Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Макаренко Елена Николаевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.10.2026 09:16:27
Уникальный программный ключ:
c098bc0c1041cb2a4cf926cf171d6715d99a6ae00adc8e27b55cbe1e2dbd7c78

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

УТВЕРЖДАЮ
Начальник
учебно-методического управления
Т.К. Платонова
«25» мая 2026 г.

Рабочая программа дисциплины
Трудовое право

Направление подготовки
40.03.01 Юриспруденция

Направленность (профиль) программы бакалавриата
40.03.01.01 Государственно-правовой профиль

Для набора 2026 года

Квалификация
Бакалавр

КАФЕДРА **Гражданское право**

Распределение часов дисциплины по семестрам / курсам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	**4 (2.2)**		Итого	
Недель	18 3/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	4	4	4	4
Практические	6	6	6	6
Итого ауд.	10	10	10	10
Контактная работа	10	10	10	10
Сам. работа	161	161	161	161
Часы на контроль	9	9	9	9
Итого	180	180	180	180

ОСНОВАНИЕ

Учебный план утвержден учёным советом Университета (протокол № 9 от 03.03.2026 г.).

Программу составил(и): доц., Шатверян Н.Г.

Зав. кафедрой: к.ю.н., доцент С.П. Федоренко

Методический совет: д.ю.н., профессор А.Н. Позднышов

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	достижение всестороннего глубокого понимания обучающимися сущности российского трудового права, подготовка к практической деятельности высококвалифицированных юристов; изучение студентами действующего трудового законодательства и практики его применения; формирование у студента правового мышления, способности оперировать категориями трудового права; научить студентов правильно толковать нормы трудового законодательства и применять нормы, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения; сформировать у студентов навыки по осуществлению деятельности в сфере предупреждения и профилактике нарушений трудового законодательства; приобретение студентами знаний по составлению и оформлению юридических документов; формирование у студентов навыков разрешения правовых коллизий.

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-6. Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

ОПК-6. Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- основы правотворческой деятельности, принципы разработки и создания норм права; - порядок принятия нормативных правовых актов, этапы правотворческого процесса; - основные требования к форме и содержанию проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов (соотнесено с индикатором ОПК-6.1).
- основные принципы и этапы образования, профессионального и личностного саморазвития (соотнесено с индикатором УК-6.1).
- основные формы организации деятельности в команде для достижения поставленной цели; - электронные сервисы и приложения для проектной и командной работы (соотнесено с индикатором УК-3.1).

Уметь:

- определять структуру и содержание нормативного правового акта, структуру правовой нормы и иных юридических документов (соотнесено с индикатором ОПК-6.2).
- оценивать свои возможности для решения конкретных задач; - планировать перспективные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; - использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков (соотнесено с индикатором УК-6.2).
- планировать индивидуальную и командную работу с применением электронных сервисов и приложений; - взаимодействовать с членами команды, в том числе с использованием электронных сервисов и цифровых инструментов (соотнесено с индикатором УК-3.2).

Владеть:

- навыком участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов (соотнесено с индикатором ОПК-6.3).
- навыками критической оценки эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; - навыками реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда (соотнесено с индикатором УК-6.3).
- навыками управления командной работой с использованием электронных сервисов и приложений для обеспечения удаленного доступа и оперативного взаимодействия; - навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех заинтересованных сторон (соотнесено с индикатором УК-3.3).

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Общие положения трудового права

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
1.1	Понятие, предмет, метод и система трудового права 1. Роль труда в жизни общества. Общественно-трудовые отношения — главные в сфере социальной организации труда. Понятие трудового права 2. Предмет трудового права: трудовые отношения работников организаций (предприятий), иные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями. 3. Значение трудового права. 4. Соотношение централизованного, локально-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.	Лекционные занятия	4	2	УК-3 УК-6 ОПК-6

	5. Особенности метода трудового права. 6. Соотношение трудового права и других отраслей права. 7. Система трудового права и система трудового законодательства. 8. Предмет и система трудового права как науки (Демонстрация презентаций в LibreOffice)				
1.2	Нормативные акты о труде (источники трудового права). Роль Гражданского кодекса РФ в трудовом праве 1. Понятие источников трудового права и их виды. 2. Конституция РФ как источник трудового права. 3. Трудовой кодекс РФ, его общая характеристика. 4. Общая характеристика важнейших иных федеральных законов как источников трудового права. Федеральные подзаконные нормативные акты о труде. 5. Соотношение федерального законодательства о труде и законодательства субъектов РФ. 6. Формы, содержание и значение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. 7. Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности. Постановления Конституционного суда РФ и Пленума Верховного суда РФ. 8. Соотношение законодательства о труде РФ с международными договорами и конвенциями Международной организации труда (МОТ). 9. Действие источников трудового права во времени, в пространстве. Исчисление сроков 10. Роль Гражданского кодекса РФ в трудовом праве (Использование LibreOffice)	Практические занятия	4	2	УК-3 УК-6 ОПК-6
1.3	Понятие, предмет, метод и система трудового права 1. Роль труда в жизни общества. Общественно-трудовые отношения — главные в сфере социальной организации труда. Понятие трудового права 2. Предмет трудового права: трудовые отношения работников организаций (предприятий), иные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями. 3. Значение трудового права. 4. Соотношение централизованного, локально-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. 5. Особенности метода трудового права. 6. Соотношение трудового права и других отраслей права. 7. Система трудового права и система трудового законодательства. 8. Предмет и система трудового права как науки	Самостоятельная работа	4	12	УК-3 УК-6 ОПК-6
1.4	Принципы трудового права. Правоотношения по трудовому праву 1. Понятие и общая характеристика основных принципов трудового права. 2. Соотношения принципов правового регулирования трудовых отношений с субъективными трудовыми правами и обязанностями. 3. Гарантии обеспечения трудовых прав и обязанностей. 4. Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли. 5. Понятие и система правоотношений по трудовому праву. 6. Индивидуальное трудовое правоотношение, его особенности и отличие от смежных правоотношений, связанных с применением труда. 7. Содержание трудового правоотношения. 8. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. 9. Правоотношения, тесно связанные с применением труда	Самостоятельная работа	4	16	УК-3 УК-6 ОПК-6
1.5	Субъекты трудового права 1. Понятие и классификация субъектов трудового права. 2. Работники как субъекты трудового права. 3. Организации (юридические лица), индивидуальные предприниматели, граждане (физические лица) — работодатели как субъекты трудового права. 4. Профессиональные союзы РФ, их выборные органы профсоюзов как субъекты трудового права. Иные выборные представительные органы работников. 5. Объединения работодателей как субъекты трудового права. 6. Органы государственного надзора и контроля как субъекты трудового права.	Самостоятельная работа	4	10	УК-3 УК-6 ОПК-6
1.6	Нормативные акты о труде (источники трудового права). Конституционно-правовые гарантии труда и отдыха 1. Понятие источников трудового права и их виды. 2. Конституция РФ как источник трудового права. Конституционно-правовые гарантии труда и отдыха 3. Трудовой кодекс РФ, его общая характеристика. 4. Общая характеристика важнейших иных федеральных законов как источников трудового права. Федеральные подзаконные нормативные	Самостоятельная работа	4	12	УК-3 УК-6 ОПК-6

	акты о труде. 5. Соотношение федерального законодательства о труде и законодательства субъектов РФ. 6. Формы, содержание и значение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений. 7. Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности. Постановления Конституционного суда РФ и Пленума Верховного суда РФ. 8. Соотношение законодательства о труде РФ с международными договорами и конвенциями Международной организации труда (МОТ). 9. Действие источников трудового права во времени, в пространстве. Исчисление сроков				

Раздел 2. Правовое регулирование социального партнерства и занятости населения

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
2.1	Социальное партнерство в сфере труда 1. Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их формирование и развитие в РФ. 2. Основные принципы социального партнерства. 3. Стороны социального партнерства. 4. Система социального партнерства. Органы социального партнерства. 5. Формы социального партнерства. 6. Представители работников и работодателей. 7. Коллективные переговоры важнейшая форма социального партнерства. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров. 8. Понятие и значение коллективного договора в современный период. Содержание коллективного договора. Соотношение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, трудового договора. Ответственность лиц, представлявших работодателя, уклоняющихся от участия в переговорах либо виновных в непредставлении необходимой информации. 9. Понятие и роль соглашений в регулировании социально- трудовых отношений. Виды соглашений и их участники. Сфера действия соглашений и их содержание. 10. Порядок и сроки разработки и заключения соглашений. Контроль за выполнением соглашений на всех уровнях и ответственность за их нарушение или невыполнение. 11. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и ее полномочия.	Самостоятельная работа	4	14	УК-3 УК-6 ОПК-6
2.2	Правовое регулирование трудоустройства и обеспечения занятости 1. Понятие и формы занятости. 2. Правовая организация трудоустройства. Государственная служба занятости, ее права и обязанности. 3. Права и обязанности трудоустраиваемых лиц. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, выпускников общеобразовательных учреждений, инвалидов и др.). 4. Понятие безработного. 5. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы. 6. Гарантии материальной и социальной помощи гражданам, потерявшим работу. Выплата пособия по безработице. 7. Возможности привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.	Самостоятельная работа	4	14	УК-3 УК-6 ОПК-6

Раздел 3. Правовое регулирование трудового договора

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
3.1	Трудовой договор 1. Социально-правовая роль и основные функции трудового договора. Свобода трудового договора и запрещение принудительного труда. 2. Понятие трудового договора. 3. Содержание трудового договора: обязательные и факультативные условия. Форма трудового договора. 4. Виды трудового договора. Случаи заключения срочных трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров. 5. Гарантии при приеме на работу.	Лекционные занятия	4	2	УК-3 УК-6 ОПК-6

	6. Общий порядок заключения трудового договора. 7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. 8. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации. 9. Отстранение от работы. 10. Классификация оснований прекращения трудового договора. 11. Расторжение трудового договора по инициативе работника. 12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (администрации). 13. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. 14. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора. 15. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ними. Выходное пособие.				
3.2	Трудовой договор 1. Социально-правовая роль и основные функции трудового договора. Свобода трудового договора и запрещение принудительного труда. 2. Понятие трудового договора. Отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. 3. Содержание трудового договора: обязательные и факультативные условия. Форма трудового договора. а. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия. 4. Виды трудового договора. Случаи заключения срочных трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров: педагогических работников; с надомниками (о работе на дому); для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; о работе по совместительству; при приеме на сезонные работы; с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев и др. 5. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу. 6. Общий порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника. 7. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличие перемещения от переводов. 8. Временные переводы. 9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. 10. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации. а. Отстранение от работы. 11. Классификация оснований прекращения трудового договора. 12. Расторжение трудового договора по инициативе работника. 13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (администрации). Общие и специальные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (администрации). Юридические гарантии при увольнении работников по инициативе работодателя (администрации). 14. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. 15. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора. 16. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ними. Выходное пособие.	Практические занятия	4	2	УК-3 УК-6 ОПК-6
3.3	Трудовой договор 1. Социально-правовая роль и основные функции трудового договора. Свобода трудового договора и запрещение принудительного труда. 2. Понятие трудового договора. 3. Содержание трудового договора: обязательные и факультативные условия. Форма трудового договора. 4. Виды трудового договора. Особенности отдельных видов трудовых договоров. 5. Гарантии при приеме на работу. 6. Общий порядок заключения трудового договора. 7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. 8. Классификация оснований прекращения трудового договора. 9. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ними. Выходное пособие	Самостоятельная работа	4	16	УК-3 УК-6 ОПК-6
3.4	Защита персональных данных работника	Самостоятельная	4	14	УК-3

	1. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. 2. Хранение и использование персональных данных работников. 3. Передача персональных данных работника. 4. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. 5. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника	работа			УК-6 ОПК-6
3.5	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников 1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. 2. Ученический договор. Его содержание, срок, форма и действие. Время ученичества. Оплата ученичества. Недействительность условий ученического договора. 3. Права и обязанности сторон ученического договора. 4. Основания расторжения ученического договора.	Самостоятельная работа	4	11	УК-3 УК-6 ОПК-6

Раздел 4. Вопросы труда, отдыха и трудовых правоотношений

№	Наименование темы, краткое содержание	Вид занятия / работы / форма ПА	Семестр / Курс	Количество часов	Компетенции
4.1	Рабочее время и время отдыха 1. Понятие рабочего времени по трудовому праву. 2. Виды рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время. 3. Режим рабочего времени и порядок его установления. Виды рабочей недели, рабочего дня, рабочей смены. Учет рабочего времени. Понятие сверхурочных работ, случаи их допущения и порядок разрешения сверхурочных работ. 4. Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод организации работ, разделение рабочего дня на части. 5. Понятие времени отдыха. 6. Виды времени отдыха: перерывы для отдыха и питания; еженедельный непрерывный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни, отпуска. 7. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. 8. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. 9. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Ежегодные дополнительные отпуска и их виды. 10. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника. 11. Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением. 12. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.	Практические занятия	4	2	УК-3 УК-6 ОПК-6
4.2	Заработная плата и нормирование труда 1. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. 2. Методы правового регулирования заработной платы: ограничение государственного (централизованного) нормирования заработной платы и расширение локально- договорного, индивидуально-договорного ее регулирования. Минимальная заработная плата. 3. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда. 4. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Исчисление средней заработной платы. 5. Правовая охрана заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. 6. Нормы труда. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.	Самостоятельная работа	4	2	УК-3 УК-6 ОПК-6
4.3	Материальная ответственность сторон трудового правоотношения за причинение ущерба (вреда)	Самостоятельная работа	4	16	УК-3 УК-6

	1. Понятие и значение материальной ответственности сторон трудового правоотношения. 2. Материальная ответственность работников за действительный (реальный) ущерб, причиненный работодателю (основные условия), отличие ее от гражданско-правовой ответственности. 3. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников. 4. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Ограничение удержаний из зарплаты, 5. Ответственность работодателя за ущерб, в том числе и моральный, причиненный работнику. 6. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. 7. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику нарушением иных обязанностей по трудовому правоотношению.				ОПК-6
4.4	Правовое регулирование охраны труда 1. Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву, 2. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Нормы и правила по охране труда (межотраслевые, отраслевые), инструкции по охране труда (типовые, отраслевые, локальные). 3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. 4. Обязанности работника в области охраны труда. Компенсации и льготы работникам за тяжелые условия работы и работы с вредными или опасными производственными условиями. 5. Особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью. 6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве	Самостоятельная работа	4	14	УК-3 УК-6 ОПК-6
4.5	Международная организация труда (МОТ), ее роль в правовом регулировании трудовых отношений 1. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений. 2. Конвенции и рекомендации МОТ. 3. Реализация международных трудовых стандартов в законодательстве Российской Федерации	Самостоятельная работа	4	10	УК-3 УК-6 ОПК-6
4.6	Подготовка к промежуточной аттестации	Экзамен	4	9	УК-3 УК-6 ОПК-6

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Структура и содержание фонда оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации представлены в Приложении 1 к рабочей программе дисциплины.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебные, научные и методические издания

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
1		Академический юридический журнал: журнал	Иркутск: Фонд «Право и демократия», 2018	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
2	Голубева Т. Ю., Афанасьев М. А.	Трудовое право России: учебное пособие для студентов юридических факультетов: учебное пособие	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
3	Максина С. В., Мазина Р. Р.	Трудовое право: методические указания: методическое пособие	Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный аграрный университет (СПбГАУ), 2018	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
4	Глухов, А. В.	Трудовое право: практикум	Москва: Российский государственный университет правосудия, 2020	ЭБС «IPR SMART»
5	Маркин, Н. С., Надвикова, В. В., Шкатулла, В. И., Шкатуллы, В. И.	Трудовое право: учебник для бакалавров	Москва: Прометей, 2019	ЭБС «IPR SMART»

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Библиотека / Количество
6	Минкина Н. И.	Трудовое право: сборник учебно-методических материалов: учебное пособие	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2019	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»
7	Мацкевич О. В., Приженникова А. Н., Буянова А. В.	Трудовое право: учебник для бакалавриата: учебник	Москва: Прометей, 2022	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

5.2. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

ИСС "КонсультантПлюс"
ИСС "Гарант"
Государственная система правовой информации. Официальный интернет-портал правовой информации. http://pravo.gov.ru/

5.3. Перечень программного обеспечения

Операционная система РЕД ОС
LibreOffice

5.4. Учебно-методические материалы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости по заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья учебно-методические материалы предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации. Для лиц с нарушениями зрения: в форме аудиофайла; в печатной форме увеличенным шрифтом. Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в печатной форме. Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Помещения для всех видов работ, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимой специализированной учебной мебелью и техническими средствами обучения:
- столы, стулья;
- персональный компьютер / ноутбук (переносной);
- проектор;
- экран / интерактивная доска.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания по освоению дисциплины представлены в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины.

Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

1.1 Показатели и критерии оценивания компетенций:

ЗУН, составляющие компетенцию	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Средства оценивания
ОПК-6: Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов			
Знать: - основы правотворческой деятельности, принципы разработки и создания норм права; - порядок принятия нормативных правовых актов, этапы правотворческого процесса; - основные требования к форме и содержанию проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов	Ответ на основные и дополнительные вопросы вынесенные на опрос/экзамен, решение теста	Наличие твердых знаний по излагаемому вопросу, грамотное оперирование правовыми понятиями, сопровождение ответов ссылками на актуальные нормы законодательства	Вопросы к экзамену (1-128), тесты (раздел 1-4), кейс-задачи (1-29), вопросы для опроса (раздел 1-4), темы рефератов (раздел 1-4)
Уметь: - определять структуру и содержание нормативного правового акта, структуру правовой нормы и иных юридических документов	Написание реферата с логическим обоснованием своей позиции по рассматриваемому вопросу, анализом актуальных правовых норм по данному вопросу и позиций ученых, решение кейс-задачи, анализ проблемной ситуации и поиск ее разрешения на основе действующего законодательства	Достоверность излагаемого в реферате материала, наличие в реферате логической структуры, обоснованных аргументов в пользу своей позиции, упоминание иных позиций по данному вопросу высказанных в учебной и научной литературе, ответ на все поставленные в кейс-задаче вопросы	Вопросы к экзамену (1-128), тесты (раздел 1-4), кейс-задачи (1-29), вопросы для опроса (раздел 1-4), темы рефератов (раздел 1-4)
Владеть: - навыком участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов.	Решение кейс-задачи, анализ проблемной ситуации и поиск ее разрешения на основе действующего законодательства	При ответе на поставленные в кейс-задаче вопросы, студент демонстрирует наличие твердых и достаточно полных знаний; основывает ответы на актуальном законодательстве	Вопросы к экзамену (1-128), тесты (раздел 1-4), кейс-задачи (1-29), вопросы для опроса (раздел 1-4), темы рефератов (раздел 1-4)
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни			
Знать: - основные принципы и этапы образования, профессионального и личностного саморазвития	Ответ на основные и дополнительные вопросы вынесенные на опрос/экзамен, решение теста	Наличие твердых знаний по излагаемому вопросу, грамотное оперирование правовыми понятиями, сопровождение ответов ссылками на актуальные нормы законодательства	Вопросы к экзамену (1-128), тесты (раздел 1-4), кейс-задачи (1-29), вопросы для опроса (раздел 1-4), темы рефератов (раздел 1-4)

Уметь: - оценивать свои возможности для решения конкретных задач; - планировать перспективные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда; - использовать предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	Написание реферата с логическим обоснованием своей позиции по рассматриваемому вопросу, анализом актуальных правовых норм по данному вопросу и позиций ученых, решение кейс-задачи, анализ проблемной ситуации и поиск ее разрешения на основе действующего законодательства	Достоверность излагаемого в реферате материала, наличие в реферате логической структуры, обоснованных аргументов в пользу своей позиции, упоминание иных позиций по данному вопросу высказанных в учебной и научной литературе, ответ на все поставленные в кейс-задаче вопросы	Вопросы к экзамену (1-128), тесты (раздел 1-4), кейс-задачи (1-29), вопросы для опроса (раздел 1-4), темы рефератов (раздел 1-4)
Владеть: - навыками критической оценки эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата; - навыками реализации намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	Решение кейс-задачи, анализ проблемной ситуации и поиск ее разрешения на основе действующего законодательства	При ответе на поставленные в кейс-задаче вопросы, студент демонстрирует наличие твердых и достаточно полных знаний; основывает ответы на актуальном законодательстве	Вопросы к экзамену (1-128), тесты (раздел 1-4), кейс-задачи (1-29), вопросы для опроса (раздел 1-4), темы рефератов (раздел 1-4)
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде			
Знать: - основные формы организации деятельности в команде для достижения поставленной цели; - электронные сервисы и приложения для проектной и командной работы	Ответ на основные и дополнительные вопросы вынесенные на опрос/экзамен, решение теста	Наличие твердых знаний по излагаемому вопросу, грамотное оперирование правовыми понятиями, сопровождение ответов ссылками на актуальные нормы законодательства	Вопросы к экзамену (1-128), тесты (раздел 1-4), кейс-задачи (1-29), вопросы для опроса (раздел 1-4), темы рефератов (раздел 1-4)
Уметь: - планировать индивидуальную и командную работу с применением электронных сервисов и приложений; - взаимодействовать с членами команды, в том числе с использованием электронных сервисов и цифровых инструментов	Написание реферата с логическим обоснованием своей позиции по рассматриваемому вопросу, анализом актуальных правовых норм по данному вопросу и позиций ученых, решение кейс-задачи, анализ проблемной ситуации и поиск ее разрешения на основе действующего законодательства	Достоверность излагаемого в реферате материала, наличие в реферате логической структуры, обоснованных аргументов в пользу своей позиции, упоминание иных позиций по данному вопросу высказанных в учебной и научной литературе, ответ на все поставленные в кейс-задаче вопросы	Вопросы к экзамену (1-128), тесты (раздел 1-4), кейс-задачи (1-29), вопросы для опроса (раздел 1-4), темы рефератов (раздел 1-4)
Владеть: - навыками управления командной работой с использованием электронных сервисов и приложений для обеспечения удаленного доступа и оперативного взаимодействия;	Решение кейс-задачи, анализ проблемной ситуации и поиск ее разрешения на основе действующего законодательства	При ответе на поставленные в кейс-задаче вопросы, студент демонстрирует наличие твердых и достаточно полных знаний; основывает ответы на актуальном	Вопросы к экзамену (1-128), тесты (раздел 1-4), кейс-задачи (1-29), вопросы для опроса (раздел 1-4), темы рефератов (раздел 1-4)

- навыками преодоления возникающих в коллективе разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех заинтересованных сторон		законодательстве	

1.2. Шкалы оценивания:

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация осуществляется в рамках накопительной балльно-рейтинговой системы в 100-балльной шкале:

84-100 баллов (оценка «отлично»)

67-83 баллов (оценка «хорошо»)

50-66 баллов (оценка «удовлетворительно»)

0-49 баллов (оценка «неудовлетворительно»)

2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Вопросы к экзамену

1. Роль труда в жизни общества. Общественно-трудовые отношения — главные в сфере социальной организации труда. Понятие трудового права
2. Предмет трудового права: трудовые отношения работников организаций (предприятий), иные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями.
3. Значение трудового права.
4. Соотношение централизованного, локально-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.
5. Особенности метода трудового права.
6. Соотношение трудового права и других отраслей права.
7. Система трудового права и система трудового законодательства.
8. Предмет и система трудового права как науки Понятие и общая характеристика основных принципов трудового права.
9. Соотношения принципов правового регулирования трудовых отношений с субъективными трудовыми правами и обязанностями.
10. Гарантии обеспечения трудовых прав и обязанностей.
11. Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли.
12. Понятие и классификация субъектов трудового права.
13. Работники как субъекты трудового права.
14. Организации (юридические лица), индивидуальные предприниматели, граждане (физические лица) — работодатели как субъекты трудового права.
15. Профессиональные союзы РФ, их выборные органы профсоюзов как субъекты трудового права. Иные выборные представительные органы работников.
16. Объединения работодателей как субъекты трудового права.
17. Органы государственного надзора и контроля как субъекты трудового права.
18. Понятие источников трудового права и их виды.
19. Конституция РФ как источник трудового права. Конституционно-правовые гарантии труда и отдыха
20. Трудовой кодекс РФ, его общая характеристика.
21. Общая характеристика важнейших иных федеральных законов как источников трудового права. Федеральные подзаконные нормативные акты о труде.
22. Соотношение федерального законодательства о труде и законодательства субъектов РФ.
23. Формы, содержание и значение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.
24. Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности. Постановления Конституционного суда РФ и Пленумов Верховного и Высшего арбитражного судов.
25. Соотношение законодательства о труде РФ с международными договорами и конвенциями Международной организации труда (МОТ).
26. Действие источников трудового права во времени, в пространстве. Исчисление сроков
27. Понятие и система правоотношений по трудовому праву.
28. Индивидуальное трудовое правоотношение, его особенности и отличие от смежных правоотношений, связанных с применением труда.
29. Содержание трудового правоотношения.
30. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

31. Правоотношения, тесно связанные с применением труда.
32. Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их формирование и развитие в РФ.
33. Основные принципы социального партнерства.
34. Стороны социального партнерства.
35. Система социального партнерства. Органы социального партнерства.
36. Формы социального партнерства.
37. Представители работников и работодателей.
38. Коллективные переговоры важнейшая форма социального партнерства. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров.
39. Понятие и значение коллективного договора в современный период. Содержание коллективного договора. Соотношение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, трудового договора. Ответственность лиц, представлявших работодателя, уклоняющихся от участия в переговорах либо виновных в непредставлении необходимой информации.
40. Понятие и роль соглашений в регулировании социально- трудовых отношений. Виды соглашений и их участники. Сфера действия соглашений и их содержание.
41. Порядок и сроки разработки и заключения соглашений. Контроль за выполнением соглашений на всех уровнях и ответственность за их нарушение или невыполнение.
42. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и ее полномочия.
43. Понятие и формы занятости.
44. Правовая организация трудоустройства. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.
45. Права и обязанности трудоустраиваемых лиц. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, выпускников общеобразовательных учреждений, инвалидов и др.).
46. Понятие безработного.
47. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы.
48. Гарантии материальной и социальной помощи гражданам, потерявшим работу. Выплата пособия по безработице.
49. Возможности привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.
50. Социально-правовая роль и основные функции трудового договора. Свобода трудового договора и запрещение принудительного труда.
51. Понятие трудового договора. Отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
52. Содержание трудового договора: обязательные и факультативные условия. Форма трудового договора.
53. Виды трудового договора. Случаи заключения срочных трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров: педагогических работников; с надомниками (о работе на дому); для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; о работе по совместительству; при приеме на сезонные работы; с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев и др.
54. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу.
55. Общий порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника.
56. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличие перемещения от переводов.
57. Временные переводы.
58. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
59. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.
а. Отстранение от работы.
60. Классификация оснований прекращения трудового договора.
61. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
62. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (администрации). Общие и специальные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (администрации). Юридические гарантии при увольнении работников по инициативе работодателя (администрации).
63. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
64. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.
65. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ними. Выходное пособие.
66. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

67. Хранение и использование персональных данных работников.
68. Передача персональных данных работника.
69. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
70. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.
71. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
72. Ученический договор. Его содержание, срок, форма и действие. Время ученичества. Оплата ученичества. Недействительность условий ученического договора.
73. Права и обязанности сторон ученического договора.
74. Основания расторжения ученического договора.
75. Понятие рабочего времени по трудовому праву.
76. Виды рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время.
77. Режим рабочего времени и порядок его установления. Виды рабочей недели, рабочего дня, рабочей смены. Учет рабочего времени. Понятие сверхурочных работ, случаи их допущения и порядок разрешения сверхурочных работ.
78. Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод организации работ, разделение рабочего дня на части.
79. Понятие времени отдыха.
80. Виды времени отдыха: перерывы для отдыха и питания; еженедельный непрерывный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни, отпуска.
81. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
82. Право работника на отпуск и гарантии его реализации.
83. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Ежегодные дополнительные отпуска и их виды.
84. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
85. Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.
86. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.
87. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции.
88. Методы правового регулирования заработной платы: ограничение государственного (централизованного) нормирования заработной платы и расширение локально- договорного, индивидуально-договорного ее регулирования. Минимальная заработная плата.
89. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда.
90. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Исчисление средней заработной платы.
91. Правовая охрана заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
92. Нормы труда. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.
93. Понятие гарантий и компенсаций.
94. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
95. Понятие и методы обеспечения дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные нормативные акты о дисциплине труда (правила внутреннего трудового распорядка, уставы, положения о дисциплине). Трудовые обязанности работников и работодателей. Централизованное, локально-правовое и индивидуально- договорное регулирование обязанностей сторон трудового правоотношения.
96. Меры поощрения за успехи в труде: виды, основания, порядок применения.
97. Дисциплинарная ответственность: понятие и ее виды.
98. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.
99. Дисциплинарные взыскания, процедура их наложения, порядок снятия и обжалования.
100. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

101. Понятие трудового спора. Классификации трудовых споров. Индивидуальные и коллективные споры. Конфликты права и конфликты интересов.
102. Понятие индивидуальных трудовых споров и причины их возникновения. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.
103. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам организации.
104. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности.
105. Порядок вынесения решений органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Особенности исполнения решений о восстановлении на работе и удовлетворении денежных требований работников.
106. Социальное партнерство как способ достижения мирного урегулирования коллективных споров и предотвращения конфликтов.
107. Понятие и причины возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).
108. Система органов и механизм их разрешения: примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж.
109. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии с участием посредника и (или) трудового арбитража.
110. Реализация права на забастовку как средства защиты коллективных интересов работников.
111. Регламент проведения забастовки. Функции органа, возглавляющего забастовку.
112. Порядок признания забастовки незаконной и ее правовые последствия.
113. Понятие и значение материальной ответственности сторон трудового правоотношения.
114. Материальная ответственность работников за действительный (реальный) ущерб, причиненный работодателю (основные условия), отличие ее от гражданско-правовой ответственности.
115. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников.
116. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Ограничение удержаний из зарплаты,
117. Ответственность работодателя за ущерб, в том числе и моральный, причиненный работнику.
118. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
119. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику нарушением иных обязанностей по трудовому правоотношению.
120. Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву,
121. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Нормы и правила по охране труда (межотраслевые, отраслевые), инструкции по охране труда (типовые, отраслевые, локальные).
122. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
123. Обязанности работника в области охраны труда. Компенсации и льготы работникам за тяжелые условия работы и работы с вредными или опасными производственными условиями.
124. Особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью.
125. Расследование и учет несчастных случаев на производстве
126. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений.
127. Конвенции и рекомендации МОТ.
128. Реализация международных трудовых стандартов в законодательстве Российской Федерации

В каждый экзаменационный билет включается одна задача из банка Кейс-задач из фонда оценочных средств текущего контроля.

Критерии оценивания:

- оценка «отлично» от 84 до 100 баллов выставляется, если студент имеет системные представления по изучаемым вопросам курса «трудовое права»; умеет толковать и применять нормативные правовые акты в сфере труда; владеет навыками качественной работы с научной литературой, правовыми актами.
- оценка хорошо» от 67–83 баллов выставляется, если студент в целом имеет сформированные, но содержащие отдельные пробелы по изучаемым вопросам курса «трудовое права»; умеет толковать и применять нормативные правовые акты в сфере труда; обладает навыками качественной работы с научной литературой, правовыми актами.
- оценка «удовлетворительно» от 50–66 баллов выставляется, если студент имеет неполные представления по изучаемым вопросам курса «трудовое права»; допускает ошибки в толковании нормативно-правовых актов и их практическом применении; обладает незначительным навыками работы с научной литературой, правовыми актами.
- оценка «неудовлетворительно» от 0–49 баллов выставляется, если студент имеет фрагментарные представления изучаемым вопросам курса «трудовое права»; допускает грубые ошибки в толковании и применении нормативно-правовых актов в сфере труда; не имеет навыков качественной работы с научной литературой, правовыми актами.

Тесты

Раздел 1 «Общие положения трудового права»

1. Цели трудового законодательства:
А. установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан
Б. создание благоприятных условий труда
В. защита прав и интересов работников и работодателей
Г. все вышеперечисленные.
2. Основные задачи трудового законодательства:
А. создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений
Б. создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов государства
В. правовое регулирование трудовых отношений
Г. все вышеперечисленные.
3. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной ин¬спекции труда и (или) в суд с заявлением:
А. о восстановлении нарушенных прав В. о компенсации морального вреда
Б. о возмещении материального вреда Г. все вышеперечисленные
4. Выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия):
А. принудительный труд В. умственный труд
Б. воинская служба Г. физический труд.
5. К принудительному труду относятся:
А. работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и воинской службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе
Б. нарушение трудовых сроков выплаты заработанной платы или выплаты ее в полном размере
В. работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров
Г. работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия.
6. В случае противоречий между ТК РФ и иными Федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется:
А. иной Федеральный закон В. Трудовой кодекс РФ
Б. Конституция РФ Г. все вышеперечисленные.
7.Если вновь принятый Федеральный закон противоречит ТК РФ, то:
А. этот Федеральный закон не применяется
Б. этот Федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений
В. этот Федеральный закон применяется при условии внесе¬ния соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ.
Г. все вышеперечисленные.
8.В случаях, если закон или иной правовой акт субъекта РФ, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ или иным Федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работникам, установленный ТК РФ или иными Федеральными законами, применяется:
А. иной Федеральный закон В. Трудовой кодекс РФ
Б. конституция Г. все вышеперечисленные.
9. Органы местного самоуправления принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции:
А. не вправе В. вправе, в пределах своей компетенции
Б. вправе, в соответствии с Федеральным законом Г. все вышеперечисленные.
10.Работодатель принимает локальные норматив¬ные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии:
А. с законами В. с коллективным договором
Б. с соглашениями Г. все вышеперечисленные
11.Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовых законодательством, коллективным договором, соглашениям либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК порядка учета мнения представитель¬ного органа работников, являются:
А. действительными В. законными
Б. недействительными Г. все вышеперечисленные

12.Не могут содержать условий, снижающих уро¬вень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством:
А. коллективные договоры В. трудовые договоры
Б. коллективные соглашения Г. все вышеперечисленные

Раздел 2 «Правовое регулирование социального партнерства и занятости населения»

1. Представительство интересов всех работников организации осуществляет первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников, если единый представительный орган не создан в течение:
А. трех календарных дней со дня начала коллективных переговоров
Б. пяти календарных дней со дня начала коллективных переговоров
В. семи календарных дней со дня начала коллективных переговоров
Г. все вышеперечисленные
2.При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие:
А. только до реорганизации В. только после реорганизации
Б. в течение всего срока реорганизации Г. все вышеперечисленные
3.Порядок опубликования соглашений опреде¬ляется:
А. в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его за¬ключения
Б. сторонами соглашения
В. в ходе коллективных переговоров
Г. все вышеперечисленные
4. Сторонами трудового договора являются:
А. полномочные представители работников и работодателей
Б. работник и работодатель
В. полномочный представитель работника и работодатель
Г. работник и полномочный представитель работодателя
5.Локальные нормативные акты, ухудшающие по¬ложение работников по сравнению с трудовых законодательством, коллективным договором, соглашениям либо принятые без соблю¬дения предусмотренного ТК порядка учета мнения представитель¬ного органа работников, являются:
А. действительными В. законными
Б. недействительными Г. все вышеперечисленные
6.Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права действуют:
А. в пределах территории соответствующего муниципального об¬разования
Б. в пределах территории соответствующего субъекта Россий¬ской Федерации
В. в пределах этой организации
Г. все вышеперечисленные
7.Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице в лице их представителей:
А. трудовые отношения В. коллективный договор
Б. социальное партнерство Г. соглашение
8.Постоянно действующая Российская трехсто¬ронняя комиссия по регулированию социально трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с Федеральным законом, образуется:
А. на отраслевом уровне В. на федеральном уровне
Б. в субъектах Российской Федерации Г. все вышеперечисленные
9.Коллективный договор заключается на срок не более:
А. одного года В. двух лет
Б. трех лет Г. все вышеперечисленные
10.Генеральное соглашение, отраслевые тарифные соглашения по отраслям, организации которых финансируются из федерального бюджета, должны заключаться:
А. по общему правилу до внесения проекта Федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Госу¬дарственную Думу Федерального Собрания РФ
Б. по общему правилу во время внесения проекта Федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания РФ
В. по общему правилу после внесения проекта Федерального закона о федеральном бюджете на очередной финансовый год в Государственную Думу Федерального Собрания РФ
Г. все вышеперечисленные
11.Представители работников имеют право полу¬чать от работодателя информацию по вопросам:
А. реорганизации или ликвидации организации
Б. введения технологических изменений, влекущих за собой из¬менение условий труда работников
В. профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников

Г. все вышеперечисленные
12.Не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством:
А. коллективные договоры В. трудовые договоры
Б. коллективные соглашения Г. все вышеперечисленные

Раздел 3 «Правовое регулирование трудового договора»

1.Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется:
А. сторонами социального партнерства В. соответствующими органами по труду
Б. представителями социального партнерства В. все вышеперечисленные
2.Основными формами участия работников в управлении организацией являются:
А. учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК, коллективным договором
Б. участие в разработке и принятии коллективных договоров
В. получение от работодателя информации по вопросам, непо¬средственно затрагивающим интересы работников
Г. все вышеперечисленные
3.Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергающиеся штрафу в размере и в порядке, которые установлены:
А. Трудовым кодексом Российской Федерации В. Федеральным законом
Б. учредительными документами организации Г. все вышеперечисленные
4.Сторонами трудового договора являются:
А. полномочные представители работников и работодателей
Б. работник и работодатель
В. полномочный представитель работника и работодатель
Г. работник и полномочный представитель работодателя
5. Условия трудового договора:
А. не могут быть изменены
Б. могут быть изменены по решению одной из сторон в письменной форме
В. могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме
Г. все вышеперечисленные
6.Трудовые договоры могут заключаться:
А. на определенный срок не более одного года, если иной срок не установлен ТК РФ и иными Федеральными законами
Б. на определенный срок не более двух лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными Федеральными законами
В. на определенный срок не более трех лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными Федеральными законами
Г. на неопределенный срок
7.Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением:
А. о восстановлении нарушенных прав В. о компенсации морального вреда
Б. о возмещении материального вреда Г. все вышеперечисленные
8. В случае противоречий между ТК РФ и иными Федеральными законами, содержащими нормы трудового права, применяется:
А. иной Федеральный закон В. Трудовой кодекс РФ
Б. Конституция РФ Г. все вышеперечисленные
9.Органы местного самоуправления принимать акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции:
А. не вправе В. вправе, в пределах своей компетенции
Б. вправе, в соответствии с Федеральным законом Г. все вышеперечисленные
10. Не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством:
А. коллективные договоры В. трудовые договоры
Б. коллективные соглашения Г. все вышеперечисленные
11. В тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким положениям применяются:
А. нормативные правовые акты В. положения трудового законодательства
Б. нормы трудового права Г. все вышеперечисленные

12. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения:
А. возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом
Б. возникшие во время введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом
В. возникшие после введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом
Г. все вышеперечисленные

Раздел 4 «Вопросы труда, отдыха и трудовых правоотношений»

1.Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для работников в возрасте до шестнадцати лет:
А. на 16 часов в неделю В. на 4 часов в неделю
Б. на 5 часов в неделю Г. на 4 часов в неделю и более
2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для работников, являющихся инвалидами I и II группы:
А. на 16 часов в неделю В. на 4 часов в неделю
Б. на 5 часов в неделю Г. на 4 часов в неделю и более
3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет:
А. на 16 часов в неделю В. на 4 часа в неделю
Б. на 5 часов в неделю Г. на 4 часа в неделю и более
4. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации:
А. на 16 часов в неделю В. на 4 часов в неделю
Б. на 5 часов в неделю Г. на 4 часов в неделю и более
5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается:
А. на 1 час В. на три часа
Б. на два часа Г. ровно в половину
6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производится:
А. только по инициативе работника
Б. только по инициативе работодателя
В. как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя
Г. все вышеперечисленные
7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать:
А. двух часов в день и десяти часов в неделю
Б. трех часов в день и двенадцати часов в неделю
В. четырех часов в день и шестнадцати часов в неделю
Г. все вышеперечисленные
8. Особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:
А. ненормированный рабочий день В. время отдыха
Б. сменная работа Г. все вышеперечисленные
9. Вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы:
А. ненормированный рабочий день В. время отдыха
Б. сменная работа Г. все вышеперечисленные
10. Вводится в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг:
А. ненормированный рабочий день В. время отдыха
Б. сменная работа Г. все вышеперечисленные
11. Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению:
А. ненормированный рабочий день В. время отдыха
Б. сменная работа Г. все вышеперечисленные
12. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью:
А. не более одного часа и не менее 30 минут, который в рабочее время не входит
Б. не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не входит
В. не более трех часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не входит

Г. все вышеперечисленные
13. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:
А. 12 часов В. 42 часов
Б. 24 часов Г. 64 часов
14. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится:
А. по устному распоряжению работодателя В. по распоряжению законодательного органа
Б. по письменному распоряжению работодателя Г. все вышеперечисленные
15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:
А. 10 календарных дней В. 28 календарных дней
Б. 15 календарных дней Г. 30 календарных дней
16. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных отпусков определяются:
А. коллективными договорами В. Трудовым кодексом РФ
Б. Федеральными законами Г. все вышеперечисленные
17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым:
А. на подземных горных работах и открытых горных работах в разрезах и карьерах
Б. на работах в зонах радиоактивного заражения
В. на других работах, связанных с неустранимым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов
Г. все вышеперечисленные
18. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливается:
А. Правительством Российской Федерации В. органами местного самоуправления
Б. органами власти субъекта Российской Федерации Г. все вышеперечисленные
19. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, устанавливается:
А. Правительством Российской Федерации В. органами местного самоуправления
Б. органами власти субъекта Российской Федерации Г. все вышеперечисленные
20. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из местного бюджета, устанавливается:
А. Правительством Российской Федерации В. органами местного самоуправления
Б. органами власти субъекта Российской Федерации Г. все вышеперечисленные
21. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников:
А. не исчисляется В. ограничивается максимальным пределом
Б. исчисляется в календарных днях Г. все вышеперечисленные
22. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии:
А. с коллективным договором В. с Федеральным законом
Б. с трудовым договором Г. все вышеперечисленные
23. Виды, объемы и условия предоставления ра¬ботникам гарантий и компенсаций при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании определяются:
А. коллективным договором В. Федеральным законом
Б. трудовым договором Г. все вышеперечисленные
24. Средний заработок по месту работы сохраняется на время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными проходить такое обследование в соответствии:
А. с Федеральным законом В. с Трудовым кодексом РФ
Б. с коллективным договором Г. все вышеперечисленные
25. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется:
А. компенсация В. гарантия
Б. средняя заработная плата по основному месту работы Г. все вышеперечисленные
26. Размер возмещения расходов при использовании личного имущества работника определяется:
А. соглашением сторон коллективного договора, выраженным в письменном виде
Б. соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменном виде
В. Трудовым кодексом РФ
Г. все вышеперечисленные
27. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации:
А. дисциплина труда В. правила внутреннего трудового распорядка организации

Б. трудовой распорядок организации Г. все вышеперечисленные
28. Определяется правилами внутреннего трудового распорядка:
А. дисциплина труда В. правила внутреннего трудового распорядка организации
Б. трудовой распорядок организации Г. все вышеперечисленные
29. Локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, а также вопросы регулирования трудовых отношений в организации:
А. дисциплина труда В. правила внутреннего трудового распорядка организации
Б. трудовой распорядок организации Г. все вышеперечисленные
30. Правила внутреннего распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации:
А. работодателем без учета мнения представительного органа работников организации
Б. представительным органом работников организации без учета мнения работодателя
В. работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации
Г. представительным органом работников организации с учетом мнения работодателя
31. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники:
А. награждаются подарком В. могут быть представлены к государственным наградам
Б. награждаются почетной грамотой Г. все вышеперечисленные
32. Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине:
А. рекомендуется В. не допускается
Б. допускается, в некоторых случаях Г. все вышеперечисленные
33. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:
А. одного месяца со дня обнаружения проступка
Б. двух месяцев со дня обнаружения проступка
В. трех месяцев со дня обнаружения проступка
Г. шести месяцев со дня обнаружения проступка
34.Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника:
А. охрана труда В. производственная деятельность
Б. условия труда Г. все вышеперечисленные
35. Производственный фактор, воздействие кото¬рого на работника может привести к его заболеванию:
А. вредный производственный фактор В. безопасные условия труда
Б. опасный производственный фактор Г. все вышеперечисленные
36. Технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а так же для защиты от загрязнения:
А. рабочее место
Б. средства индивидуальной и коллективной защиты работников
В. сертификат соответствия работ по охране труда
Г. все вышеперечисленные
37. Порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а так же сроки их пересмотра устанавливаются:
А. Трудовым кодексом Российской Федерации В. Федеральными законами
Б. Правительством Российской Федерации Г. все вышеперечисленные
38.Применение в производстве вредных или опасных веществ, материалов, продукции, товаров и оказание услуг, для которых не разработаны методики и средства метрологического контроля, токсикологическая проверка которых не проводилась:
А. разрешаются В. запрещается
Б. рекомендуются Г. запрещается, но только в исключительных случаях
39. Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются:
А. работодателем, без учета рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду
Б. федеральным органом исполнительной власти по труду без учета рекомендаций работодателя
В. работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти по труду
Г. федеральным органом исполнительной власти по труду с учетом рекомендаций работодателя
40. Приобретение, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников осуществляются:
А. за счет средств работодателя
Б. за счет средств работника

В. как за счет средств работника, так и за счет средств работодателя
Г. все вышеперечисленные
41.Обеспечение санитарно-бытового и лечебно профилактического обслуживания работников организации в соответствии с требованиями охраны труда возлагается:
А. на работника В. как на работодателя, так и на работника
Б. на работодателя Г. все вышеперечисленные
42. Расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда:
А. не несет работник В. не несет как работник, так и работодатель
Б. не несет работодатель Г. все вышеперечисленные
43. Акт произвольной формы вместе с материалами расследования хранится:
А. в течение 10 лет В. в течение 30 лет
Б. в течение 25 лет Г. в течение 45 лет
44.Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется:
А. только коллективным договором В. и коллективным и трудовым договорами
Б. только трудовым договором Г. все вышеперечисленные
45. Возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб:
А. обязан работник В. обязан работник, только по решению суда
Б. не обязан работник Г. все вышеперечисленные
46.При добровольном возмещении ущерба степень вины каждого члена коллектива (бригады) определяется:
А.по соглашению между членами коллектива и работодателем
Б.по соглашению между членами коллектива и судом
В.по соглашению между работодателем и судом
Г. судом
47.Возмещение ущерба проводится независимо от привлечения работника:
А.к дисциплинарной ответственности за действие или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю
Б.к уголовной ответственности за действие или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю
В.к административной ответственности за действие или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю
Г.все вышеперечисленные
48.Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взыскания:
А.только с работодателя В. как с работника, так и с работодателя
Б.только с работника Г. все вышеперечисленные
49. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста:
А.одного года В. трех лет
Б.двух лет Г. пяти лет
50. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется:
А.не оплачиваемый отпуск и то только в зависимости от стажа работы в данной организации
Б.не оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации
В.ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации
Г.все вышеперечисленные
В завершение изучения каждого модуля дисциплины «Трудовое право» проводится тестирование.

Инструкция по выполнению
В процессе решения тестов студент должен выбрать один верный ответ из предложенных вариантов ответов.
Критерии оценивания:
В ходе изучения дисциплины тест выполняется однократно по каждому разделу (максимально 40 баллов).

- 8-10 баллов выставляется студенту, если он демонстрирует полные и содержательные знания материала, а именно отвечает на 90 и более процентов тестов правильно;
- 5-7 баллов выставляется студенту, если он обнаруживает твердые, но в некоторых вопросах неточные знания конституционного права, а именно отвечает на 70 и более (до 90) процентов тестов правильно;
- 1-4 баллов выставляется студенту, если он показывает знания основного учебно-программного материала, но допускает существенные неточности в ответе, которые проявляются в том, что он отвечает на 50 и более (до 70) процентов тестов правильно;
- 0 если студент отвечает правильно на менее, чем 50 процентов тестов, баллы не выставляются.

Кейс-задачи

Задача 1. Составьте таблицу, в которой отражается отличие трудового отношения от отношений, складывающихся при выполнении работ и оказании услуг по гражданско-правовому договору.

Трудовое отношение	Договор об оказании услуг	Договор подряда

Задача 2. Составьте таблицу, в которой отражаются институты общей и особенной части трудового законодательства

Общая часть	Особенная часть

Задача 3. Серов поступил на работу для выполнения строительных работ на дому к своему дальнему родственнику Чирову. Проработав неделю, Серов попросил, чтобы Чиров заключил с ним трудовой договор, завел трудовую книжку и произвел двойную оплату за работу в выходные дни. Чиров отказался выполнить требования Серов, а по истечении двух дней, когда последний закончил кладку кафеля в ванной комнате, произвел с ним расчет и сказал, что больше в его помощи не нуждается. Серов обратился в суд, дополняя свои требования еще и восстановлением на прежней работе.

Решите дело.

Задача 4. Иванов заключил трудовой договор о работе в качестве дворника ТСЖ «Прогресс». Через месяц после начала работы он заболел гриппом, в связи с чем по его просьбе работу выполнял его сын, двенадцатилетний Максим. Иванов проболел восемь дней. После выздоровления он продолжил работу. При получении заработной платы Иванов обнаружил, что заработную плату за дни болезни ему не начислили. Не согласившись с этим, он обратился с иском к ТСЖ «Прогресс» о взыскании заработной платы за восемь дней (время болезни). В исковом заявлении он указал, что, хотя и не выходил на работу в эти дни, работу за него выполнял его сын. В отзыве на исковое заявление представитель ТСЖ «Прогресс» указал, что в указанные дни Иванов на работу не выходил, листок нетрудоспособности для оплаты не предъявлял. Его сыну всего 12 лет, в связи с чем с ним не может быть заключен трудовой договор.

Допускается ли представительство в трудовых отношениях при выполнении трудовых отношений? Может ли быть допущено в работе лицо, не достигшее 16 лет, и в каких случаях? Каковы последствия фактического допуска к работе несовершеннолетнего, не достигшего 16 лет? Разрешите спор по существу.

Задача 5. Пестов был избран Генеральным директором ОАО «Ижевские паровые машины» на общем собрании акционеров. В соответствии с Уставом Общества председатель совета директоров Тошков подписал с ним трудовой договор сроком на 5 лет.

Через 2 года Тошкову стало известно о том, что Пестов по совместительству работает в городском морге ночным сторожем. Тошков обратился с иском к городскому моргу и Пестову о признании трудового договора о работе по совместительству, заключенному между ними, недействительным. В основании иска Тошков указал, что трудовым договором между ОАО «Ижевские паровые машины» и Пестовым предусмотрен запрет на работу по совместительству. В отзыве на исковое заявление представитель морга указал, что трудовое законодательство не содержит в себе понятия недействительности трудового договора, а установленное трудовым договором с Пестовым ограничение является необоснованным.

Является ли ограничения, установленные для руководителя организации на работу по совместительству, рассматриваться как ограничение права на заключение трудового договора и трудовой правосубъектности? Может ли нарушение ограничений, установленных трудовым законодательством, быть основанием для признания трудового договора недействительным по аналогии со ст. 174 ГК РФ? Разрешите спор.

Задача 6. При обсуждении проекта коллективного договора на собрании сотрудников коммерческого банка было предложено включить в него следующие пункты:

- запретить совместительство работникам банка в других организациях;
- уменьшать продолжительность отпуска сотрудникам на количество дней прогулов;
- производить 50% удержание из заработной платы сотрудников, в случае задержки возврата полученной ссуды в банке;
- обязательное ежедневное участие сотрудников в 15 минутной производственной гимнастике на рабочем месте;
- в случаях опоздания на работу уменьшать размер ежемесячной премии.

Правомерно ли включение данных условий в содержание коллективного договора?

Задача 7. Правовая инспекция профсоюза при проведении проверки выполнения обязательств по коллективному договору установила, что главный инженер не осуществляет контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности в организации, а бухгалтерия отказывается в соответствие с законодательством о профсоюзах выплачивать премии по итогам работы за год освобожденным от работы членам профсоюза.

Руководитель правовой инспекции профсоюза передал документы в федеральную инспекцию по труду, с требованием о наложении на главного инженера и главного бухгалтера штрафа в размере до 50 минимальных размеров оплаты труда.

Какими правовыми актами регламентируется деятельность федеральной инспекции труда, правовой инспекции профсоюзов?

Решите дело.

Задача 8. Составьте таблицу, в которой отражены характеристики подходящей работы.

Признак подходящей работы	Характеристика

Задача 9. Чуров, являющийся инвалидом третьей группы, состоял на учете в службе занятости в целях поиска подходящей работы. В сентябре 2007 г. он получил направление от службы занятости для прохождения работы в ООО «Первый трикотажный» для работы по профессии диспетчера в счет установленной для предприятия квоты. Чуров явился для заключения трудового договора к начальнику отдела кадров Кривелеву, который опознал в Чурове своего бывшего соседа по садовому участку, с которым он в результате ссоры из-за межи вступил в рукопашную схватку, причинил ему ранение, в результате которого Чуров получил группу инвалидности, а Кривелев был осужден к условному сроку заключения за нанесения тяжкого вреда здоровью. Кривелев отказался заключать с Чуровым трудовой договор, а в направлении указал, что Чуров не обладает необходимыми для работы в ООО «Первый трикотажный» морально-этическими качествами.

Чуров обратился в суд с требованием о понуждении к заключению трудового договора, поскольку отказ в заключение трудового договора имел место не в связи с его деловыми качествами, а также о компенсации причиненного морального вреда.

Является ли для работодателя обязательным заключение трудового договора с лицом, направленным в счет квоты службы занятости? Вправе или работодатель отказать в заключение трудового договора с таким лицом и по каким основаниям? Каковы последствия невыполнения правил о квотировании рабочих мест для инвалидов? Разрешите спор.

Задача 10. При заключении трудового договора с 16-ти летним Заикиным начальник отдела кадров ООО «Трудный разговор» потребовал следующие документы:

1) Паспорт
2) Трудовую книжку
3) Разрешение от родителей
4) Справку о прохождении медицинского осмотра
5) Аттестат об окончании школы
6) Характеристику от школы

Правомерно ли требование начальника отдела кадров? Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу?

Задача 11. Ученик 8-го класса школы № 13 Семенов по устному распоряжению директора комбината бытового обслуживания был принят инспектором в справочное бюро (с режимом работы 3 дня в неделю по 3 ч. с оплатой за фактически отработанное время). Через 2 дня к директору комбината обратилась мать мальчика и попросила уволить сына, считая, что он был принят на работу незаконно (без ее согласия) и должен продолжать учебу в школе.

Правильно ли был оформлен прием на работу подростка? Имеет ли право мать требовать увольнения несовершеннолетнего сына и кому должна быть выдана заработная плата за отработанное время?

Задача 12. Составьте таблицу: «Виды переводов на другую работу»

№ п/п	Вид	Норма права	Согласие работника	Срок	Место работы	Оплата труда	Иные особенности

Задача 13. За управление автомобилем ВАЗ 2103 водитель ООО «Твердый камень» Ромашкин был привлечен к административной ответственности в виде лишения права управления транспортными средствами сроком на один год. Директор издал приказ о переводе его на должность администратора сроком на год с условием, что после истечения срока административного наказания он займет прежнюю должность. По истечении этого времени Ромашкин пришел к директору с просьбой о переводе его на прежнее место работы. Но директор отказался это делать, сославшись на то, что соглашение о переводе было взаимным, изменения к трудовому договору были оформлены надлежащим образом, а с момента перевода прошло более одного года. Ромашкин не вышел на работу и был уволен по п.а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ.

Решите дело.

Задача 14. Уборщица Зеленина при уборке помещения ООО «Коралл» украла сумочку Аникиной, которая пришла на работу к своей подруге Уткиной. После проведения следственных действий было установлено, что Зеленина неоднократно совершала кражи и у других посетителей. Суд приговорил Зеленину к уплате штрафа в размере 50000 рублей. После вступления решения суда в законную силу она была уволена по п. г п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. Зеленина не согласилась с увольнением, т.к. считала, что только лишение свободы может явиться основанием для увольнения работника по данному основанию.

Правомерны ли действия работодателя? Права ли Зеленина?

Задача 15. В администрации Октябрьского района проводилась аттестация муниципальных служащих. По ее результатам была уволены как не прошедшие аттестацию по п.3 ст.81 ТК РФ Микрюкова – нач. отдела

торгового отдела администрации, Егоров – водитель, Сестрина – ведущий специалист отдела регистрации, работающая неполный рабочий день в связи с уходом за ребенком возрастом 7 лет.
Все они обратились в суд с заявлением о незаконности увольнения, указав в нем:
Микрюкова - что ей 56 лет и она узнала о проведении аттестации по выходу из очередного отпуска за два дня до ее проведения;
Егоров – уволен без выяснения мнения профсоюза, его не ознакомили с приказом о назначении аттестации и аттестационной комиссии, в составе которой нет ни одного специалиста в области автомобилевождения.
Сестрина – она проходила аттестацию всего лишь год назад, согласия на ее проведение не давала.
Какое решение должно быть принято. Дайте письменное заключение по факту увольнения каждого работника.

Задача 16. Дайте сравнительную характеристику видов рабочего времени, заполнив таблицу:

№ п/п	Критерии различия	Нормальное рабочее время	Сокращенное рабочее время	Неполное рабочее время
	продолжительность			
	Порядок установления			
	Оплата труда			
	иные			

Задача 17. В связи с переходом предприятия на непрерывный график работы и невозможностью предоставления обеденного перерыва для отдельных категорий работников, директор завода своим приказом установил обеденный перерыв продолжительностью 15 мин. Перерыв предоставлялся поочередно группам работников и тем самым ход производственного процесса не нарушался. Правомерен ли приказ директора?

Задача 18. ООО «Севергазстрой», расположенное в г. Ижевске, направляет своих работников для выполнения работ вахтовым методом в г. Нефтеюганск. Коллективным договором ООО «Севергазстрой» установлено, что работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 календарных дней. Дайте оценку правомерности данного нормативного условия коллективного договора.

Задача 19. Дайте характеристику различных систем заработной платы, заполнив следующую таблицу.

Системы заработной платы	Основные элементы	Порядок определения заработной платы	Сфера применения данной системы	Преимущества в сравнении с другими системами

Задача 20. Дайте характеристику гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам в разных случаях, заполнив следующую таблицу.

№ п/п	Основания предоставления гарантий и компенсаций	Нормы права	Виды предоставляемых гарантий	Виды предоставляемых компенсаций

Задача 21. 06.03.2010 года с уборщицей служебных помещений ООО «Полет» Померанцевой был расторгнут трудовой договор в связи с сокращением численности работников. 26.03.2010 года Померанцева обратилась в органы службы занятости для постановки ее на учет в качестве безработной. В течение двух месяцев со дня увольнения Померанцева не работала, в связи с чем по месту прежней работы в ООО «Полет» за ней сохранялся средний месячный заработок. 03.06.2010 года Померанцева была трудоустроена, о чем органом службы занятости ей была выдана соответствующая справка. 04.03.2010 года Померанцева обратилась к бывшему работодателю ООО «Полет» с заявлением о сохранении за ней среднего месячного заработки в течение третьего месяца со дня увольнения, т.к. большую часть третьего месяца она была безработной. Работодатель ООО «Полет» в удовлетворении изложенной в заявлении Померанцевой просьбы отказал, мотивируя тем, что средний заработок за третий месяц со дня увольнения сохраняется лишь за теми работниками, которые не были трудоустроены на последнюю дату месяца.
Разрешите спор по существу.
Изменилось ли бы решение задачи, если бы Померанцева обратилась в органы службы занятости 07.03.2010 года?
Какие гарантии и компенсации предусмотрены действующим законодательством работникам, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников организации?

Задача 22. Составьте таблицу, указав виды дисциплинарных взысканий, нормативно-правовые акты, предусматривающие их применение.

№ п/п	Нормативно- правовой акт	Виды дисциплинарных взысканий

Задача 23. Накануне празднования Нового года, 31 декабря, руководство ООО «Форсайт» организовало выезд работников во время рабочего дня в развлекательный центр для игры в боулинг. После этого Голубков и Перышкин оказались в состоянии алкогольного опьянения. Директор обратился с вопросом к юристу о возможности привлечения указанных лиц к дисциплинарной ответственности.
Подготовьте ответ юриста.
Задача 24. Галактионова работала в должности доцента на кафедре неорганической химии технического университета. 15 декабря у неё закончился срок трудового договора, но администрация, забыв об этом, своевременно не объявила конкурс на замещение соответствующей должности профессорско-преподавательского состава. Как должна быть разрешена создавшаяся ситуация?
Задача 25. Директор предприятия поручил водителю доставить в больницу работника, получившего производственную травму. При препровождении больного водитель совершил дорожно-транспортное происшествие, в результате которого был причинен ущерб автомобилю в сумме 20 000 рублей. По факту совершения ДТП водитель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 500 рублей.
Будет ли работник нести материальную ответственность за причинение ущерба организации? Изменится ли размер материальной ответственности в том случае, если с водителем не был заключен договор о полной материальной ответственности?
Задача 26. Заполните таблицу, указав конкретные санкции и нормативные акты их устанавливающие в сфере реализации юридической ответственности работодателя за нарушения трудовых прав граждан:

Уголовная ответственность должностных лиц работодателя за нарушения трудовых прав работников	Административная ответственность работодателя за нарушения трудовых прав работников	Дисциплинарная ответственность должностных лиц за нарушения трудовых прав работников	Материальная ответственность за нарушения трудовых прав работников

Задача 27. Два работника за 3 часа до окончания рабочего дня вышли за пределы организации и выпили пива с ликером. Один решил идти домой, а второй вернулся в организацию, чтобы доделать оставшуюся работу, но был остановлен начальником отдела кадров. О появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения был составлен акт.
Оцените правовые последствия действий данных работников
Задача 28. Ласточкина работала администратором гостиницы «Уют» и была уволена 15 марта 2009г. по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. В суде, куда она обратилась с иском о восстановлении на работу, было установлено: 20 января 2009г. в отношении Ласточкиной было применено дисциплинарное взыскание – выговор, 19 февраля 2009г. она опоздала на работу на 2 часа по причине поломки будильника.
Решите дело по существу. Какие обстоятельства необходимо выяснить суду для правильного разрешения дела?
Задача 29. На общем собрании акционеров при обсуждении состояния трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трём работникам объявить благодарность, двух рекомендовать наградить почётными грамотами, одного премировать и фотографию ещё одного работника поместить в печатном издании организации. Совет директоров организации все рекомендации выполнил, кроме последней. Своё решени е он мотивировал тем, что мнение общего собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит совету директоров.
Правомерны ли действия совета директоров?

Критерии оценивания:
В ходе изучения дисциплины студент решает 1 задачу (максимально 10 баллов).
От 6 до 10 баллов рекомендуется выставлять, если студент решил все рекомендованные задачи, правильно изложил все варианты их решения, аргументировав их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.
От 0 до 5 баллов рекомендуется выставлять, если студент решил все рекомендованные задачи, изложил варианты их решения, аргументировав их, без ссылки на нормы действующего законодательства.

Вопросы для опроса

Раздел 1, 2
1. Роль труда в жизни общества. Общественно-трудовые отношения — главные в сфере социальной организации труда. Понятие трудового права

2. Предмет трудового права: трудовые отношения работников организаций (предприятий), иные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями.
3. Значение трудового права.
4. Соотношение централизованного, локально-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.
5. Особенности метода трудового права.
6. Соотношение трудового права и других отраслей права.
7. Система трудового права и система трудового законодательства.
8. Предмет и система трудового права как науки
9. Понятие и общая характеристика основных принципов трудового права.
10. Соотношения принципов правового регулирования трудовых отношений с субъективными трудовыми правами и обязанностями.
11. Гарантии обеспечения трудовых прав и обязанностей.
12. Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли.
13. Понятие и классификация субъектов трудового права.
14. Работники как субъекты трудового права.
15. Организации (юридические лица), индивидуальные предприниматели, граждане (физические лица) — работодатели как субъекты трудового права.
16. Профессиональные союзы РФ, их выборные органы профсоюзов как субъекты трудового права. Иные выборные представительные органы работников.
17. Объединения работодателей как субъекты трудового права.
18. Органы государственного надзора и контроля как субъекты трудового права.
19. Понятие источников трудового права и их виды.
20. Конституция РФ как источник трудового права. Конституционно-правовые гарантии труда и отдыха
21. Трудовой кодекс РФ, его общая характеристика.
22. Общая характеристика важнейших иных федеральных законов как источников трудового права. Федеральные подзаконные нормативные акты о труде.
23. Соотношение федерального законодательства о труде и законодательства субъектов РФ.
24. Формы, содержание и значение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.
25. Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности. Постановления Конституционного суда РФ и Пленумов Верховного и Высшего арбитражного судов.
26. Соотношение законодательства о труде РФ с международными договорами и конвенциями Международной организации труда (МОТ).
27. Действие источников трудового права во времени, в пространстве. Исчисление сроков
28. Понятие и система правоотношений по трудовому праву.
29. Индивидуальное трудовое правоотношение, его особенности и отличие от смежных правоотношений, связанных с применением труда.
30. Содержание трудового правоотношения.
31. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
32. Правоотношения, тесно связанные с применением труда.
33. Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их формирование и развитие в РФ.
34. Основные принципы социального партнерства.
35. Стороны социального партнерства.
36. Система социального партнерства. Органы социального партнерства.
37. Формы социального партнерства.
38. Представители работников и работодателей.
39. Коллективные переговоры важнейшая форма социального партнерства. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров.
40. Понятие и значение коллективного договора в современный период. Содержание коллективного договора. Соотношение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, трудового договора. Ответственность лиц, представлявших работодателя, уклоняющихся от участия в переговорах либо виновных в непредставлении необходимой информации.
41. Понятие и роль соглашений в регулировании социально- трудовых отношений. Виды соглашений и их участники. Сфера действия соглашений и их содержание.
42. Порядок и сроки разработки и заключения соглашений. Контроль за выполнением соглашений на всех уровнях и ответственность за их нарушение или невыполнение.
43. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и ее полномочия.
44. Понятие и формы занятости.

45. Правовая организация трудоустройства. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.
46. Права и обязанности трудоустраиваемых лиц. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, выпускников общеобразовательных учреждений, инвалидов и др.).
47. Понятие безработного.
48. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы.
49. Гарантии материальной и социальной помощи гражданам, потерявшим работу. Выплата пособия по безработице.
50. Возможности привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

Раздел 3, 4

1. Социально-правовая роль и основные функции трудового договора. Свобода трудового договора и запрещение принудительного труда.
2. Понятие трудового договора. Отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
3. Содержание трудового договора: обязательные и факультативные условия. Форма трудового договора.
4. Виды трудового договора. Случаи заключения срочных трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров: педагогических работников; с надомниками (о работе на дому); для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; о работе по совместительству; при приеме на сезонные работы; с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев и др.
5. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу.
6. Общий порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника.
7. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличие перемещения от переводов.
8. Временные переводы.
9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
10. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.
11. Классификация оснований прекращения трудового договора.
12. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (администрации). Общие и специальные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (администрации). Юридические гарантии при увольнении работников по инициативе работодателя (администрации).
14. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
15. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.
16. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ними. Выходное пособие.
17. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.
18. Хранение и использование персональных данных работников.
19. Передача персональных данных работника.
20. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
21. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.
22. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
23. Ученический договор. Его содержание, срок, форма и действие. Время ученичества. Оплата ученичества. Недействительность условий ученического договора.
24. Права и обязанности сторон ученического договора.
25. Основания расторжения ученического договора.
26. Понятие рабочего времени по трудовому праву.
27. Виды рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время.
28. Режим рабочего времени и порядок его установления. Виды рабочей недели, рабочего дня, рабочей смены. Учет рабочего времени. Понятие сверхурочных работ, случаи их допущения и порядок разрешения сверхурочных работ.
29. Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод организации работ, разделение рабочего дня на части.
30. Понятие времени отдыха.

31. Виды времени отдыха: перерывы для отдыха и питания; еженедельный непрерывный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни, отпуска.
32. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
33. Право работника на отпуск и гарантии его реализации.
34. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Ежегодные дополнительные отпуска и их виды.
35. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
36. Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.
37. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.
38. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции.
39. Методы правового регулирования заработной платы: ограничение государственного (централизованного) нормирования заработной платы и расширение локально- договорного, индивидуально-договорного ее регулирования. Минимальная заработная плата.
40. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда.
41. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Исчисление средней заработной платы.
42. Правовая охрана заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
43. Нормы труда. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.
44. Понятие гарантий и компенсаций.
45. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
46. Понятие и методы обеспечения дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные нормативные акты о дисциплине труда (правила внутреннего трудового распорядка, уставы, положения о дисциплине). Трудовые обязанности работников и работодателей. Централизованное, локально-правовое и индивидуально- договорное регулирование обязанностей сторон трудового правоотношения.
47. Меры поощрения за успехи в труде: виды, основания, порядок применения.
48. Дисциплинарная ответственность: понятие и ее виды.
49. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.
50. Дисциплинарные взыскания, процедура их наложения, порядок снятия и обжалования.
51. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.
52. Понятие трудового спора. Классификации трудовых споров. Индивидуальные и коллективные споры. Конфликты права и конфликты интересов.
53. Понятие индивидуальных трудовых споров и причины их возникновения. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.
54. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам организации.
55. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности.
56. Порядок вынесения решений органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Особенности исполнения решений о восстановлении на работе и удовлетворении денежных требований работников.
57. Социальное партнерство как способ достижения мирного урегулирования коллективных споров и предотвращения конфликтов.
58. Понятие и причины возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).
59. Система органов и механизм их разрешения: примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж.
60. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии с участием посредника и (или) трудового арбитража.
61. Реализация права на забастовку как средства защиты коллективных интересов работников.
62. Регламент проведения забастовки. Функции органа, возглавляющего забастовку.
63. Порядок признания забастовки незаконной и ее правовые последствия.
64. Понятие и значение материальной ответственности сторон трудового правоотношения.

65. Материальная ответственность работников за действительный (реальный) ущерб, причиненный работодателю (основные условия), отличие ее от гражданско-правовой ответственности.
66. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников.
67. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Ограничение удержаний из зарплаты,
68. Ответственность работодателя за ущерб, в том числе и моральный, причиненный работнику.
69. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
70. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику нарушением иных обязанностей по трудовому правоотношению.
71. Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву,
72. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Нормы и правила по охране труда (межотраслевые, отраслевые), инструкции по охране труда (типовые, отраслевые, локальные).
73. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
74. Обязанности работника в области охраны труда. Компенсации и льготы работникам за тяжелые условия работы и работы с вредными или опасными производственными условиями.
75. Особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью.
76. Расследование и учет несчастных случаев на производстве
77. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений.
78. Конвенции и рекомендации МОТ.
79. Реализация международных трудовых стандартов в законодательстве Российской Федерации

Критерии оценивания:
Студент участвует в 4 опросах (максимально 20 баллов).
- 5 баллов выставляется, если излагаемый в ходе опроса материал фактически верен; студент показывает наличие глубоких исчерпывающих знаний в соответствии с поставленными в ходе опроса целями и задачами; показывает правильное, уверенное, грамотное и логически стройное изложение учебного материала в ходе опроса;
- 4 балла выставляется, при наличии у студента твердых и достаточно полных знаний по излагаемому в ходе опроса материалу, с учетом его практической направленности; отмечается четкое изложение материала в ходе опроса, однако студентом допускаются отдельные логические и стилистические погрешности;
- 3 балла выставляется, при наличии у студента твердых знаний в объеме темы, включенной в опрос; изложение в ходе опроса собственной позиции с отдельными колебаниями и неуверенностью; уверенное изложение, после прошедшего опроса, ответов на дополнительные и наводящие вопросы;
- 0-2 балла выставляется, если ответы студента не связаны с темой опроса, наличие грубых ошибок в ходе проведения опроса, непонимание сущности излагаемого мнения, неумение применять знания на практике, неуверенность и неточность при ответе дополнительные и наводящие вопросы

Темы рефератов

Раздел 1, 2
1. Роль труда в жизни общества. Общественно-трудовые отношения — главные в сфере социальной организации труда. Понятие трудового права
2. Предмет трудового права: трудовые отношения работников организаций (предприятий), иные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями.
3. Значение трудового права.
4. Соотношение централизованного, локально-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.
5. Особенности метода трудового права.
6. Соотношение трудового права и других отраслей права.
7. Система трудового права и система трудового законодательства.
8. Предмет и система трудового права как науки Понятие и общая характеристика основных принципов трудового права.
9. Соотношения принципов правового регулирования трудовых отношений с субъективными трудовыми правами и обязанностями.
10. Гарантии обеспечения трудовых прав и обязанностей.
11. Конкретизация принципов трудового права в институтах данной отрасли.
12. Понятие и классификация субъектов трудового права.
13. Работники как субъекты трудового права.
14. Организации (юридические лица), индивидуальные предприниматели, граждане (физические лица) — работодатели как субъекты трудового права.

15. Профессиональные союзы РФ, их выборные органы профсоюзов как субъекты трудового права. Иные выборные представительные органы работников.
16. Объединения работодателей как субъекты трудового права.
17. Органы государственного надзора и контроля как субъекты трудового права.
18. Понятие источников трудового права и их виды.
19. Конституция РФ как источник трудового права. Конституционно-правовые гарантии труда и отдыха
20. Трудовой кодекс РФ, его общая характеристика.
21. Общая характеристика важнейших иных федеральных законов как источников трудового права. Федеральные подзаконные нормативные акты о труде.
22. Соотношение федерального законодательства о труде и законодательства субъектов РФ.
23. Формы, содержание и значение коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.
24. Значение судебной практики по трудовым делам для правоприменительной деятельности. Постановления Конституционного суда РФ и Пленумов Верховного и Высшего арбитражного судов.
25. Соотношение законодательства о труде РФ с международными договорами и конвенциями Международной организации труда (МОТ).
26. Действие источников трудового права во времени, в пространстве. Исчисление сроков
27. Понятие и система правоотношений по трудовому праву.
28. Индивидуальное трудовое правоотношение, его особенности и отличие от смежных правоотношений, связанных с применением труда.
29. Содержание трудового правоотношения.
30. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
31. Правоотношения, тесно связанные с применением труда.
32. Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их формирование и развитие в РФ.
33. Основные принципы социального партнерства.
34. Стороны социального партнерства.
35. Система социального партнерства. Органы социального партнерства.
36. Формы социального партнерства.
37. Представители работников и работодателей.
38. Коллективные переговоры важнейшая форма социального партнерства. Порядок ведения и предмет коллективных переговоров. Участники переговоров, их права и обязанности, гарантии и компенсации за время переговоров.
39. Понятие и значение коллективного договора в современный период. Содержание коллективного договора. Соотношение законодательства о труде, соглашений, коллективного договора, трудового договора. Ответственность лиц, представлявших работодателя, уклоняющихся от участия в переговорах либо виновных в непредставлении необходимой информации.
40. Понятие и роль соглашений в регулировании социально- трудовых отношений. Виды соглашений и их участники. Сфера действия соглашений и их содержание.
41. Порядок и сроки разработки и заключения соглашений. Контроль за выполнением соглашений на всех уровнях и ответственность за их нарушение или невыполнение.
42. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и ее полномочия.
43. Понятие и формы занятости.
44. Правовая организация трудоустройства. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.
45. Права и обязанности трудоустраиваемых лиц. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, выпускников общеобразовательных учреждений, инвалидов и др.).
46. Понятие безработного.
47. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы.
48. Гарантии материальной и социальной помощи гражданам, потерявшим работу. Выплата пособия по безработице.
49. Возможности привлечения и использования иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

Раздел 3, 4

1. Социально-правовая роль и основные функции трудового договора. Свобода трудового договора и запрещение принудительного труда.
2. Понятие трудового договора. Отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.
3. Содержание трудового договора: обязательные и факультативные условия. Форма трудового договора.
4. Виды трудового договора. Случаи заключения срочных трудовых договоров. Особенности отдельных видов трудовых договоров: педагогических работников; с надомниками (о работе на дому); для работы в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; о работе по совместительству; при приеме на сезонные работы; с работниками, заключившими трудовой договор на срок до двух месяцев и др.
5. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу.
6. Общий порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника.
7. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличие перемещения от переводов.
8. Временные переводы.
9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
10. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.
а. Отстранение от работы.
11. Классификация оснований прекращения трудового договора.
12. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (администрации). Общие и специальные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (администрации). Юридические гарантии при увольнении работников по инициативе работодателя (администрации).
14. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
15. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора.
16. Порядок оформления увольнения работников и производство расчетов с ними. Выходное пособие.
17. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.
18. Хранение и использование персональных данных работников.
19. Передача персональных данных работника.
20. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.
21. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.
22. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
23. Ученический договор. Его содержание, срок, форма и действие. Время ученичества. Оплата ученичества. Недействительность условий ученического договора.
24. Права и обязанности сторон ученического договора.
25. Основания расторжения ученического договора.
26. Понятие рабочего времени по трудовому праву.
27. Виды рабочего времени. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время.
28. Режим рабочего времени и порядок его установления. Виды рабочей недели, рабочего дня, рабочей смены. Учет рабочего времени. Понятие сверхурочных работ, случаи их допущения и порядок разрешения сверхурочных работ.
29. Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод организации работ, разделение рабочего дня на части.
30. Понятие времени отдыха.
31. Виды времени отдыха: перерывы для отдыха и питания; еженедельный непрерывный отдых; выходные дни; нерабочие праздничные дни, отпуска.
32. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
33. Право работника на отпуск и гарантии его реализации.
34. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Ежегодные дополнительные отпуска и их виды.
35. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, очередность их предоставления. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
36. Учебные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением.
37. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления. Случаи предоставления по заявлению работника отпуска без сохранения заработной платы в обязательном порядке.
38. Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции.

39. Методы правового регулирования заработной платы: ограничение государственного (централизованного) нормирования заработной платы и расширение локально- договорного, индивидуально-договорного ее регулирования. Минимальная заработная плата.
40. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда.
41. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Исчисление средней заработной платы.
42. Правовая охрана заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
43. Нормы труда. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.
44. Понятие гарантий и компенсаций.
45. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
46. Понятие и методы обеспечения дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные нормативные акты о дисциплине труда (правила внутреннего трудового распорядка, уставы, положения о дисциплине). Трудовые обязанности работников и работодателей. Централизованное, локально-правовое и индивидуально- договорное регулирование обязанностей сторон трудового правоотношения.
47. Меры поощрения за успехи в труде: виды, основания, порядок применения.
48. Дисциплинарная ответственность: понятие и ее виды.
49. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.
50. Дисциплинарные взыскания, процедура их наложения, порядок снятия и обжалования.
51. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.
52. Понятие трудового спора. Классификации трудовых споров. Индивидуальные и коллективные споры. Конфликты права и конфликты интересов.
53. Понятие индивидуальных трудовых споров и причины их возникновения. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.
54. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам организации.
55. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров и его особенности.
56. Порядок вынесения решений органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Особенности исполнения решений о восстановлении на работе и удовлетворении денежных требований работников.
57. Социальное партнерство как способ достижения мирного урегулирования коллективных споров и предотвращения конфликтов.
58. Понятие и причины возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).
59. Система органов и механизм их разрешения: примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж.
60. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии с участием посредника и (или) трудового арбитража.
61. Реализация права на забастовку как средства защиты коллективных интересов работников.
62. Регламент проведения забастовки. Функции органа, возглавляющего забастовку.
63. Порядок признания забастовки незаконной и ее правовые последствия.
64. Понятие и значение материальной ответственности сторон трудового правоотношения.
65. Материальная ответственность работников за действительный (реальный) ущерб, причиненный работодателю (основные условия), отличие ее от гражданско-правовой ответственности.
66. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников.
67. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Ограничение удержаний из зарплаты,
68. Ответственность работодателя за ущерб, в том числе и моральный, причиненный работнику.
69. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника. Обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
70. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику нарушением иных обязанностей по трудовому правоотношению.
71. Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву,
72. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Нормы и правила по охране труда (межотраслевые, отраслевые), инструкции по охране труда (типовые, отраслевые, локальные).
73. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
74. Обязанности работника в области охраны труда. Компенсации и льготы работникам за тяжелые условия работы и работы с вредными или опасными производственными условиями.
75. Особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью.

76. Расследование и учет несчастных случаев на производстве
77. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений.
78. Конвенции и рекомендации МОТ.
79. Реализация международных трудовых стандартов в законодательстве Российской Федерации

Критерии оценивания:

Студент выполняет 2 реферата (максимально 30 баллов).

- 11-15 баллов выставляется, если изложенный студентом в реферате материал фактически верен; наличие глубоких исчерпывающих знаний в объеме подготовленного реферата; грамотное и логически стройное изложение материала, включенного в реферат; усвоение основной и знакомство с дополнительной литературой;
- 6-10 баллов выставляется, при наличии твердых и достаточно полных знаний у студента в объеме подготовленного реферата; четкое его изложение; возможность применения полученных знаний на практике; допускаются отдельные логические и стилистические погрешности; при подготовке реферата обучающейся использовал литературу, рекомендованную в рабочей программе дисциплины;
- 1-5 баллов выставляется, при наличии у студента твердых знаний в объеме пройденного курса в соответствии с целями обучения; изложенный в реферате материал содержит отдельные ошибки, уверенно исправленные после уточняющих и дополнительных вопросов;
- 0 баллов выставляется, если материал реферата, подготовленного студентом, не связан с рассматриваемой темой; наличие грубых ошибок в предложенном материале; непонимание сущности излагаемого вопроса; неумение применять знания на практике; неуверенность и неточность ответов на дополнительные и наводящие вопросы.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания включают в себя текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль успеваемости проводится с использованием оценочных средств, представленных в п. 2 данного приложения. Результаты текущего контроля доводятся до сведения студентов до промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится по расписанию промежуточной аттестации в письменном виде. В экзаменационном билете содержится два теоретических вопроса и одна практическая задача. Проверка ответов и объявление результатов производится в день экзамена. Результаты аттестации заносятся в ведомость и зачетную книжку студента. Студенты, не прошедшие промежуточную аттестацию по графику, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

Приложение 2

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебным планом предусмотрены следующие виды занятий:

- лекции;
- практические занятия.

В ходе лекционных занятий рассматривается все темы, включенные в рабочую программу. В ходе лекционных занятий рассматриваются теоретические вопросы по основным темам, даются рекомендации для самостоятельной работы и подготовке к практическим занятиям.

В ходе практических занятий углубляются и закрепляются знания студентов по ряду рассмотренных на лекциях вопросов, развиваются навыки свободного владения терминологией, работы с нормативными актами.

При подготовке к практическим занятиям каждый студент должен:

– изучить рекомендованную учебную литературу;
– изучить конспекты лекций;
– подготовить ответы на все вопросы по изучаемой теме.

По согласованию с преподавателем студент может подготовить реферат по теме занятия. В процессе подготовки к практическим занятиям студенты могут воспользоваться консультациями преподавателя.

Вопросы, не рассмотренные на лекциях и практических занятиях, должны быть изучены студентами в ходе самостоятельной работы. Контроль самостоятельной работы студентов над учебной программой курса осуществляется в ходе занятий методом устного опроса и посредством тестирования. В ходе самостоятельной работы каждый студент обязан прочитать основную и по возможности дополнительную литературу по изучаемой теме, дополнить конспекты лекций недостающим материалом, выписками из рекомендованных первоисточников. Выделить непонятные термины, найти их значение в энциклопедических словарях.

Студент должен готовиться к предстоящему практическому занятию по всем, обозначенным в рабочей программе дисциплины вопросам.

Для подготовки к занятиям, текущему контролю и промежуточной аттестации студенты могут воспользоваться электронной библиотекой ВУЗа. Также обучающиеся могут взять на дом необходимую литературу на абонементе вузовской библиотеки или воспользоваться читальными залами вуза.

Методические рекомендации по выполнению кейс-задач

Приступая к решению задачи, студент должен хорошо усвоить её условие и, исходя из уже полученных им знаний в области трудового права, установить, какие вопросы вытекают из содержания задачи. Решение задачи должно быть представлено в письменном виде, быть мотивированным и обоснованным теоретически со ссылкой на конкретную норму права.

Для решения задач необходимо всесторонне изучить нормативно - правовой материал и указанные разделы предложенной учебной и научной литературы.

Особое внимание необходимо обратить на разделы: трудовой договор, трудовая дисциплина, основания и порядок расторжения трудового договора, порядок наложения дисциплинарных взысканий, а также материальной ответственности за нарушение трудового законодательства, изучить виды ответственности за нарушение трудовых прав.