на предприятии?

Задача 42.

В связи с повышением минимального размера оплаты труда директор часового завода издал приказ о повышении должностных окладов работников завода. При этом повышение было проведено дифференцированно по различным категориям работников. За основу был взят новый минимум оплаты груда, к которому применялся коэффициент от 0,9 до 3.4. Профсоюзный орган предложил директору отменить этот приказ как незаконный в связи с тем, что в законе о повышении минимального размера оплаты труда было сказано, что минимум увеличен в 1.4 раза, а в приказе предусмотрены коэффициенты и ниже, чем 1.4.

Кто прав в данной ситуации?

Задача 43.

Группа рабочих-слесарей заключила с администрацией пароходства трудовое соглашение, по которому рабочие обязывались отремонтировать двигатель парохода, а администрация - уплатить за эту работу вознаграждение в размере 10 тыс. руб. По окончании ремонта рабочие обратились к администрации с просьбой выплатить им указанную в соглашении сумму. Администрация пароходства отказалась сделать это, ссылаясь на то, что эта сумма в соглашении была указана ошибочно. Согласно новому приказу на работы по ремонту двигателя введены сдельные расценки, исходя из которых рабочим следует выплатить 4 тыс. руб. Считая, что администрация не выполнила трудового соглашения и односторонне уменьшила размер вознаграждения, рабочие обратились с заявлением в суд о взыскании неполученной по трудовому соглашению 6 тыс. руб.

Какое решение должен вынести суд по данному заявлению?

Задания к теме 20

Задача 44.

Совет директоров АО «Донтехмаш» принял решение о том, чтобы со всеми работниками этого акционерного общества трудовые договоры были заключены только сроком на один год с возможностью продления срока по усмотрению групп качества труда, созданных во всех структурных подразделениях АО по решению того же совета директоров.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 45

Пенсионерка по старости Федорова работала контролером во вневедомственной охране. В течение одного месяца она была больна. Выйдя на работу, она узнала, что ее место занято вновь принятым работником, а ей предложено занять другой рабочее место на том же объекте.

Правомерны ли действия администрации?

Задача 46

Иванов работал водителем легковой машины. Приказом по автопарку он был переведен водителем микроавтобуса (на 8 мест), так как легковая машина была списана, а новая в автопарк не поступила. Иванов от перевода отказался. Администрация отменила предыдущий приказ и новым приказом перевела Иванова на работу автослесарем.

Правильно ли поступила администрация?

Задача 47

В связи с длительным учебным отпуском старшего инженера отдела исполнение его обязанностей было возложено на главного механика Михайлова сроком на три месяца. Михайлов обжаловал эти действия администрации в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

Задача 48.

Государственный технический инспектор труда при проверке соблюдения законодательства об охране труда на одном из предприятий обнаружил ряд нарушений. В частности привлечение работников к сверхурочным работам производилось по распоряжению начальника цеха. За это нарушение технический инспектор наложил штраф на главного инженера завода в сумме 1300 руб. Одновременно инспектор приостановил работу в литейном цехе в связи с превышением норм загазованности, опломбировал два неисправных пресса в механическом цехе, работа на которых угрожала жизни и здоровью работников. Директор завода согласился фактами, изложенными в постановлении технического инспектора труда, но обещал их устранить в ближайшее время. Одновременно он подал жалобу в суд па превышение прав техническим инспектором.

Были ли нарушены техническим инспектором труда его правомочия, каким актом они установлены?

Какие органы должны рассматривать жалобу директора?

Задача 49.

Главный государственный инспектор груда и представитель Госсаннадзора, участвуя в комиссии по приёмке завода по горячей штамповке металлических изделий в эксплуатацию отказались подписать приёмо-сдаточный акт, мотивируя тем, что при строительстве завода имели место нарушения норм ССБТ (система стандартов безопасности труда). В частности, они заявили, что мощность вентиляционной системы не отвечает проектно-технической документации и может повлечь повышенную загазованность и запылённость отдельных производственных помещений и участков по сравнению с допустимыми нормами и в конечном счёте приведёт к профессиональным заболеваниям лиц, занятых на работах в этих подразделениях. Кроме того, они обнаружили отсутствие необходимых предохранительных ограждений механизмов и несоблюдение норм размещения производственного оборудования (станков, штампов и т. д.), что может привести к несчастным случаям. Представитель министерства, участвовавший в работе комиссии, и директор завода (без участия представителей профоргана и без его согласия), ссылаясь на необходимость выполнения производственной программы, пустили завод в эксплуатацию.

Каков порядок приемки производственных объектов в эксплуатацию?

Каковы правомочия главного технического инспектора труда и представителя Госсаннадзора и какие они обязаны предпринять меры к должностным лицам, допустившим в эксплуатацию завод с указанными недоделками?

Задача 50.

Внештатный технический инспектор труда по поручению технического инспектора проверил соблюдение законодательства об охране труда женщин на заводе металлобетонных конструкций. В частности, установил, что две работницы были заняты на работах по креплению конструкций и деталей с применением строительно-монтажного пистолета, а три работницы работали в качестве разнорабочих, занимались переноской грузов вручную, причём вес каждой партии переносимого груза составлял 20-25 кг, а за смену каждой из них приходилось переносить груз общим суммарным весом более 10 т.

Соответствовали ли условия труда женщин действующему законодательству?

Каковы правомочия внештатного технического инспектора и каким актом они определены?

Если были допущены нарушения законодательства об охране труда женщин, то какие меры может предпринять внештатный технический инспектор?

Задача 51.

Государственный правовой инспектор труда, проверяя правильность применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, установил следующее:

- запись в трудовых книжках производится с указанием сокращённого режима рабочего времени;
- перерывы для приёма пищи и отдыха не предоставляются, поскольку продолжительность рабочего дня не превышает 4 часов:
- ежегодный отпуск предоставляется в половинном размере от установленного для данной профессии;
- время работы с неполным рабочим днём не включилось я стаж непрерывной работы и в специальный стаж, в связи с чем не предоставлялись некоторые льготы (уменьшался размер пособия по государственному социальному страхованию и т.д.).

Какие нормативные акты регулируют труд женщин?

Установите, было ли нарушение трудового законодательства при применении труда указанных женщин?

Каковы правомочия правового инспектора труда?

Какие правовые формы реагировании он может применять, если обнаружит нарушения, исходя из фактов данной проверки?

Задача 52.

Внештатный правовой инспектор труда, проверяя в шахтоуправлении соблюдение законодательства о рабочем времени и ведении трудовых книжек, установил:

- сверхурочные работы применяются в целях выполнения производственного плана и без разрешения профсоюзного органа;
- два инженера, числящихся работающими на подземных участках шахты, фактически выполняют трудовые обязанности в управленческом аппарате шахты.

Какими правами обладает внештатный правовой инспектор?

Какие меры он должен предпринять в связи с выявленным нарушениями?

Задача 53.

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 ми обязанности администрации по обучению работников безопасным приёмам работы и проведению инструктажа.

Какие виды инструктажа вам известны и в каких случаях они проводятся?

Задача 54.

При проверке соблюдения трудового законодательства об охране труда молодёжи на заводе государственный правовой инспектор труда установил:

1) несовершеннолетние принимаются на работу без предварительного медицинского освидетельствования

2) 15-летняя Миронова работает курьером по 5 часов и нигде не учится:

3) 17-летний подросток Николаев принят в кузнечный цех на подноску деталей весом от 5 до 10 кг;

4) трём несовершеннолетним подросткам графиком отпусков предусмотрено предоставление ежегодного отпуска в ноябре месяце вопреки их желанию.

Какие нарушения трудового законодательства допущены администраций завода? Какие способы правового реагирования на выявленные нарушения трудового законодательства установлены для правового и главного правового инспектора труда?

Задача 55.

В сборочном цехе перерывами для кормления грудных детей пользуются две работницы - Крушина и Логвиненко. причём последняя кормит ребёнка искусственно. В период кормления обе работницы обратились к начальнику цеха с заявлениями: Крушина об увеличении продолжительности перерывов с 30 до 45 мин каждый, а Логвиненко об использовании перерывов на кормление в конце рабочего дня и таким образом, о сокращении продолжительности рабочего дня на один час. Начальник цеха отказал в просьбе работницам ссылаясь на отсутствие указании поэтому вопросу в Трудовом кодексе РФ.

В каком порядке может быть разрешен спор Крушиной и Логвиненко?

Задача 56.

На железной дороге произошёл несчастный случай, жертвой которого оказались два человека. Государственных технический инспектор по просьбе администрации составил фиктивный акт. в котором всю вину за несчастный случай возложил на пострадавших. Об этом факте стало известно обкому профсоюза, который направил все эти материалы прокурору.

Какое решение должен принять прокурор,исходя из представленных ему

материалов?

Каково соотношение надзорных правомочий прокурора с другими вневедомственными надзорными органами (Госгортехнадзор, Госэнергонадзор, Госсаннадзор и др.)?

Задача 57.

Студент Петров проходил производственную практику на заводе сельскохозяйственного машиностроения под руководством инженерно-технического персонала этого завода. Во время выполнения работы получил производственную травму, в результате которой был признан инвалидом III труппы.

Студент вуза Иванов, работавший в составе строительного отряда в совхозе, получил производственную травму и был нетрудоспособен в течение 2 месяцев.

Водитель Селезнев, работавший на автокомбинате, осуществлял перевозку грузов на заводе железобетонных конструкций из различных предприятий города. Эти перевозки осуществлялись на основе договора перевозки, заключённого автокомбинатом и заводом, в одном из рейсов разгрузки на территории завода водитель получил травму, в результате которой был временно нетрудоспособен в течение 3 месяца.

Определите, кто и в каком порядке должен расследовать указанные случаи?

Какие документы составляются при несчастных случаях, связанных с производством?

Каков порядок рассмотрения жалоб работников при отказе администрации в составлении акта о несчастном случае?

Какие нормативные акты регулируют данные вопросы?

Задача 58

Программист Макарова была направлена на трехмесячные курсы повышения квалификации. На ее место на этот период была принята Семенова. Через три месяца Макарова вернулась к исполнению трудовых обязанностей, а Семенова была уволена.

Семенова с увольнением не согласилась, предъявив справку о трехмесячной беременности.

Каким образом и в каком органе должен быть разрешен данный спор?

Задача 59.

Приказом директора котельных и тепловых сетей машинист котла Чистяков в порядке повышения был переведен на должность начальника смены со сроком испытания – 1 месяц. Через две недели он был уволен как не выдержавший испытания по ст.71 ТК РФ.

Спустя один год после увольнения, утратив право на получения пособия по безработице, Чистяков обратился с иском в суд о восстановлении на работе.

Какое решение вынесет суд?

Задача 60.

Семнадцатилетний рабочий завода Васильев не согласился с предоставлением ему ежегодного отпуска по утвержденному графику отпусков в мае месяце.

Куда должен обратиться Васильев за разрешением возникшего конфликта?

Задача 61.

Токаря Трофимова за поломку станка, ремонт которого обошелся 37 тыс. рублей, привлекли к дисциплинарной и материальной ответственности.

В связи с этим он обратился в комиссию по трудовым спорам с жалобой на то, что его дважды наказали за один проступок. КТС признала действия администрации правильными, с чем Трофимов не согласился.

Можно ли и в какой орган обжаловать решение КТС? Каков порядок обжалования?

Задача 62.

На заседании КТС должно было рассматриваться заявление рабочего Петрова, но он заявил отвод председателю КТС. Он ссылался на то, что у них с председателем сложились неприязненные отношения, которые могут повлиять на решение трудового спора.

Вправе ли работник заявить отвод председателю или членам КТС?

Как в данной ситуации должны поступить члены КТС?

Задача 63.

В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора на кирпичном заводе, между директором предприятия и уполномоченным профсоюзным органом, представляющим интересы работников организации, возникли разногласия. Директор настаивал на предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в количестве 10 дней только руководителям цехов. Профсоюзный орган настаивал на предоставлении дополнительного отпуска в количестве 5 дней всем работникам у которых установлен ненормированный рабочий день.

В каком порядке разрешаются разногласия, возникающие при проведении коллективных переговоров?

Задача 64.

При реорганизации АО было решено ликвидировать цех по переработке вторичного сырья. Работники цеха предъявили администрации требования о сохранении цеха, угрожая в противном случае забастовкой.

Дайте юридическую оценку действий и администрации, и работников.

Задача 65.

Трудовой арбитраж создан сторонами спора. В него вошли председатель коллегии адвокатов, доцент экономического факультета университета и председатель обкома профсоюзов химической промышленности.

Соответствует ли это законодательству?

Задания к теме 21

Задача 66

Слесарь Петренко при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Петренко, считая незаконным применения двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в КТС.

Какую материальную ответственность должен нести Петренко?

Каков порядок взыскания причиненного ущерба?

Может ли КТС рассматривать данный спор?

Задача 67.

Программист Зотов, будучи в нетрезвом состоянии, сломал компьютер во время работы, от которой он не был отстранен начальником отдела в связи с необходимостью выполнения срочного задания. Средняя месячная заработная плата Зотова 5 тыс. руб., расходы по ремонту компьютера составили 5700 руб.

Какую материальную ответственность несет Зотов?

Каков порядок взыскания данного ущерба?

Может ли быть привлечен к материальной ответственности начальник отдела, не отстранивший Зотова от работы?

Задача 68.

Шофер автопредприятия Миронов, исполнявший при централизованной перевозке грузов обязанности экспедитора, допустил аварию, за что был привлечен милицией к административной ответственности. Директор предприятия предъявил к Миронову требования о возмещении материального ущерба в связи с аварией, включив в сумму ущерба: 1) расходы по ремонту машины; 2) стоимость утраченного груза; 3) денежные суммы неполученные от клиентов за время простоя машины.

По мнению директора предприятия, Миронов должен возместить ущерб в полном объеме, поскольку с ним заключен договор о полной материальной ответственности и принятии машины на сохранность.

Каковы пределы материальной ответственности Миронова?

Задача 69.

Сторож базы Петренко, находясь в состоянии алкогольного опьянения, из хулиганских побуждений сжег тулуп и валенки, выданные ему. Директор базы издал приказ об удержании из заработной платы Петренко стоимости спецодежды в двойном размере - 12000 руб.

Правомерен ли приказ директора базы?

Задача 70.

Методист научно-исследовательского института Власова потеряла выданный ей для работы калькулятор стоимостью 350 руб. взамен она предложила аналогичный прибор стоимостью 240 руб. Администрация института отказалась от предложения Власовой и потребовала внести в кассу института 350 руб. Власова отказалась добровольно возместить ущерб.

Как должен быть решен данный спор?

Задача 71.

Главный бухгалтер ООО ошибочно перечислил 50 тыс. руб. на счет другой организации. ООО обратилось с иском в суд, требуя полного возмещения ущерба, поскольку с главным бухгалтером был заключен договор о полной материальной ответственности.

В каком размере будет нести материальную ответственность главный бухгалтер, если его средняя заработная плата составляет 12 500руб.

Задания к теме 22

Задача 72

При поступлении на работу 16-летнего Селезнева руководитель предприятия потребовал, чтобы Селезнев был зачислен на условиях неполного рабочего времени и с обязательным поступлением на учебу среднюю общеобразовательную вечернюю

школу. С согласия Селезнева был издан приказ о его приеме на работу с неполным рабочим днем, поскольку он дал обязательство продолжать обучение в школе.

Законны ли действия администрации?

Задача 73

Ветлугина, работающая секретарем-референтом, обратилась к директору ООО «Прогресс» с просьбой установить ей неполный рабочий день, с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода, за ребенком которому исполнилось 7 лет. Директор отказал Ветлугиной, ссылаясь на то, что в уставе ООО ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени.

Правильно ли поступил директор?

Как должен быть решен вопрос об установлении неполного рабочего дня в данном случае?

Задача 74

Генеральным директором ОАО «Гранит» утвержден график сменности, согласно которому работникам, не достигшим совершеннолетия, и работникам с вредными условиями труда установлена 8-часовая рабочая смена.

Для недопущения переработки работникам от 15 до 16 лет представлялось 4, а работникам от 16 до 18 лет и занятым на работах с вредными условиями труда – 3 свободных от работы дня.

Нарушено ли в данном случае законодательство о труде?

Задача 75.

Директор АО «Урожай» в целях скорейшей уборки овощей и предотвращения их порчи своим распоряжением установил для работников на период уборки 12-часовой рабочий день с предоставлением в последующем отгулов за переработку рабочего времени.

Правомерны ли действия директора?

Задача 76.

Приказом директора АО «Дон», согласованным с профсоюзным комитетом, в связи с получением срочного заказа в медеплавильном цехе, а также в цехе готовой продукции все субботы в декабре объявлены рабочими. При этом сверхурочный период работы всем работникам компенсировался предоставлением дополнительных выходных дней в январе следующего года.

Какие нарушения трудового законодательства допущены работодателем? Каковы при этом должны быть действия работников?

Задача 77.

Водитель городского автобуса Гордеев обратился к директору автотранспортного предприятия с просьбой в свободное от основной работы время разрешить ему работать еще и водителем маршрутного такси по 4 часа в день 3 раза в неделю.

Какое решение должен принять работодатель?

Задача 78.

Проверив теоретические знания и практические навыки, квалификационная комиссия цеха в своем решении указала, что Сергееву можно присвоить Ш разряд.

Считая решение цеховой комиссии неправильным. Сергеев обратился к начальнику цеха с просьбой присвоить ему IV разряд, так как у него достаточный опыт работы и пробу он сдал на оценку «хорошо».

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (вып. 3 9, ч. VI) предусматривает для некоторых рабочих данной профессии II, III и IV разряды.

Кто и каким образом должен решить вопрос о присвоении Сергееву тарифного (квалификационного) разряда?

Какое юридическое значение имеет присвоение рабочим тарифного разряда?

Задача 79.

Токарь-сдельщик V разряда Титов в течение декабря прошлого года выполнял работы III разряда. Ввиду того, что работодатель отказал ему в выплате меж разрядной разницы, поскольку, по его мнению, оплата производится по разряду выполняемой работы, Титов обратился в КТС с заявлением о выплате этой разницы.

Подлежит ли удовлетворению требование Титова?

Задача 80.

Рабочий металлургического завода Николаев, занятый на ремонте технологического оборудования основного цеха, получает оплату за работу по тарифной ставке повременщика. Так как рабочим-повременщикам других цехов завода, выполняющим аналогичные работы, установили тарифные ставки сдельщиков, Николаев подал заявление в профсоюзный орган цеха, в котором просил установить ему тарифную ставку сдельщика.

Какой ответ должен дать профсоюзный орган Николаеву?

Задача 81.

Приказом по заводу от 15 ноября инженер Смирнов был назначен конструктором заводского конструкторского бюро с месячным окладом 1945 руб. Узнав, что по схеме должностных окладов по должности конструктора установлена «вилка» 4945 - 4975 руб. в месяц, Смирнов потребовал назначения ему оклада в размере 4975 руб.

Правомерно ли требование Смирнова?

Каков порядок установления должностных окладов инженерно-техническим работникам и служащим предприятий?

Задача 82.

Главному специалисту фабрики Игумнову был установлен персональный оклад в размере 12850 руб. в месяц. Проработав на фабрике два года. Игумнов перешел на работу в научно-исследовательский институт, где потребовал сохранения за ним его прежнего персонального оклада.

Подлежит ли удовлетворению требование Игумнова?

Каков порядок установления персональных окладов?

Задача 83.

Приказом начальника цеха машиностроительного завода с 1 сентября текущего года были установлены новые нормы выработки на токарные работы, превышающие старые нормы на 12%. Токари этого цеха Воронин и Иванов, считая, что новые нормы выработки установлены неправильно, обратились с жалобой в КТС.

Какой ответ на жалобу должен дать КТС?

Каков порядок установления и пересмотра норм выработки?

Задача 84.

Слесарь V разряда Силин при дневной норме выработки 10 деталей изготовил в сентябре вместо 260 (в сентябре 26 рабочих дней) 280 деталей.

Какая система оплаты труда применяется в данном случае?

Какой месячный заработок Силина в сентябре, если дневная отдельная тарифная ставка V разряда составляет 470 руб.?

Задача 85.

Приказом генерального директора производственного объединения инженера Астапова (с его согласия) перевели на постоянную работу на другой завод этого объединения, находящийся в другой местности. Ему выплатили компенсацию (единовременное пособие) в размере месячного оклада, оплатили стоимость проезда и т.д. Проработав 13 месяцев, Астапов подал заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель удовлетворил его просьбу, но потребовал, чтобы Астапов вернул все компенсационные суммы, полученные им при переводе. Он отказался вернуть указанные суммы и, кроме того, настаивал на дополнительной выплате подъёмных на семью в размере 50% его месячного оклада и стоимости проезда жены и дочери, приехавших к нему за две недели до увольнения. Работодатель обратился с иском в районный суд о взыскании всех компенсационных сумм, полученных Астаповым. В судебном заседании Астапов предъявил встречное требование о взыскании расходов по переезду семьи и заявил, что иск работодателя является необоснованным.

Какое решение должен вынести районный суд по иску работодателя и требованию Астапова?

Задача 86

Слесарь-водопроводчик ЖЭКа Петров приобрёл за свой счёт необходимые для работы инструменты, так как администрация не могла обеспечить его инструментами, полагающимися ему бесплатно. Петров потребовал от администрации возмещения расходов, связанных с приобретением инструментов. Администрация отказалась удовлетворить его требование, ссылаясь на то, что в конце текущего года она взамен его инструментов передаст ему новые.

Подлежит ли удовлетворению требование Петрова?

Каковы порядок и размеры компенсации за использование работниками своих инструментов?

Задача 87.

По приказу начальника департамента бытового обслуживания населения старший бухгалтер Ларина в течение месяца замещала должность главного бухгалтера, который находился в отпуске, а бухгалтер-ревизор Малышева замещала старшего экономиста Миронову, отсутствующую на работе в связи со сдачей государственных экзаменов в институте.

В каком порядке администрация должна оплатить труд указанных работников при выполнении ими обязанностей отсутствующих работников?

Задача 88.

В связи с подготовкой автомашин к ежегодному техническому осмотру главный инженер авто гран с портного предприятия предложил группе ремонтных рабочих во

главе с инженером-механиком остаться на три часа для завершения неотложных работ. Однако в этот день завершить все работы не удалось, и тем же работникам было предложено остаться на работе на следующий день ещё на три часа.

При получении расчётных листков по заработной плате за истёкший месяц рабочие обнаружили, что им не начислена зарплата за выполненные сверхурочные работы. В бухгалтерии им объяснили, что в табеле учёта рабочего времени сверхурочная работа, выполненная этими работниками, не значится. Директор предприятия объяснил, что он не привлекал рабочих к сверхурочным работам, и выполненная в это время работа должна быть произведена в нормальный рабочий день. Кроме всего, для выполнения сверхурочных работ требуется согласие выборного профсоюзного органа. Рабочие обратились по трудовым спорам предприятия с заявлением обязать администрацию оплатить сверхурочные работы.

Какое решение должна вынести КТС по существу спора и каком порядке должна компенсироваться сверхурочная работа инженеру-механику?

Задача 89.

Приказом директора предприятия сварщику V разряда в июле был снижен квалификационный разряд до Ш сроком на три месяца за систематический брак в работе. Поводом принятия такого приказа явилась докладная записка начальника участка сварочных работ. Считая приказ незаконным, рабочий, обратился в комиссию по трудовым спорам.

Дайте правовую оценку данному приказу.

Задания к теме 23

Задача 90.

Аппаратчик Колдобин после прохождения очередного медицинского осмотра получил заключение врачебно-консультадионной комиссии о том, что в связи с начальными явлениями заболевания ему рекомендуется перевод на работу, не связанную с данным видом химического продукта, сроком на шесть месяцев. Это заключение Колдобин передал начальнику смены. Через несколько дней Колдобина вызвали в отдел кадров завода и предложили ему несколько разных работ. Однако Колдобин от них отказался, так как работы не соответствовали его специальности и квалификации и к тому же оплачивались значительно ниже прежней. На вопрос Колдобина, будет ли ему сохранена прежняя заработная плата, в отделе кадров ответили, что средний заработок сохраняется только первые две недели, а дальше будут платить по выполняемой работе.

После отказа Колдобина от перевода начальник цеха сказал ему, что в соответствии с медицинским заключением первый не может быть допущен к прежней работе, и пусть Колдобин либо соглашается на одно из предложенных мест либо пишет заявление об увольнении по собственному желанию. В свою очередь, заместитель начальника цеха предложил издать приказ о переводе Колдобина на другую работу, не спрашивая его согласия, так как заключение врачей о предоставлении другой работы по состоянию здоровья для администрации обязательно.

Дайте правовую оценку обоснованности решении начальника цеха и его заместителя.

Предложите свой вариант решения этой ситуации.

Задания в тестовой форме по темам

Тест по теме 1

Задание 1.

Предмет трудового права – это:

a. правовое положение участников трудовых правоотношений;
b. совокупность правовых норм, регулирующих отношения коллективного труда;
c. общественные отношения в сфере наемного труда;
d. совокупность правовых норм, регламентирующих процесс труда

Задание 2.

Трудовое право регулирует … труд.

Задание 3.

Круг общественных отношений, входящих в предмет трудового права:

a. имущественные;
b. пенсионному обеспечению;
c. трудоустройству у данного работодателя;
d. организации труда и управлению трудом;
e. социальному партнерству.

Задание 4.

Отношения по компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением работника находятся в сфере пересечения предметов отраслей права:

a. трудового и административного;
b. трудового и социального обеспечения;
c. трудового и гражданского;
d. трудового и уголовного.

Задание 5.

В Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» преимущественно реализуется функция трудового права:

a. защитная;
b. производственная;
c. регулятивная;
d. воспитательная.

Задание 6.

Под методом трудового права понимают:

a. способы воздействия на определенную группу общественных отношений;
b. совокупность общественных отношений в сфере наемного труда;
c. своеобразие способов защиты трудовых прав работников;
d. совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения в сфере наемного труда.

Задание 7.

Признаки метода трудового права:

a. императивное регулирование;
b. своеобразие способов защиты трудовых прав;
c. сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования;

d. сочетание централизованного и локального регулирования.

Задание 8.

В ч.1 ст. 261 ТК РФ, не допускающей расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, применяется такое средство метода трудового права как:

a. предписание;
b. запрет;
c. дозволение;
d. рекомендация.

Задание 9.

Совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на институты, подинституты- это:

a. система трудового права
b. предмет трудового права;
c. метод трудового права;
d. система трудового законодательства.

Задание 10.

Современная система трудового права России включает следующие институты:

a. возмещение вреда здоровья;
b. пенсионное обеспечение;
c. социальное партнерство;
d. охрана труда;
e. дисциплина труда.

Задание 11.

Принципы трудового права - это:
основополагающие руководящие начала данной отрасли права;
правовые нормы;
способы регулирования общественных отношений;
совокупность норм, регулирующих группу однородных общественных отношений

Задание 12.

Принципами трудового права являются:

a. свобода трудового договора:
b. отношение собственности;
c. имущественные отношения;
d. определенность трудовой функции;
e. единство и дифференциация условий труда.

Задание 13.

Принципы, выражающие политику в области правового регулирования рынка труда и эффективности занятости:

a. свобода труда;
b. запрет принудительного труда;
c. определенность трудовых отношений;
d. гарантированность трудовых прав;
e. защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;

f. участие трудящихся и профсоюзов в установлении условий труда.

Задание 14.

Дискриминация в сфере труда – это:

a. отказ в приеме на работу, в связи с отсутствием регистрации по месту жительства;

b. требование пройти медосмотр;

c. требование об обязательной принадлежности к определенной политической партии.

d. установление испытательного срока для проверки профессиональной пригодности;

Задание 15.

Принудительным трудом НЕ ЯВЛЯЕТСЯ работа выполняемая:

a. по направлению службы занятости;
b. в случаях объявления чрезвычайного положения;
c. в условиях военного положения;
d. по приговору суда;
e. в целях поддержания трудовой дисциплины.

Задание 16.

Принцип свободы труда реализуется в норме права в:

a. ст. 78 ТК РФ - увольнение по соглашению сторон;
b. ст. 80 ТК РФ - увольнение по инициативе работника;
c. ст. 81 ТК РФ - увольнение по инициативе работодателя;
d. ст. 83 ТК РФ -увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Задание 17.

Источники трудового права –это:

a. способы воздействия на трудовые отношения;
b. объективные факторы, порождающие право;
c. результаты правотворческой деятельности компетентных органов в сфере труда;
d. нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения;

Задание 18.

Источниками трудового права являются:

a. федеральные конституционные закона;
b. федеральные законы
c. законы субъектов Российской Федерации:
d. постановления Генерального прокуратур РФ;
e. постановления Конституционного Суда РФ:
f. постановлений Правительства РФ.

Задание 19.

Локальные источники трудового права:

a. коллективный договор;
b. трудовой договор;
c. акты органов местного самоуправления;
d. трудовой договор;

e. правила внутреннего трудового распорядка.

Задание 20.

Источники трудового права по юридической силе:

a. коллективный договор;
b. Трудовой кодекс РФ;
c. ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»;
d. Конституция РФ;
e. приказы администрации;
f. Указ Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан».

Задание 21.

Источниками трудового права НЕ ЯВЛЯЮТСЯ:

a. Постановления Конституционного Суда РФ;
b. правила внутреннего трудового распорядка;
c. инструкции по технике безопасности;
d. Постановления Пленума Верховного Суда РФ;
e. трудовой договор.

Задание 22.

Право законодательной инициативы по вопросам трудового права принадлежит:

a. профсоюзам;
b. Президенту РФ;
c. Правительству РФ;
d. Конституционному суду РФ;
e. органам занятости.

Задание 23.

Федеральные законы РФ о труде вступают в силу со дня:

a. принятия Госдумой;
b. утверждения Советом Федерации;
c. официальной регистрации в Министерстве юстиции РФ;
d. подписания Президентом РФ;
e. указанного в самом законе или через 10 дней с момента официального опубликования.

Задание 24.

Указы Президента РФ нормативного характера, содержащие нормы трудового права вступают в силу со дня:

a. их официального опубликования;
b. подписания Президентом РФ
c. указанного в Указе или через 7 дней после официального опубликования;
d. официальной регистрации в Министерстве юстиции РФ.

Задание 25.

Официальные источники опубликования федеральных законов:

a. средства массовой информации;
b. Вестник Конституционного Суда РФ;
c. Российская газета;

d. Парламентская газета;
e. Собрание законодательства РФ.

Задание 26.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, либо принятые без учета мнения представительного органа работников, являются….

Задание 27.

Действие трудового законодательства не распространяется на следующих лиц, если они одновременно не выступают в качестве работодателей:

a. журналиста независимой газеты;
b. государственного служащего;
c. военнослужащего срочной службы;
d. индивидуального предпринимателя;
e. свободного художника.

Тест по теме 5

Задание 28.

Субъекты трудового права -это:

a. участники трудовых отношений, стороны этих отношений;
b. способы регулирования общественных отношений;
c. правовое положение участников правоотношений;
d. участники общественных отношений, обладающие субъективными правами и соответствующими обязанностями.

Задание 29.

Объединение работодателей - форма … организации, основанная на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц).

Задание 30.

Трудовая правосубъектность устанавливается при достижении гражданами возраста:

a. 14
b. 15
c. 16
d. 18

Задание 31.

Субъекты трудового права РФ:

a. иностранные граждане;
b. пенсионеры;
c. несовершеннолетние;
d. недееспособные, признанные таковыми судом;
e. инвалиды.

Задание 32.

Род деятельности, где в соответствии с законодательством запрещено применять труд иностранных граждан:

a. государственная служба;

b. судья;
c. нотариус;
d. преподаватель;
e. врач.

Задание 33.

Трудовая правосубъектность организации- работодателя возникает с момента:

a. найма на работу работников;
b. принятия устава;
c. подписания учредительного договора;
d. государственной регистрации.

Задание 34.

Квота на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности утверждается:

a. Правительством РФ;
b. Субъектами РФ;
c. Органами местного самоуправления;
d. Федеральной службой занятости населения.

Задание 35.

В соответствии с законодательством, профсоюз это:

a. добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности;
b. объединение работников для защиты их прав и интересов;
c. объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность;
d. объединение работников и юридических лиц с целью достижения общих целей, вытекающих из устава.

Задание 36.

Каждый гражданин, занимающийся трудовой деятельностью может вступить в профсоюз достигнув возраста:

a. 14;
b. 15;
c. 16;
d. 18.

Задание 37.

В соответствии с законодательством на одном предприятии должно быть первичных профсоюзных организаций:

a. одна;
b. не более двух;
c. три;
d. не установлено.

Задание 38.

Иностранные граждане и лица без гражданства состоять в российских профсоюзах, если это не запрещено федеральными законами и международными договорами:

a. могут всегда;

b. могут, если проживают в РФ;
c. не могут;
d. могут, если состоят в международной ассоциации профсоюзов.

Задание 39.

Деятельность профсоюза если она противоречит Конституции РФ, Конституциям Субъектов РФ, федеральным законам может быть приостановлена или запрещена:

a. Конституционным судом РФ;
b. Верховным судом РФ;
c. Президентом РФ;
d. Генеральным прокурором РФ.

Задание 40.

Когда представители профсоюзной организации являются членами примирительной комиссии, то на время участия в разрешении коллективного трудового спора они освобождаются от основной работы с сохранением средней месячной заработной платы на срок:

a. до одного месяца;
b. до двух месяцев;
c. до трех месяцев;
d. до шести месяцев;
e. законодательством не установлено.

Задание 41.

Государственный надзор за соблюдением прав профсоюзов осуществляет:

a. Федеральная инспекция по труду;
b. Конституционный суд РФ;
c. Верховный суд РФ;
d. прокуратура.

Задание 42.

Стороны трудовых отношений:

a. организация и работник;
b. работодатель и трудящийся;
c. работодатель и работник;
d. организация и наемный работник.

Задание 43.

Трудовые правоотношения – это:

a. государственный служащий увольняется по своей инициативе;
b. имя учителя Демьянова занесено в книгу почета школы за успехи в работе;
c. Петров обратился в центр занятости с просьбой о трудоустройстве;
d. примирительная комиссия рассматривает разногласия работников завода и администрации;
e. Семенов проходит обучение профессии крановщика по направлению строительной организации.

Задание 44.

Члены Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений - это представители:

a. общероссийских объединений профсоюзов и общероссийских объединений работодателей;
b. работников, работодателей, Правительства РФ;
c. общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ;
d. общероссийских объединений профсоюзов, Правительства РФ, субъектов РФ.

Задание 45.

Выступать инициаторами коллективных переговоров вправе только:
a. профсоюз;
b. работники;
c. работодатель;
d. любая сторона.

Задание 46.

Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров обязаны вступить в переговоры:
a. на следующий день;
b. в течение 7 дней;
c. не позднее двух недель;
d. срок не установлен.

Задание 47.

Если единый представительный орган не создан в течение пяти календарных дней с момента начала коллективных переговоров, то представительство интересов всех работников осуществляет первичная профсоюзная организация:
a. выбранная тайным голосованием;
b. объединяющая одну треть работников;
c. объединяющая более половины работников;
d. объединяющая две трети работников.

Задание 48.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то …

Задание 49.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, по подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы на срок:
a. не более одного месяца;
b. не более трех месяцев;
c. на три месяца;
d. на весь срок переговоров.

Задание 50.

Коллективный договор- правовой акт, регулирующий … отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Задание 51.

Стороны коллективного договора:
a. профсоюз и работодатель;

b. представители работников и профсоюз;
c. работодатель, профсоюз и органы местного самоуправления;
d. работодатель и работники;

Задание 52.
Максимальный срок коллективного договора:
a. 6 месяцев;
b. 1 год;
c. 3 года;
d. 5 лет.

Задание 53.
Коллективный договор может быть продлен на срок:
a. 6 месяцев;
b. 1 год;
c. 3 года;
d. 5 лет.

Задание 54.
При смене формы собственности организации коллективный договор:
a. прекращает свое действие;
b. сохраняет действие до срока, указанного в договоре;
c. сохраняет действие в течение трех месяцев;
d. сохраняет свое действие в течение шести месяцев.

Задание 55.
Коллективный договор изменяется и дополняется:
a. по приказу работодателя;
b. по решению профсоюза;
c. по решению суда;
d. по взаимному согласию работодателя и представителей работников, в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора.

Задание 56.
… соглашение устанавливает общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работникам соответствующего муниципального образования.

Задание 57.
… соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально- трудовых отношений на федеральном уровне.

Задание 58.
Соглашения заключаются:

генеральное	федеральный уровень
региональное	уровень субъекта РФ
территориальное	уровень муниципального образования
	уровень предприятия

Задание 59.
С участием Правительства РФ заключается соглашение:

a. генеральное;
b. региональное;
c. отраслевое-тарифное;
d. территориальное.

Задание 60.
Срок действия соглашения:
a. 6 месяцев;
b. не более 3-х лет;
c. 3 года;
d. не установлен.

Тест по темам 7-11
Задание 61.
Современный трудовой договор – это:
a. соглашение о труде;
b. средство закрепления работника за определенным работодателем;
c. центральный институт трудового права;
d. источник трудового права;
e. юридический факт, порождающий трудовые правоотношения.

Задание 62.
Необходимыми условиями трудового договора являются:
a. режим труда;
b. место работы;
c. трудовая функция;
d. отношения собственности;
e. оплата труда.

Задание 63.
Днем начала работы считается:
a. подписание трудового договора работником и работодателем;
b. вступления трудового договора в силу;
c. фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;
d. следующий рабочий день после вступления договора в силу;
e. через три дня после вступления договора в силу.

Задание 64.
Трудовой договор заключается с лицами, достигшими возраста:
a. 12 лет;
b. 13 лет;
c. 14 лет;
d. 15 лет;
e. 16 лет.

Задание 65.
Трудовые договоры могут заключаться на срок:
a. неопределенный;
b. определенный на время выполнения определенной работы;

c. более пяти лет;
d. определенный не более пяти лет;
e. определенный не более десяти лет.

Задание 66.
Срочный трудовой договор заключается по инициативе:
a. работника;
b. профсоюзного органа;
c. занятости;
d. работодателя во всех случаях;
e. работодателя при невозможности трудовых отношений с неопределенным сроком.

Задание 67.
Гарантии работника при заключении трудового договора:
a. местожительства;
b. национальность;
c. происхождение;
d. беременность женщины или наличия детей;
e. приглашенные в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;
f. имущественное положение.

Задание 68.
Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:
a. паспорт;
b. трудовая книжка;
c. характеристика;
d. поручительство;
e. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

Задание 69.
Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в срок:
a. 3 дня;
b. 5 дней;
c. 7 дней;
d. 9 дней;
e. по усмотрению работодателя.

Задание 70.
Перевод на другую постоянную работу это:
a. изменение места жительства;
b. перемещение на другое рабочее место;
c. изменение трудовой функции;
d. изменение существенных условий трудового договора;
e. поручение работы на другом станке, агрегате, механизме.

Задание 71.
Днем увольнения работника считается:

a. последний день работы;
b. издание приказа (распоряжение) работодателя об увольнении работника;
c. выдача мотивированного мнения выборного профсоюзного органа;
d. выдача разрешения органа федеральной инспекции труда.

Задание 72.
Трудовой договор прекращается:
a. соглашение сторон;
b. инициативой прокурора;
c. инициативой суда;
d. инициативой работника;
e. инициативой работодателя;
f. инициативой профсоюзного органа;
g. истечением срока срочного трудового договора.

Тест по темам 14-16
Задание 73.
Централизованное регулирование рабочего времени включает:
a. определение режима рабочего времени организации;
b. установление количества рабочих дней в течении недели;
c. установление предельной продолжительности рабочего времени;
d. определение рабочего времени работника в организациях различных форм собственности;
e. сокращение рабочего времени для отдельных категорий работников.

Задание 74.
Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:
a. 6 часов в день;
b. 40 часов в неделю;
c. 42 часов в неделю;
d. 36 часов в неделю;
e. 100 часов в месяц.

Задание 75.
Продолжительность рабочего времени несовершеннолетних не может превышать:
a. 24 часов в неделю в возрасте до 16 лет;
b. 20 часов в неделю в возрасте до 16 лет;
c. 22 часов в неделю в возрасте до 16 лет;
d. 36 часов в возрасте от 16 до 18 лет в неделю;
e. 30 часов в возрасте от 16 до 18 лет в неделю;
f. 34 часов в возрасте от 16 до 18 лет в неделю.

Задание 76.
Продолжительность рабочего времени инвалидов 1 и 2 группы не может превышать:
a. 36 часов в неделю;
b. 32 часов в неделю;
c. 40 часов в неделю;
d. 24 часов в неделю;
e. 35 часов в неделю.

Задание 77.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников не может превышать:

a. 30 часов в неделю;
b. 35 часов в неделю;
c. 36 часов в неделю;
d. 40 часов в неделю;
e. 24 часов в неделю.

Задание 78.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на:

a. 0,5 часа;
b. 1,5 часа;
c. 1 часа;
d. 2 часа;
e. 2,5 часа.

Задание 79.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

a. работника, избранного по конкурсу;
b. беременной женщины;
c. лица, обучающегося без отрыва от производства;
d. одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
e. лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением
f. несовершеннолетнего работника.

Задание 80.

Режим рабочего времени должен предусматривать:

a. оплату труда в ночное время;
b. порядок отстранения от работы;
c. продолжительность рабочей недели;
d. продолжительность ежедневной работы, время ее начала и окончание;
e. работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.

Задание 81.

Сверхурочная работа – это работа, производимая за пределами установленной продолжительности рабочего времени по инициативе:

a. профсоюзного органа;
b. работника;
c. работодателя;
d. государственной инспекции труда;
e. прокурора;
f. милиции.

Задание 82.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

a. 26 календарных дней;
b. 30 календарных дней;

c. 28 календарных дней;
d. 24 календарных дней;
e. 26 календарных дней.

Задание 83.
Работник извещается о времени начала отпуска не позднее чем за:
a. 1 месяц;
b. 3 недели;
c. 2 недели;
d. 1 недели;
e. 5 дней.

Задание 84.
Оплата отпуска производится до его начала не позднее чем за:
a. 15 дней;
b. 10 дней;
c. 5 дней;
d. 3 дня;
e. 1 день.

Тест по теме 19
Задание 85.
Заработная плата – это:
a. денежное возмещение работодателем затраченного работником труда;
b. вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности. количества, качества и условий выполняемой работы, а так же выплаты;
c. система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд;
d. вознаграждение, предоставляемая работодателем работнику по результатам проделанной работы.

Задание 86.
Заработная плата, выплачиваемая в не денежной форме, не превышает:
a. 10 %;
b. 15 %;
c. 20 %;
d. 30 %;
e. 50 %.

Задание 87.
Минимальный размер оплаты труда работника не может быть ниже размера:
a. прожиточного минимума трудоспособного человека;
b. минимального размера пенсии, установленного в РФ;
c. размера, установленного в коллективном или трудовом договоре на данном предприятии;
d. размер, установленного в индивидуальном трудовом соглашении, заключенном работником на данном предприятии.

Задание 88.
Работодатель обязан выплачивать работнику заработную плату не реже чем:

a. 1 раза в месяц;
b. каждые пол месяца;
c. по желанию работника;
d. по желанию профсоюзного органа;
e. по желанию работодателя.

Задание 89.

Тарифная ставка – это:

a. система оплаты труда работников бюджетной сфере;
b. величина, отражающая сложность труда;
c. величина, отражающая квалификацию работника;
d. фиксированный размер оплаты труда за выполнение норм труда определенной сложности за единицу времени;
e. норматив, определяющий дифференциацию оплаты труда работников различных категорий.

Задание 90.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте:

a. выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке;
b. жительства работника;
c. нахождения работодателя как юридического лица;
d. желания работодателя.

Задание 91.

Работник вправе приостановить работу на период до выплаты задержанной суммы в случае задержки заработной платы на срок более:

a. 10 дней;
b. 15 дней;
c. 20 дней;
d. 1 месяца.

Тест по теме 17, 21

Задание 92.

Работодатель за совершение работником дисциплинарного проступка применяет следующие дисциплинарные взыскания:

a. предупреждение;
b. постановка на вид;
c. замечание;
d. выговор;
e. строгий выговор;
f. увольнение со службы, работы.

Задание 93.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено, со дня обнаружения позднее:

a. 1 месяца;
b. 3 месяцев;
c. 5 месяцев;
d. 1 года.

Задание 94.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку со дня его издания в течение:

a. 3 рабочих дней;
b. 3 календарных дней;
c. 5 рабочих дней;
d. дня его издания.

Задание 95.

Дисциплинарное взыскание может быть применено за каждый дисциплинарный проступок только:

a. одно;
b. не более одного;
c. не менее одного;
d. одно и увольнение работника.

Задание 96.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по инициативе

a. государственной инспекции труда;
b. просьбе работника;
c. комиссии по трудовым спорам;
d. непосредственного руководителя;
e. органа муниципального образования;
f. представительного органа работников.

Задание 97.

Под прямым действительным ущербом понимается:

a. реальное уменьшение наличного имущества или ухудшения его состояния;
b. необходимость для работодателя произвести затраты, либо излишнее выплаты на приобретение или восстановление имущества;
c. физические потери, которые терпит работодатель в связи с невозможностью использования имущества;
d. упущенная выгода.

Задание 98.

Работник освобождается от материальной ответственности по нормам трудового права в случаях:

a. причинения материального ущерба в период забастовки;
b. невыполнение работодателем обязанности по обеспечению требования охраны труда;
c. причинение материального ущерба не в рабочее время;
d. не исполнение работодателем обязанностей по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работника.

Задание 99.

Работник за причиненный ущерб несет материальную ответственность в пределах своего:

a. среднего месячного заработка;

b. 1/3 месячного заработка;
c. 2/3 месячного заработка;
d. минимального размера оплаты труда;
e. трех месячных заработков.

Задание 100.

Материальная ответственность работников в полном размере наступает в случаях причинения ущерба:

a. умышленного;
b. алкогольного состояния;
c. состояния эффекта;
d. выполнение работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени;
e. разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну;
f. в корыстных целях.

Задание 101.

Работодатель имеет право:

a. отказаться от взыскания ущерба, в связи с привлечением раотника к дисциплинарной ответственности;
b. отказаться от взыскания ущерба, в связи с привлечением работника к административной ответственности;
c. отказаться от взыскания ущерба, в связи с привлечением работника к уголовной ответственности;
d. повысить размер возмещаемого ущерба;
e. полностью или частично отказаться от взыскания с виновного работника.

Тест по теме 24

Задание 102.

Работы, на которых ограничивается применение труда женщин:

a. общественного питания;
b. тяжелые;
c. опасные и вредные;
d. торговле;
e. прокуратуры;
f. подземные.

Задание 103.

Работы, на которых запрещается применение труда лиц, моложе 18 лет:

a. тяжелых;
b. подземных;
c. игорных клубах;
d. контролерами;
e. билетерами;
f. разносчики газет.

Задание 104.

Медицинские осмотры обязательны при заключении трудового договора для следующих категорий работников:

a. не достигших 18 лет;
b. медицинских;

c. детских учреждений;
d. водителей;
e. управленцев;
f. инженеров;
g. юрисконсультантов.

Задание 105.

Правила, Инструкции и разъяснения по охране труда вправе принимать:

a. Правительство;
b. Федеральное агентство по труду и занятости;
c. ФНПР;
d. органы Федеральной инспекции труда;
e. органы прокуратуры.

Задание 106.

Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены включает в себя право на:

a. рабочее место, соответствующее требованиям по охране труда;
b. защиту от безработицы;
c. индивидуальные трудовые споры;
d. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
e. отказ от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья в случае нарушения требований охраны труда.

Задание 107.

Надзор и контроль за соблюдением правил по охране труда осуществляют органы:

a. Федеральной инспекции труда;
b. профсоюзные, в пределах своей компетенции;
c. внутренних дел;
d. прокуратуры;
e. ФСБ;
f. местного самоуправления
g. образования.

Тест по теме 22

Задание 108.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются следующие органы:

a. милиции;
b. профсоюзы;
c. комиссии по трудовым спорам;
d. районные (городские) федеральные суды;
e. мировые судьи;
f. органы прокуратуры.

Задание 109.

Мировой судья рассматривает следующие категории дел в сфере труда о:

a. переходах и перемещениях;
b. отказе в принятии не работу;

c. возмещении работником вреде, приученного организации, если иное не предусмотрено федеральными законами;

d. восстановлении на работе не зависимо от оснований прекращения трудового договора;

e. изменения даты и формулировки причины увольнения.

Задание 110.

Условиями трудового спора являются:

a. недостатки в организации труда и в работе организации;

b. незнание или плохое знание трудового законодательства работодателем;

c. пробелы в законодательстве о труде;

d. отставание индивидуального сознания от общественного.

Задание 111.

Принцип демократизма при рассмотрении трудовых споров выражается в том, что:

a. КТС комплектуется из равного количества представителей работников и работодателей;

b. состав трудового арбитража формируется по соглашению представителей работников и работодателей;

c. трудовой спор рассматривается в строгом соответствии с законом;

d. при разрешении трудового споров работники не несут материальных затрат.

Задание 112.

Принцип бесплатности трудовых споров выражается в том, что:

a. работники освобождаются от судебных расходов при рассмотрении трудового спора;

b. КТС формируется непосредственно в организации;

c. заседания КТС проводятся открыто;

d. КТС комплектуется из равного количества представителей работников и работодателя.

Задание 113.

Коллективный трудовой спор может быть рассмотрен:

a. Комиссией по трудовым спорам;

b. посредником;

c. районным судом;

d. трудовым арбитражем;

e. мировым судьей;

f. примирительной комиссией;

g. органами федеральной инспекции труда;

h. службой по урегулированию трудовых споров.

Задание 114.

Субъектами международного - правового регулирования труд выступают

a. Содружество независимых государств;

b. Федеральные округа;

c. Международная организация труда;

d. ООН;

e. субъекты РФ.

Задание 115.

Высшим органам международной организации труда является

a. Генеральная конференция;
b. Международное Бюро Труда;
c. Административный Совет;
d. Общее Собрание;
e. Исполнительный Совет.

4.3.Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовое право» может проводиться в форме устного опроса и/или тестирования.

Для оценки завершающего этапа освоения компетенции могут использоваться следующие материалы:

- Для проверки знаний в области трудового права - вопросы и т.п.
- Для проверки умения применять нормы трудового права – тесты, задачи и т.п.
- Для проверки навыков практического применения правовых норм трудового права – тесты, практико-ориентированные задания и т.п.

Примерный перечень вопросов к промежуточной аттестации по дисциплине

1. Предмет трудового права как отрасли права. Метод трудового права.
2. Трудовое право – одна из отраслей права. Ее отграничение от смежных отраслей права (гражданского, административного, права социального обеспечения).
3. Общая характеристика Трудового кодекса РФ.
4. Основные трудовые права и обязанности работника.
5. Работодатель как субъект трудового права.
6. Основная функция профсоюзов.
7. Порядок принятия решений работодателем с учетом профсоюзного органа.
8. Понятие и стороны коллективного договора, его значение в условиях рыночной экономики.
9. Структура и содержание коллективного договора. Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия.
10. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
11. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.
12. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия.
13. Виды трудовых договоров.
14. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
15. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
16. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
17. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
18. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
19. Особенности регулирования труда надомников.
20. Особенности трудового договора о работе в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.
21. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.

22. Понятие и виды переводов на другую работу.
23. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
24. Расторжение трудового договора по инициативе работников.
25. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя без вины работника.
26. Увольнение работника за нарушение трудовых обязанностей.
27. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
28. Порядок увольнения работника и производства расчета. выходные пособия.
29. Понятие и виды рабочего времени.
30. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
31. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и компенсации.
32. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни, и ее компенсация.
33. Понятие и виды времени отдыха.
34. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
35. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
36. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
37. Понятие и функции заработной платы, методы ее правового регулирования.
38. Тарифная система и ее элементы.
39. Формы и системы оплаты труда, их понятие и разновидности.
40. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
41. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
42. Ограничение удержаний на заработные платы.
43. Нормирование труда.
44. Понятие и случаи предоставления гарантий и компенсаций.
45. Трудовые льготы для работников, совмещающих работу с обучением.
46. Понятие и значение дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
47. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
48. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
49. Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия.
50. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный организации: понятие, основания и условия.
51. Обязанности работодателя и работника по обеспечению и соблюдению охраны труда в организации.
52. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.
53. Понятие, виды и причины трудовых споров.
54. Комиссия по трудовым спорам: их состав, компетенция, порядок работы.
55. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
56. Трудовые споры, рассматриваемые непосредственно судом.
57. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их разрешения.
58. Порядок образования примирительных органов и рассмотрение в них коллективных трудовых споров.
59. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
60. Международная организация труда, ее цели и задачи. Конвенции и Рекомендации МОТ о труде.

Примерный тест по дисциплине «Трудовое право»

1 вариант

1. Предмет трудового права – это:

e. правовое положение участников трудовых правоотношений;
f. совокупность правовых норм, регулирующих отношения коллективного труда;
g. общественные отношения в сфере наемного труда;
h. совокупность правовых норм, регламентирующих процесс труда

2. Круг общественных отношений входящих в предмет трудового права:

f. имущественные;
g. пенсионному обеспечению;
h. трудоустройству у данного работодателя;
i. организации труда и управлению трудом;
j. социальному партнерству.

3. Отношения по компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением работника находятся в сфере пересечения предметов отраслей права:

e. трудового и административного;
f. трудового и социального обеспечения;
g. трудового и гражданского;
h. трудового и уголовного.

4. В Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» преимущественно реализуется функция трудового права:

e. защитная;
f. производственная;
g. регулятивная;
h. воспитательная.

5. Под методом трудового права понимают:

e. способы воздействия на определенную группу общественных отношений;
f. совокупность общественных отношений в сфере наемного труда;
g. своеобразие способов защиты трудовых прав работников;
h. совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения в сфере наемного труда.

6. Признаки метода трудового права:

e. императивное регулирование;
f. своеобразие способов защиты трудовых прав;
g. сочетание договорного, рекомендательного и императивного способов регулирования;
h. сочетание централизованного и локального регулирования.

7. В ч.1 ст. 261 ТК РФ, не допускающей расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, применяется такое средство метода трудового права как:

e. предписание;
f. запрет;
g. дозволение;

h. рекомендация.

8. Совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на институты, подинституты- это:
e. система трудового права
f. предмет трудового права;
g. метод трудового права;
h. система трудового законодательства.

9. Современная система трудового права России включает следующие институты:
f. возмещение вреда здоровья;
g. пенсионное обеспечение;
h. социальное партнерство;
i. охрана труда;
j. дисциплина труда.

10. Принципы трудового права - это:
основополагающие руководящие начала данной отрасли права;
правовые нормы;
способы регулирования общественных отношений;
совокупность норм, регулирующих группу однородных общественных отношений

11. Принципами трудового права являются:
f. свобода трудового договора:
g. отношение собственности;
h. имущественные отношения;
i. определенность трудовой функции;
j. единство и дифференциация условий труда.

12. Принципы, выражающие политику в области правового регулирования рынка труда и эффективности занятости:
g. свобода труда;
h. запрет принудительного труда;
i. определенность трудовых отношений;
j. гарантированность трудовых прав;
k. защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
l. участие трудящихся и профсоюзов в установлении условий труда.

13. Дискриминация в сфере труда – это:
e. отказ в приеме на работу, в связи с отсутствием регистрации по месту жительства;
f. требование пройти медосмотр;
g. требование об обязательной принадлежности к определенной политической партии.
h. установление испытательного срока для проверки профессиональной пригодности;

14. Принудительным трудом НЕ ЯВЛЯЕТСЯ работа выполняемая:
f. по направлению службы занятости;
g. в случаях объявления чрезвычайного положения;

h. в условиях военного положения;
i. по приговору суда;
j. в целях поддержания трудовой дисциплины.

15. Принцип свободы труда реализуется в норме права в:
e. ст. 78 ТК РФ - увольнение по соглашению сторон;
f. ст. 80 ТК РФ - увольнение по инициативе работника;
g. ст. 81 ТК РФ - увольнение по инициативе работодателя;
h. ст. 83 ТК РФ -увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

16. Источники трудового права –это:
e. способы воздействия на трудовые отношения;
f. объективные факторы, порождающие право;
g. результаты правотворческой деятельности компетентных органов в сфере труда;
h. нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения;

17. Источниками трудового права являются:
g. федеральные конституционные закона;
h. федеральные законы
i. законы субъектов Российской Федерации:
j. постановления Генерального прокуратур РФ;
k. постановления Конституционного Суда РФ:
l. постановлений Правительства РФ.

18. Локальные источники трудового права:
f. коллективный договор;
g. трудовой договор;
h. акты органов местного самоуправления;
i. трудовой договор;
j. правила внутреннего трудового распорядка.

19. Источники трудового права по юридической силе:
g. коллективный договор;
h. Трудовой кодекс РФ;
i. ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»;
j. Конституция РФ;
k. приказы администрации;
l. Указ Президента РФ «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан».

20. Источниками трудового права НЕ ЯВЛЯЮТСЯ:
f. Постановления Конституционного Суда РФ;
g. правила внутреннего трудового распорядка;
h. инструкции по технике безопасности;
i. Постановления Пленума Верховного Суда РФ;
j. трудовой договор.

Вариант 2

1. Право законодательной инициативы по вопросам трудового права принадлежит:

f. профсоюзам;
g. Президенту РФ;
h. Правительству РФ;
i. Конституционному суду РФ;
j. органам занятости.

2. Федеральные законы РФ о труде вступают в силу со дня:

f. принятия Госдумой;
g. утверждения Советом Федерации;
h. официальной регистрации в Министерстве юстиции РФ;
i. подписания Президентом РФ;
j. указанного в самом законе или через 10 дней с момента официального опубликования.

3. Указы Президента РФ нормативного характера, содержащие нормы трудового права вступают в силу со дня:

e. их официального опубликования;
f. подписания Президентом РФ
g. указанного в Указе или через 7 дней после официального опубликования;
h. официальной регистрации в Министерстве юстиции РФ.

4. Официальные источники опубликования федеральных законов:

f. средства массовой информации;
g. Вестник Конституционного Суда РФ;
h. Российская газета;
i. Парламентская газета;
j. Собрание законодательства РФ.

5. Действие трудового законодательства не распространяется на следующих лиц, если они одновременно не выступают в качестве работодателей:

f. журналиста независимой газеты;
g. государственного служащего;
h. военнослужащего срочной службы;
i. индивидуального предпринимателя;
j. свободного художника.

6. Субъекты трудового права -это:

e. участники трудовых отношений, стороны этих отношений;
f. способы регулирования общественных отношений;
g. правовое положение участников правоотношений;
h. участники общественных отношений, обладающие субъективными правами и соответствующими обязанностями.

7. Трудовая правосубъектность устанавливается при достижении гражданами возраста:

e. 14
f. 15
g. 16
h. 18

8. Субъекты трудового права РФ:
f. иностранные граждане;
g. пенсионеры;
h. несовершеннолетние;
i. недееспособные, признанные таковыми судом;
j. инвалиды.

9. Род деятельности, где в соответствии с законодательством запрещено применять труд иностранных граждан:
f. государственная служба;
g. судья;
h. нотариус;
i. преподаватель;
j. врач.

10. Трудовая правосубъектность организации- работодателя возникает с момента:
e. найма на работу работников;
f. принятия устава;
g. подписания учредительного договора;
h. государственной регистрации.

11. Квота на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности утверждается:
e. Правительством РФ;
f. Субъектами РФ;
g. Органами местного самоуправления;
h. Федеральной службой занятости населения.

12. В соответствии с законодательством, профсоюз это:
e. добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности;
f. объединение работников для защиты их прав и интересов;
g. объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность;
h. объединение работников и юридических лиц с целью достижения общих целей, вытекающих из устава.

13. Каждый гражданин, занимающийся трудовой деятельностью может вступить в профсоюз достигнув возраста:
e. 14;
f. 15;
g. 16;
h. 18.

14. В соответствии с законодательством на одном предприятии должно быть первичных профсоюзных организаций:
e. одна;
f. не более двух;
g. три;

h. не установлено.

15. Иностранные граждане и лица без гражданства состоять в российских профсоюзах, если это не запрещено федеральными законами и международными договорами:
e. могут всегда;
f. могут, если проживают в РФ;
g. не могут;
h. могут, если состоят в международной ассоциации профсоюзов.

16. Деятельность профсоюза если она противоречит Конституции РФ, Конституциям Субъектов РФ, федеральным законам может быть приостановлена или запрещена:
e. Конституционным судом РФ;
f. Верховным судом РФ;
g. Президентом РФ;
h. Генеральным прокурором РФ.

17. Когда представители профсоюзной организации являются членами примирительной комиссии, то на время участия в разрешении коллективного трудового спора они освобождаются от основной работы с сохранением средней месячной заработной платы на срок:
f. до одного месяца;
g. до двух месяцев;
h. до трех месяцев;
i. до шести месяцев;
j. законодательством не установлено.

18. Государственный надзор за соблюдением прав профсоюзов осуществляет:
e. Федеральная инспекция по труду;
f. Конституционный суд РФ;
g. Верховный суд РФ;
h. прокуратура.

19. Стороны трудовых отношений:
e. организация и работник;
f. работодатель и трудящийся;
g. работодатель и работник;
h. организация и наемный работник.

20. Трудовые правоотношения – это:
f. государственный служащий увольняется по своей инициативе;
g. имя учителя Демьянова занесено в книгу почета школы за успехи в работе;
h. Петров обратился в центр занятости с просьбой о трудоустройстве;
i. примирительная комиссия рассматривает разногласия работников завода и администрации;
j. Семенов проходит обучение профессии крановщика по направлению строительной организации.

Примерные практико-ориентированные задания для проведения зачета по дисциплине «Трудовое право»:

Задание 1

Заводоуправление и общественные организации предприятия в связи с празднованием Дня города разработали план художественного оформления здания, завода. Все работы по изготовлению лозунгов и украшений были выполнены силами изокружка заводского клуба, электропроводку сделали заводские электромонтеры в рабочее время, портреты нарисовал художник по договору.

В каких правоотношениях с заводом состоят участники работ по праздничному оформлению?

Задание 2

Департамент труда субъекта Российской Федерации в октябре разослал по организациям, использующих труд наемных работников, письмо. В этом письме содержалось указание об обязательной разработке в течение ноября данного года проекта коллективного договора и представлении его в декабре на предварительное согласование с указанным департаментом.

Проанализируйте ситуацию с точки зрения принципов трудового права.

Задание 3

Кузин заключил договор с администраций стадиона "СКА", по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 14 дней. По окончании работы, во время расчета, Кузин потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Однако, администрация отказалась, ссылаясь на то, что, хотя Кузин и значился в договоре бригадиром, однако состав и даже фамилии членов бригады в договоре не были указаны.

Как решить спор между Кузиным и администрацией стадиона?

Какова природа возникших отношений?

Задание 4

На члена профкома предприятия Миронова, не освобожденного от своей производственной работы, работодателем было наложено дисциплинарное взыскание (выговор) за опоздание на работу.

Считая, что дисциплинарное, взыскание на него наложено с нарушением закона (работодатель не затребовал от него объяснений, и этот вопрос предварительно не обсуждался на заседании профсоюзного комитета).

Миронов обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с просьбой о снятии взыскания.

Подлежит ли удовлетворению заявление Миронова?

Установлены ли дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников?

Задание 5

При обсуждении проекта коллективного договора между работодателем и выборным профсоюзным органом завода возник спор. Профсоюзный орган настаивал на включении в договор пунктов о предоставлении льгот и преимуществ не только передовикам производства, но и лицам, успешно совмещающим работу с обучением. Работодатель возражал против включения в договор пунктов о поощрении совмещающих работу с обучением, поскольку эти вопросы, по его мнению, должны решаться в каждом конкретном случае индивидуально.

В каком порядке будут решаться возникшие разногласия?

Задание 6

Пенсионер по старости Волков обратился к администрации муниципального предприятия с просьбой принять его на постоянную работу сторожем. Администрация этого предприятия согласилась принять его на работу на один год, учитывая его пенсионный возраст.

Имела ли право администрация заключить с Волковым срочный трудовой договор?

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

Шкала оценивания устных ответов на зачете/экзамене (и на семинарских занятиях)

Уровни сформированности компетенции	Оценка	Показатели оценивания	Критерии оценивания
Высокий (продвинутый)	Отлично (зачтено)	Знания по всем основным вопросам темы, выходящие за ее пределы Профессиональные умения Личностные качества	Систематизированные, глубокие и полные Выраженная способность самостоятельно и творчески решать научные и профессиональные задачи в нестандартной ситуации Ярко выражены
Базовый (средний)	Хорошо	Знания по всем разделам темы Профессиональные умения	Систематизированные и полные Способность самостоятельно решать научные и профессиональные задачи в рамках темы

		Личностные качества	Обладает необходимыми личностно-профессиональными качествами
Минимальный (низкий)	Удовлетворительно	Знания в рамках образовательного стандарта Профессиональные умения	Достаточный объем знаний в рамках обязательного уровня по теме Умение под руководством преподавателя или решать стандартные (типовые) задания
Не компетентен	Неудовлетворительно (незачтено)	Знания в рамках обязательного уровня освоения материала Профессиональные умения	Отсутствие знаний Отсутствие компетенций или отказ от решения практических заданий

Шкала оценивания практико-ориентированных заданий

(написание введения к ВКР и теоретической части ВКР)

Баллы	Критерии
Отлично (зачтено)	выполнены все требования к написанию: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
Хорошо	основные требования выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем работы; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы даны неполные

	ответы.
Удовлетворительно	имеются существенные отступления от требований к написанию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании или при ответе на дополнительные вопросы; отсутствует вывод.
Неудовлетворительно (незачтено)	тема не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Шкала оценивания результатов тестирования

Оценка (стандартная)	Оценка (тестовые нормы: % правильных ответов)
Отлично (зачтено)	80-100 %
Хорошо	65-79%
Удовлетворительно	50-64%
Отлично (зачтено)	Менее 50%

Шкала оценивания практико- ориентированных заданий

Уровни сформиро-ванности компетенций	Оценка в баллах	Показатели оценивания	Критерии оценивания
Высокий (продвинутый)	Отлично	Знания теоретического материала и умение его излагать.	Всестороннее, систематическое и глубокое знание теоретического материала. Знание основной и дополнительной учебной литературы по дисциплине. Свободное владение материалом. Умение излагать учебный материал аргументированно и

			логически стройно
		Умения, продемонстрированные в процессе решения практико – ориентированных заданий.	85% и более практико – ориентированных заданий выполнено правильно.
		Навыки, показанные в процессе выполнения практико – ориентированных заданий .	Уверенно продемонстрированы навыки восприятия и анализа текстов, имеющих философское содержание, а также ведения дискуссии по обоснованию и изложению собственной гражданской и мировоззренческой позиции и траектории саморазвития.
Средний (базовый)	Хорошо	Знания теоретического материала и умение его излагать.	Твердое знание теоретического материала. Знание основной и осведомленность о дополнительной учебной литературе по дисциплине. Свободное владение материалом. Незначительные недостатки в логике изложения
		Умения, продемонстрированные в процессе практико – ориентированных заданий	60% - 84% практико – ориентированных заданий выполнено правильно.
		Навыки, показанные в процессе выполнения практико – ориентированных заданий .	Продемонстрированы твердые навыки восприятия и анализа текстов, имеющих философское содержание, а также ведения дискуссии по обоснованию и изложению собственной гражданской и мировоззренческой позиции и траектории

			саморазвития.
Низкий (минимальный)	Удовле-твори-тельно	Знания теоретического материала и умение его излагать.	Поверхностное знание теоретического материала. Знакомство с основной учебной литературой по дисциплине. Незначительные недостатки в логике изложения
		Умения, продемонстрированные в процессе практико – ориентированных заданий .	45% - 59% практико – ориентированных заданий выполнено правильно.
		Навыки, показанные в процессе выполнения практико – ориентированных заданий .	В основном продемонстрированы навыки восприятия и анализа текстов, имеющих философское содержание, а также ведения дискуссии по обоснованию и изложению собственной гражданской и мировоззренческой позиции и траектории саморазвития.
Недостаточный	Неудовл етвори-тельно	Знания теоретического материала и умение его излагать.	Значительные пробелы в знании теоретического материала. Необходимо повторное изучение дисциплины.
		Умения, продемонстрированные в процессе выполнения практико – ориентированных заданий .	Менее 45% правильных ответов на практико –ориентированных задания.
		Навыки, показанные в процессе выполнения творческого задания.	Отсутствие навыков.

4.4 Методические материалы

Оценивание результатов обучения студентов по дисциплине осуществляется по регламентам текущего контроля и промежуточной аттестации. Текущий контроль в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы студентов. Объектом текущего контроля являются конкретизированные результаты обучения (учебные достижения) по дисциплине.

Текущий контроль предусматривает проведение следующих мероприятий:

– тестирование по темам дисциплины; решение задач;

–опрос

- наблюдение

Промежуточная аттестация являятся заключительным этапом процесса формирования компетенций студента при изучении дисциплины или её части и имеет целью проверку и оценку знаний студентов по теории и применению полученных знаний, умений и навыков.

Оценка знаний по дисциплине «Трудовое право» проводится с целью определения уровня освоения предмета и включает:

1. Минимальный уровень формирования компетенций:

- ответы на вопросы по дисциплине на семинаре (10-15 минут)

2. Базовый уровень формирования компетенций:

- контрольная работа (1 академический час письменно);

3. Продвинутый этап формирования компетенций:

- решение тестовых заданий на семинаре (60 минут);

- решение практико-ориентированных задач на семинаре (20-30 минут)

Оценка качества подготовки на основании выполненных заданий ведётся преподавателем (с обсуждением результатов), баллы начисляются в зависимости от сложности задания.

Оценка качества подготовки по результатам самостоятельной работы студента ведётся:

1) преподавателем

– оценка глубины проработки материала, рациональность и содержательная ёмкость представленных интеллектуальных продуктов, наличие креативных элементов, подтверждающих самостоятельность суждений по теме;

2) группой

–в ходе обсуждения представленных материалов;

3) студентом лично

–путём самоанализа достигнутого уровня понимания темы.

По дисциплине предусмотрены формы контроля качества подготовки:

- текущий (осуществление контроля за всеми видами аудиторной и внеаудиторной деятельности студента с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины);

-промежуточный (оценивается уровень и качество подготовки по конкретным разделам дисциплины).

Результаты текущего и промежуточного контроля качества выполнения студентом запланированных видов деятельности по усвоению учебной дисциплины являются показателем того, как студент работал в течение семестра.

Текущий контроль успеваемости предусматривает оценивание хода освоения дисциплины: теоретических основ и практической части. Промежуточная аттестация студентов – оценивание результатов обучения по дисциплине, в том числе в форме опроса.

Для оценки качества подготовки студента по дисциплине в целом составляется рейтинг – интегральная оценка результатов всех видов деятельности студента, осуществляемых в процессе её изучения, которая представляется в балльном исчислении в соответствии с Положением о бально-рейтинговой системе факультета Государственного управления и права Красногорского филиала РАНХиГС.

Защита практических работ производится студентом по мере их выполнения в соответствии с расписанием занятий и установленным преподавателем планом - графиком. Преподаватель проверяет правильность выполнения практической работы, контролирует знание студентом пройденного материала с помощью контрольных вопросов или тестирования.

Проработка конспекта лекций и учебной литературы осуществляется студентами в течение всего семестра после изучения новой темы. Предусмотрена текущая аттестация в форме контрольных опросов и тестирования.

По результатам выполнения всех заданий на самостоятельную работу и выполнения заданий в ходе практических занятий преподаватель даёт комплексную оценку деятельности студента.

Высокую оценку получают студенты, которые при подготовке материала для самостоятельной работы сумели самостоятельно составить логический план изучения темы и реализовать его, собрать достаточный фактический материал (теоретический и практический (информационно-статистический)), использовали IT-технологии, электронные ресурсы, литературу по теме. Студенты при этом должны показать связь рассматриваемой темы с современными проблемами экономики и общества, значимость изучаемого материала в соответствии с направлением подготовки студента и авторский вклад в систематизацию и структурирование материала.

Итоговый контроль проводится в форме сдачи зачета, экзамена. К зачету, экзамену допускаются студенты, выполнившие все виды текущей аттестации – практические работы, творческие задания, задания для самостоятельной работы и контрольные опросы, а также прошедшие тестирование.

21. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации по выполнению практических заданий

По степени сложности или характеру умственной деятельности практические задания делят на простые и сложные. Сложность оценивается по числу операций, которые необходимо выполнить при ее решении. Простые задания являются тренировочными и требуют для своего решения изученной формулы и знания порядка действий в различных опасных ситуациях. Их решение сводится к простейшим вычислениям в одно действие. Наиболее частое применение этих заданий на начальном этапе закрепления учебного материала, так как на этом этапе деятельность учащихся носит репродуктивный характер. Задания, решение которых требуют нескольких действий называют сложными. К сложным задачам, при решении которых выполняются репродуктивная деятельность относится, например, комбинированные задания.

Планирование и организация времени, необходимого для изучения дисциплины.

Важным условием успешного освоения дисциплины «Трудовое право» является создание системы правильной организации труда, позволяющей распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком образовательного процесса. Большую помощь в этом может оказать составление плана работы на семестр, месяц, неделю,

день. Его наличие позволит подчинить свободное время целям учебы, трудиться более успешно и эффективно. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подвести итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой причине они произошли. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана. Все задания к практическим занятиям, а также задания, вынесенные на самостоятельную работу, рекомендуется выполнять непосредственно после соответствующей темы лекционного курса, что способствует лучшему усвоению материала, позволяет своевременно выявить и устранить «пробелы» в знаниях, систематизировать ранее пройденный материал, на его основе приступить к овладению новыми знаниями и навыками.

Система академического обучения основывается на рациональном сочетании нескольких видов учебных занятий (в первую очередь, лекций и практических занятий), работа на которых обладает определенной спецификой.

Подготовка к лекциям.

Знакомство с дисциплиной происходит уже на первой лекции, где от студента требуется не просто внимание, но и самостоятельное оформление конспекта. При работе с конспектом лекций необходимо учитывать тот фактор, что одни лекции дают ответы на конкретные вопросы темы, другие – лишь выявляют взаимосвязи между явлениями, помогая студенту понять глубинные процессы развития изучаемого предмета как в истории, так и в настоящее время.

Конспектирование лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы, предполагающий интенсивную умственную деятельность студента. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное и сделано это самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Целесообразно вначале понять основную мысль, излагаемую лектором, а затем записать ее. Желательно запись осуществлять на одной странице листа или оставляя поля, на которых позднее, при самостоятельной работе с конспектом, можно сделать дополнительные записи, отметить непонятные места.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателям. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает лектор, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями «важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Целесообразно разработать собственную систему сокращений, аббревиатур и символов. Однако при дальнейшей работе с конспектом символы лучше заменить обычными словами для быстрого зрительного восприятия текста.

Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

Подготовка к практическим занятиям

Подготовку к каждому практическому занятию студент должен начать с ознакомления с планом практического занятия, который отражает содержание

предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованной к данной теме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практикума, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

В процессе подготовки к практическим занятиям, студентам необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал из-за лимита аудиторных часов. Поэтому самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Рекомендации по работе с литературой

Работу с литературой целесообразно начать с изучения общих работ по теме, а также учебников и учебных пособий. Далее рекомендуется перейти к анализу монографий и статей, рассматривающих отдельные аспекты проблем, изучаемых в рамках курса, а также официальных материалов и неопубликованных документов (научно-исследовательские работы, диссертации), в которых могут содержаться основные вопросы изучаемой проблемы.

Работу с источниками надо начинать с ознакомительного чтения, т.е. просмотреть текст, выделяя его структурные единицы. При ознакомительном чтении закладками отмечаются те страницы, которые требуют более внимательного изучения.

В зависимости от результатов ознакомительного чтения выбирается дальнейший способ работы с источником. Если для разрешения поставленной задачи требуется изучение некоторых фрагментов текста, то используется метод выборочного чтения. Если в книге нет подробного оглавления, следует обратить внимание ученика на предметные и именные указатели.

Избранные фрагменты или весь текст (если он целиком имеет отношение к теме) требуют вдумчивого, неторопливого чтения с «мысленной проработкой» материала. Такое чтение предполагает выделение:

1) главного в тексте;

2) основных аргументов;

3) выводов.

Особое внимание следует обратить на то, вытекает тезис из аргументов или нет.

Необходимо также проанализировать, какие из утверждений автора носят проблематичный, гипотетический характер и уловить скрытые вопросы.

Понятно, что умение таким образом работать с текстом приходит далеко не сразу. Наилучший способ научиться выделять главное в тексте, улавливать проблематичный характер утверждений, давать оценку авторской позиции – это сравнительное чтение, в ходе которого студент знакомится с различными мнениями по одному и тому же вопросу, сравнивает весомость и доказательность аргументов сторон и делает вывод о наибольшей убедительности той или иной позиции.

Если в литературе встречаются разные точки зрения по тому или иному вопросу из-за сложности прошедших событий и правовых явлений, нельзя их отвергать, не разобравшись. При наличии расхождений между авторами необходимо найти рациональное зерно у каждого из них, что позволит глубже усвоить предмет изучения и более критично оценивать изучаемые вопросы. Знакомясь с особыми позициями авторов, нужно определять их схожие суждения, аргументы, выводы, а затем сравнивать их между собой и применять из них ту, которая более убедительна.

Следующим этапом работы с литературными источниками является создание конспектов, фиксирующих основные тезисы и аргументы. Можно делать записи на отдельных листах, которые потом легко систематизировать по отдельным темам изучаемого курса. Другой способ – это ведение тематических тетрадей-конспектов по одной какой-либо теме. Большие специальные работы монографического характера целесообразно конспектировать в отдельных тетрадях. Здесь важно вспомнить, что конспекты пишутся на одной стороне листа, с полями и достаточным для исправления и ремарок межстрочным расстоянием (эти правила соблюдаются для удобства редактирования). Если в конспектах приводятся цитаты, то непременно должно быть дано указание на источник (автор, название, выходные данные, № страницы). Впоследствии эта информации может быть использована при написании текста реферата или другого задания.

Таким образом, при работе с источниками и литературой важно уметь:

· сопоставлять, сравнивать, классифицировать, группировать, систематизировать информацию в соответствии с определенной учебной задачей;

· обобщать полученную информацию, оценивать прослушанное и прочитанное;

· фиксировать основное содержание сообщений; формулировать, устно и письменно, основную идею сообщения; составлять план, формулировать тезисы;

· готовить и презентовать развернутые сообщения типа доклада;

· работать в разных режимах (индивидуально, в паре, в группе), взаимодействуя друг с другом;

· пользоваться реферативными и справочными материалами;

· контролировать свои действия и действия своих товарищей, объективно оценивать свои действия;

· обращаться за помощью, дополнительными разъяснениями к преподавателю, другим студентам.

· пользоваться лингвистической или контекстуальной догадкой, словарями различного характера, различного рода подсказками, опорами в тексте (ключевые слова, структура текста, предваряющая информация и др.);

· использовать при говорении и письме перифраз, синонимичные средства, слова-описания общих понятий, разъяснения, примеры, толкования, «словотворчество»;

· повторять или перефразировать реплику собеседника в подтверждении понимания его высказывания или вопроса;

· обратиться за помощью к собеседнику (уточнить вопрос, переспросить и др.);

· использовать мимику, жесты (вообще и в тех случаях, когда языковых средств не хватает для выражения тех или иных коммуникативных намерений).

Подготовка к промежуточной аттестации.

При подготовке к промежуточной аттестации целесообразно:

- внимательно изучить перечень вопросов и определить, в каких источниках находятся сведения, необходимые для ответа на них;
- внимательно прочитать рекомендованную литературу;
- составить краткие конспекты ответов (планы ответов).

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1.Основная литература.

1. Зарипова, З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для академического бакалавриата / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 310 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 58 978-5-534-10653-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblioonline.ru/bcode/430983 (дата обращения: 14.04.2019).

2. Зарипова, З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для СПО / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 310 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11362-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/445171 (дата обращения: 14.04.2019).

3. Трудовое право : учебник для СПО / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 332 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10642-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/430975 (дата обращения: 14.04.2019).

4. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 395 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/432111 (дата обращения: 14.04.2019).

5. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 409 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01118-0. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/9E439102-EDBC-4FCF-BD75-9817D1C49DC5?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002 d60fb0213362

6. Рыженков, А. Я. Трудовое право России : учебник для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С.А. Шаронов ; под общ. ред. А. Я. Рыженкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 426 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00956-9. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/375AF7E2-7483-4E1E-B3F7-F02E4F685772?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213 362

7. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. Режим доступа: https://www.biblioonline.ru./book/D28C2FE6-F8C9-42FC-A154-5EC5CC86D158?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002 d60fb0213362

6.2.Дополнительная литература.

1. Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / Ю. Н. Полетаев, М. А. Клочков. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 163 с. — (Серия : Бакалавр и

магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09305-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/427594 (дата обращения: 14.04.2019).

2. Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 191 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/428199 (дата обращения: 14.04.2019).

3. Федин, В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 527 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2264-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/425842 (дата обращения: 14.04.2019).

4. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 197 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916- 9306-6. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/082F1998-D57C-4E12-B938-8A78E79B4FE8?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb021 3362

5. Трудовое право России. Практикум : учеб. пособие для академического бакалавриата / В. А. Сафонов [и др.] ; под ред. В. А. Сафонова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 254 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09290-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/445035 (дата обращения: 14.04.2019).

6. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учеб. пособие для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 220 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534- 06726-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblioonline.ru/bcode/433429 (дата обращения: 14.04.2019).

7. Петров, А. Я. Дисциплинарная ответственность работников : практ. пособие / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 89 с. — (Серия : Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05442-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/439008 (дата обращения: 14.04.2019).

8. Петров, А. Я. Ответственность по трудовому праву + доп. Материал в ЭБС : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 303 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534- 04830-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblioonline.ru/bcode/439005 (дата обращения: 14.04.2019).

9. Петров, А. Я. Трудовой договор : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Петров. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 294 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-04962-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/432045 (дата обращения: 14.04.2019).

10. Рыженков, А. Я. Трудовое право России : учебник для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; под общ. ред. А. Я. Рыженкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 426 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00956-9. — Текст :

электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/431156 (дата обращения: 14.04.2019).

11. Хильчук, Е. Л. Трудовые споры : учеб. пособие для академического бакалавриата / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019 ; Тюмень : Тюменский государственный университет. — 263 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-04138-5 (Издательство Юрайт). — ISBN 978-5-400-01120-7 (Тюменский государственный университет). — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/434458(дата обращения: 14.04.2019).

12. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Я. Петров. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 309 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4056-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/1E07C2A3-DF7E4979-8039-18D9025A2981?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d 60fb0213362

13. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / С. Ю. Головина [и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 346 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00993-4. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/D42609E0-00A5-4147-9798-1C06B7C35ED9?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002 d60fb0213362

14. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 290 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04155-2. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/31A1336E-E89A499E-AE6A6905B41C8D31?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d 60fb0213362

15. Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 407 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-02311-4. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/87717DCA-171A-441F-9D0E216579ADF1BE?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002 d60fb0213362

16. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-10573- 5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/430869 (дата обращения: 14.04.2019).

6.3.Учебно-методические обеспечение самостоятельной работы

1. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 313 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01249- 1.Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-433307

2. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и

магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. Режим доступа: https://biblioonline.ru/book/trudovoe-pravo-v-2-t-tom-1-obschaya-chast-434523

3. Зарипова, З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для академического бакалавриата / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 288 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534- 03425-7. Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-444036

4. Трудовое право России. Практикум : учеб. пособие для академического бакалавриата / В. А. Сафонов [и др.] ; под ред. В. А. Сафонова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 254 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09290-5. Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-rossiipraktikum-427576.

5. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 332 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08130-5. Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-432102

6.4.Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 г. № 11-ФКЗ).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
3. Гражданский кодекс Российской Федерации;
4. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации";
5. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации»;
6. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне";
7. Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-I "О государственной тайне";
8. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных".

6.5.Интернет-ресурсы, справочные системы.

1. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases/ – базы данных на Едином Интернет-портале Росстата; 2. http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/ - библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам;
3. http://www.scopus.com/ - реферативная база данных Scopus – международная универсальная реферативная база данных;
4. http://elibrary.ru/defaultx.asp - крупнейший российский информационный портал электронных журналов и баз данных по всем отраслям наук;
5. http://www.gov.ru – сервер федеральных и региональных органов государственной власти.
6. http://www.rg.ru - Официальный сайт газеты «Российская газета».
7. http://regulation.gov.ru/index.html - Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатов их общественного обсуждения
8. http://pravo.gov.ru/ - Официальный интернет-портал правовой информации

9. http://diss.rsl.ru Электронная Библиотека Диссертаций Российской государственной библиотеки ЭБД РГБ. Включает полнотекстовые базы данных диссертаций.

10. www.iqlib.ru Электронная библиотека образовательных и научных изданий Iqlib.

11. http://www.cir.ru Университетская информационная система Россия. УИС РОССИЯ.

12. www.public.ru Интернет-библиотека СМИ.

13. http://www.garant.ru/ - Справочно-правовая система (СПС) «Гарант», комплексная правовая поддержка пользователей по законодательству Российской Федерации;

14. www.consultant.ru Справочная правовая система «КонсультантПлюс»

6.6.Иные источники

1. Конвенция МОТ № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях. Ратифицирована Российской Федерацией. См.: Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции № 135)»;

2. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2018)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 28.03.2018).

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 “О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям”

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

5. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017)

6. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 (2016)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016)

7. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 1 (2017 г.) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.02.2017)

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 “О применении законодательства, регулирующего труд женщин, 23 лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних”

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины осуществляется в учебной аудитории, соответствующей по вместимости количеству студентов потока или учебной группы. Для успешного освоения дисциплины аудитория оборудована мультимедийным комплексом и экраном для демонстрации слайдовых презентаций и иных форм визуализации учебного материала.

Для демонстрации презентаций студентов на практических занятиях могут использоваться мультимедийные средства, имеющиеся в распоряжении кафедры (проектор, экран, ноутбук).

Перечень информационных технологий, программных продуктов, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине	
1	Операционная система (MS Windows XP/Vista/7);
2	Пакет офисных программ (MicrosoftOffice или OpenOffice);
3	Антивирусная программа (NOD32, Dr.Web, Kaspersky и др.);
4	Интернет-браузер (Internet Explorer, Opera, Mozilla Firefox, Google Chrome идр.);
5	Различные утилиты (Архиваторы, программы записи компакт-дисков, файловые менеджеры, программы просмотра изображений и др.);
6	• Универсальная интернет-энциклопедия Wikipedia http://ru.wikipedia.org • ЭБС Лань http://e.lanbook.com • ЭБС IPRbooks http://www.iprbookshop.ru • ЭБС Юрайт http://www.biblio-online.ru • Сервис полнотекстового поиска по книгам http://books.google.ru/ • Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU http://elibrary.ru • Федеральный образовательный портал «Российское образование» http://www.edu.ru