

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ващенко Андрей Александрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 14.01.2025 20:01:37

Уникальный программный ключ:

51187754f94e37d00c9236cc9eaf21a22f0a3b731acd32879ec947ce3c66589d

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Волгоградский институт бизнеса»**

Утверждаю
Проректор по учебной работе
и управлению качеством
Л.В. Шамрай-Курбатова
«12» мая 2021 г.

Рабочая программа учебной дисциплины

Трудовое право

(Наименование дисциплины)

40.03.01 Юриспруденция, направленность (профиль) «Частное и публичное право»

(Направление подготовки / Профиль)

Бакалавр

(Квалификация)

Кафедра разработчик

Частного и публичного права

Годнабора

2021

Вид учебной деятельности	Трудоемкость (объем) дисциплины					
	Очная форма	Очно-заочная форма		Заочная форма		
		д	в	св/ву	з	сз
Зачетные единицы	6	6	6	6	6	6
Общее количество часов	216	216	216	216	216	216
Аудиторные часы контактной работы обучающегося с преподавателями:	102	34	36	22	14	14
– Лекционные (Л)	32	16	18	6	4	4
– Практические (ПЗ)	70	18	18	16	10	10
– Лабораторные (ЛЗ)						
– Семинарские (СЗ)						
Самостоятельная работа обучающихся (СРО)	78	146	153	181	193	193
К (Р-Г) Р (П) (+;-)						
Тестирование (+;-)						
ДКР (+;-)						
Зачет (+;-)	+	+				
Зачет с оценкой (+;- (Кол-во часов))						
Экзамен (+;- (Кол-во часов))	+(36)	+(36)	+(27)	+(13)	+(9)	+(9)

Волгоград2024

Лист внесения изменений:

№ п/п	Дата внесения изменения	Обоснование внесенных изменений	Основание
1.	23.12.2024	Актуализация данных Основной профессиональной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция, бакалавриат, направленность (профиль) «Частное и публичное право» Форма обучения очная, очно-заочная, заочная 2021 г. н.	Решение Ученого Совета от 23.12.2024 протокол № 8

Содержание

Раздел 1. Организационно-методический раздел.....	4
Раздел 2. Тематический план.....	6
Раздел 3. Содержание дисциплины.....	155
Раздел 4. Организация самостоятельной работы обучающихся.....	267
Раздел 5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся.....	29
Раздел 6. Оценочные средства промежуточной аттестации (с ключами)	60
Раздел 7. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	558
Раздел 8. Материально-техническая база и информационные технологии.....	61
Раздел 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	62

Раздел 1. Организационно-методический раздел

1.1. Цели освоения дисциплины

Дисциплина «Трудовое право» входит в «Обязательную часть» дисциплин подготовки обучающихся по направлению подготовки «40.03.01 Юриспруденция», направленность (профиль) «Частное и публичное право».

Целью дисциплины является формирование компетенций (в соответствии с ФГОС ВО и требованиями к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы (ОПОП ВО)):

УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов

Дескрипторы универсальных компетенций:

УК-8.1. Способен использовать приемы первой помощи, знания и методы защиты в области техники безопасности труда

УК-8.2. Способен соблюдать основные требования безопасности

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы индикаторы компетенций:

Обобщенная трудовая функция/ трудовая функция	Код и наименование дескриптора компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенций (из ПС)
<p>ПС 09.002 «Специалист по конкурентному праву» А. Вспомогательная деятельность по правовому сопровождению и (или) контролю соответствия деятельности организаций требованиям антимонопольного законодательства Российской Федерации А/01.6 Сбор и предварительный анализ данных о соответствии деятельности организации требованиям антимонопольного законодательства Российской Федерации; А/02.6 Представление интересов организации в судах и антимонопольных органах.</p>	<p>УК-8.1 Способен использовать приемы первой помощи, знания и методы защиты в области техники безопасности труда</p> <p>УК-8.2 Способен соблюдать основные требования безопасности</p>	<p>ПС 09.002 «Специалист по конкурентному праву» <i>Знание:</i> ИД-1УК-8.1. Требования охраны труда (А/01.6) ИД-2УК-8.2. Требования охраны труда (А/01.6) <i>Умения:</i> ИД-3 УК-8.1. Собирать и систематизировать информацию и документы о признаках нарушений антимонопольного законодательства Российской Федерации и их последствиях (А/01.6) ИД-4 УК-8.2. Использовать информационно-коммуникационные технологии для анализа информации на соответствие требованиям антимонопольного законодательства Российской Федерации (А/01.6) <i>Навыки и (или) опыт деятельности:</i> ИД-5 УК-8.2. Сбор и обработка информации при подготовке и проведении проверок на соответствие требованиям антимонопольного законодательства Российской Федерации (А/01.6) ИД-6 УК-8.2. Представительство в судебных, антимонопольных и административных разбирательствах, в том числе подача заявлений о ходатайстве, выступления и подача документов (А/02.6)</p>

**1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО
направления подготовки «40.03.01Юриспруденция», направленность (профиль) «Частное и
публичное право»**

№	Предшествующие дисциплины (дисциплины, изучаемые параллельно)	Последующие дисциплины
1	2	3
1.	Теория государства и права	Исполнительное производство
2.	Конституционное право	Международное частное право
3.	Административное право	
4.	Гражданское право	
5.	Гражданский процесс	

Последовательность формирования компетенций в указанных дисциплинах может быть изменена в зависимости от формы и срока обучения, а также преподавания с использованием дистанционных технологий обучения.

1.3. Нормативная документация

Рабочая программа учебной дисциплины составлена на основе:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «**40.03.01Юриспруденция**»;
- Учебного плана направления подготовки «**40.03.01Юриспруденция, направленность (профиль) «Частное и публичное право»** 2021 года набора;
- Образца рабочей программы учебной дисциплины (приказ № 27-О от 01.02.2021).

Раздел 2. Тематический план

Очная форма обучения (полный срок)

№	Тема дисциплины	Трудоемкость				СРО	Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Всего	Аудиторные занятия				
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)			
1	2	3	4	5	6	7	
1	Трудовое право как отрасль российского права	16	2	6	8	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
2	Правоотношения в сфере труда	14	2	4	8	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
3	Социальное партнерство в сфере труда	10	2	4	4	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
4	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	8	2	2	4	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
5	Трудовой договор	26	4	10	12	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
6	Рабочее время и время отдыха	16	2	6	8	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
7	Оплата и нормирование труда	10	2	4	4	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
8	Гарантии и компенсации	8		2	6	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	

	Итого 5-й семестр	108	16	38	54	
9	Трудовой распорядок и дисциплина труда	8	2	4	2	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
10	Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	6	2	2	2	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
11	Охрана труда	12	2	6	4	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
12	Материальная ответственность сторон трудового договора	12	2	6	4	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
13	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	14	2	6	6	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
14	Защита трудовых прав. Рассмотрение и разрешение трудовых споров	14	4	6	4	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
15	Международно-правовое регулирование труда	6	2	2	2	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
	Итого 6-й семестр	72	16	32	24	
	Вид промежуточной аттестации (Зачет)					
	Вид промежуточной аттестации: Экзамен	36				
	Итого	216	32	70	78	

Очно-заочная форма обучения (полный срок)

№	Тема дисциплины	Трудоемкость				СРО	Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Всего	Аудиторные занятия				
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)			
1	2	3	4	5	6	7	

1	Трудовое право как отрасль русского права	16	2		14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
2	Правоотношения в сфере труда	16		2	14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
3	Социальное партнерство в сфере труда	16		2	14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
4	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	16		2	14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
5	Трудовой договор	26	4	2	20	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
6	Рабочее время и время отдыха	18	2	2	14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
Итого 5-й семестр			8	10	90	
7	Оплата и нормирование труда	10	2	2	6	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
8	Гарантии и компенсации	6			6	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
9	Трудовой распорядок и дисциплина труда	8	2		6	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
10	Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное	6			6	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1

	образование работников					ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
11	Охрана труда	8	2		6	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
12	Материальная ответственность сторон трудового договора	10	2	2	6	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
13	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	10		2	8	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
14	Защита трудовых прав. Рассмотрение и разрешение трудовых споров	10		2	8	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
15	Международно-правовое регулирование труда	4			4	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
	Итого 6-й семестр		8	8	56	
	Вид промежуточной аттестации (Зачет)					
	Вид промежуточной аттестации: Экзамен	36				
	Итого	216	16	18	146	

Очно-заочная форма обучения (ускоренное обучение)

№	Тема дисциплины	Трудоемкость				Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Всего	Аудиторные занятия		СРО	
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)		
1	2	3	4	5	6	7
1	Трудовое право как отрасль российского права	16	2		14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
2	Правоотношения в сфере труда	16		2	14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2

						ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
3	Социальное партнерство в сфере труда	16		2	14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
4	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	16		2	14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
5	Трудовой договор	24	4	2	18	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
6	Рабочее время и время отдыха	18	2	2	14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
7	Оплата и нормирование труда	12	2	2	8	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
8	Гарантии и компенсации	6			6	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
9	Трудовой распорядок и дисциплина труда	10	2		8	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
10	Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	8	2		6	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
11	Охрана труда	10	2		8	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
12	Материальная ответственность сторон трудового договора	12	2	2	8	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2

						ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
13	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	10		2	8	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
14	Защита трудовых прав. Рассмотрение и разрешение трудовых споров	10		2	8	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
15	Международно-правовое регулирование труда	5			5	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
Вид промежуточной аттестации: Экзамен		27				
Итого		216	18	18	153	

Заочная форма обучения (полный срок)

№	Тема дисциплины	Трудоемкость				СРО	Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Все го	Аудиторные занятия				
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)			
1	2	3	4	5	6	7	
1	Трудовое право как отрасль российского права	16	2		14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
2	Правоотношения в сфере труда	16		2	14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
3	Социальное партнерство в сфере труда	12		2	10	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
4	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	10			10	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2	

						ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
5	Трудовой договор	26	2		24	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
6	Рабочее время и время отдыха	16		2	14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
7	Оплата и нормирование труда	12		2	10	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
8	Гарантии и компенсации	10			10	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
9	Трудовой распорядок и дисциплина труда	11		2	9	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
10	Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	10			10	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
11	Охрана труда	14	2		12	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
12	Материальная ответственность сторон трудового договора	12		2	10	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
13	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	14		2	12	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2

14	Защита трудовых прав. Рассмотрение и разрешение трудовых споров	14		2	12	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
15	Международно-правовое регулирование труда	10			10	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
Вид промежуточной аттестации: Экзамен		13				
Итого		216	6	16	181	

Заочная форма обучения (ускоренное обучение на базе ВО, на базе СПО)

№	Тема дисциплины	Трудоемкость				СРО	Код индикатора и дескриптора достижения компетенции
		Все го	Аудиторные занятия				
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)			
1	2	3	4	5	6	7	
1	Трудовое право как отрасль российского права	16	2		14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
2	Правоотношения в сфере труда	16		2	14	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
3	Социальное партнерство в сфере труда	16			16	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
4	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	16			16	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	
5	Трудовой договор	26	2		24	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2	

6	Рабочее время и время отдыха	18		2	16	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
7	Оплата и нормирование труда	12		2	10	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
8	Гарантии и компенсации	10			10	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
9	Трудовой распорядок и дисциплина труда	11			11	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
10	Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	10			10	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
11	Охрана труда	11			11	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
12	Материальная ответственность сторон трудового договора	12		2	10	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
13	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	12			12	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
14	Защита трудовых прав. Рассмотрение и разрешение трудовых споров	11		2	9	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
15	Международно-правовое регулирование труда	10			10	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2

						ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
Вид промежуточной аттестации: Экзамен	9					
Итого	216	4	10	193		

Раздел 3. Содержание дисциплины

3.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права

Труд: понятие, виды и значение в общественном развитии и жизни человека.

Понятие, особенности и социальное назначение трудового права. Становление и развитие трудового права в России.

Критерий определения предмета трудового права. Трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними (производные от них) отношения как предмет трудового права.

Особенности метода российского трудового права. Равноправие сторон трудовых отношений. Сочетание централизованного и локального регулирования общественных отношений. Сочетание единства и дифференциации правового регулирования. Договорной характер условий труда. Участие в регулировании общественных отношений трудовых коллективов и выборных профсоюзных органов. Специфичные для трудового права способы защиты прав и обеспечения обязанностей.

Система отрасли и система науки трудового права. Общая и особенная части трудового права. Основные институты трудового права. Тенденция развития трудового права России.

Понятие и значение принципов трудового права. Классификация принципов трудового права.

Общая характеристика принципов трудового права. Свобода труда. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда. Равенство прав и возможностей работников. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы. Обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту. Обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров. Обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора. Обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Понятие и виды источников трудового права. Общая характеристика источников трудового права.

Конституция РФ как важнейший источник трудового права. Роль международных договоров и конвенций для трудового законодательства Российской Федерации. Трудовой кодекс РФ – основной кодификационный источник трудового права. Нормативные акты Президента РФ,

Правительства РФ, Министерства труда и социального развития РФ. Акты органов власти и управления субъектов РФ. Коллективные договоры и соглашения (нормативная часть) как источники трудового права России. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права

Соотношение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права по юридической силе. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права во времени и в пространстве.

Значение актов высших судебных органов – Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ по вопросам трудового права.

Тема 2. Правоотношения в сфере труда

Понятие и виды правоотношений в сфере труда.

Понятие и элементы трудового правоотношения. Содержание трудовых правоотношений. Возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений.

Понятие и классификация субъектов трудового права. Их правовой статус. Трудовая правосубъектность.

Статутные и субъективные права и обязанности. Гарантии прав. Ответственность субъектов.

Гражданин (работник) как субъект трудового права. Правовой статус работников.

Работодатели – юридические и физические лица как субъекты трудового права. Критерии их правосубъектности. Признаки, определяющие их трудовую правосубъектность.

Иные тесно связанные с трудовыми правоотношениями: организации труда и управлению трудом; обеспечению занятости и трудоустройству у работодателя; профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешению трудовых споров.

Профсоюзы как субъект трудового права, История развития профсоюзов в России и других странах. Особенности правового статуса профсоюзных организаций в сфере труда. Задачи и функции профсоюзов. Основные права и роль профсоюзов. Профсоюзная деятельность как общественная деятельность работников. Гарантии прав профсоюзов. Юридические гарантии профсоюзных организаций. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов.

Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда

Понятие социального партнерства в сфере труда. Основные принципы социального партнерства.

Система социального партнерства: федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный уровни социального партнерства.

Формы социального партнерства.

Стороны социального партнерства. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве. Органы исполнительной власти и местного самоуправления в социальном партнерстве.

Органы социального партнерства. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Понятие коллективного договора и его роль. Содержание и структура коллективного договора.

Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора. Порядок ведения коллективных переговоров. Урегулирование разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Изменение и дополнение коллективного договора. Действие коллективного договора.

Соглашение. Виды соглашений. Содержание и структура соглашения.

Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения. Изменение и дополнение соглашения. Действие соглашения.

Регистрация коллективного договора, соглашения.

Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.

Ответственность за нарушение законодательства о социальном партнерстве.

Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Гарантии права на труд и их связь с правом на обеспечение занятости. Государственная политика в области содействия занятости. Общая характеристика законодательства о занятости. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.

Понятие занятости и трудоустройства.

Социальные гарантии при потере работы и безработице. Правовой статус безработного гражданина. Граждане, которые не могут быть признаны безработными. Виды регистрации. Регистрация безработных граждан по месту жительства. Документы, предоставляемые гражданами впервые ищущие работу в службу занятости. Срок постановки на учет в поисках подходящей работы. Перерегистрация граждан. Снятие безработного гражданина с регистрационного учета.

Гарантии социальной поддержки гражданам. Выплата пособий по безработице. Условия выплаты пособия по безработице. Продолжительность и срок выплаты пособия по безработице.

Организация общественных работ.

Трудоустройство граждан. Акт направления на работу. Завершение процесса трудоустройства. Особенности трудоустройства отдельных категорий граждан.

Тема 5. Трудовой договор

Понятие трудового договора. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Форма трудового договора. Место работы. Трудовая функция. Отличие трудового договора от гражданских договоров.

Срок трудового договора. Срочный трудовой договор.

Вступление трудового договора в силу. Выдача копий документов, связанных с работой.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора. Оформление приема на работу.

Испытание при приеме на работу. Результат испытания при приеме на работу.

Трудовая книжка. Сведения о трудовой деятельности.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Перевод на другую работу: понятие, порядок. Виды переводов, их юридическое значение. Перемещение. Временный перевод на другую работу. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

Отстранение от работы.

Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Прекращение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора.

Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Порядок и структура окончательного расчета с работником.

Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Хранение и использование персональных данных работников. Права работников в целях

обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Тема 6. Рабочее время и время отдыха

Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Продолжительность ежедневной работы (смены). Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа.

Режим рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Суммированный учет рабочего времени. Разделение рабочего дня на части.

Понятие и виды времени отдыха. Перерывы для отдыха и питания. Специальные перерывы для обогрева и отдыха. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха. Выходные дни. Нерабочие праздничные дни. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Ежегодные оплачиваемые отпуска. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника.

Отпуск без сохранения заработной платы.

Тема 7. Оплата и нормирование труда

Понятие оплаты труда (заработной платы) в экономическом и юридическом аспектах.

Формы оплаты труда. Оплата по труду. Установление минимального размера оплаты труда. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы.

Установление заработной платы. Система заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Ограничение размера удержаний из заработной платы. Исчисление средней заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Тарифные системы оплаты труда работников. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров. Оплата труда в особых условиях. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации. Понятие совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Совместительство: понятие, отличие от совмещения должностей. Оплата

труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Оплата сверхурочной работы. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Оплата труда в ночное время. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком. Оплата времени простоя. Оплата труда при освоении новых производств (продукции).

Нормы труда. Разработка и утверждение типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

Тема 8. Гарантии и компенсации

Понятие и цель гарантии и компенсации. Отличие компенсационных выплат от гарантий. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

Понятие служебной командировки. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность.

Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Выходные пособия. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации.

Другие гарантии и компенсации.

Тема 9. Трудовой распорядок и дисциплина труда.

Трудовая дисциплина: понятие и содержание. Нормативные акты, регулирующие трудовой распорядок в организации (у работодателя – индивидуального предпринимателя). Правила внутреннего трудового распорядка: понятие и порядок их утверждения.

Меры поощрения, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации: виды и порядок применения. Основания поощрения. Сведения о поощрении.

Дисциплинарные взыскания: понятие, виды. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников. Пошаговая процедура наложения дисциплинарного взыскания.

Тема 10. Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Профессиональный стандарт: понятие, порядок разработки и утверждения.

Необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников. Право работников на подготовку и дополнительное

профессиональное образование.

Ученический договор. Содержание ученического договора. Срок и форма ученического договора. Действие ученического договора. Организационные формы ученичества. Время ученичества. Оплата ученичества. Распространение на учеников трудового законодательства. Недействительность условий ученического договора. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания прекращения ученического договора.

Тема 11. Охрана труда

Понятие охраны труда в организационном и правовом аспекте. Основные принципы обеспечения безопасности труда. Охрана труда как институт трудового законодательства. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

Уровни государственного управления охраной труда: федеральный и региональный.

Государственные нормативные требования охраны труда. Структура системы нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда. Государственная экспертиза условий труда. Соответствие зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда.

Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны. Права работодателя в сфере охраны труда. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Права и обязанности работника в сфере охраны труда.

Система управления охраной труда. Основные обязательные (то есть предусмотренные ТК РФ) мероприятия (процедуры) по охране труда работников, осуществляемые на локальном уровне. Проведение системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков. Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда. Проведение инструктажа по охране труда и его виды. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Выдача молока и лечебно-профилактического питания. Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Правила расследования, оформления (рассмотрения) и учета микроповреждений (микротравм), несчастных случаев. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету. Обязанности работодателя при несчастном случае. Порядок извещения о несчастных случаях. Порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев. Сроки расследования несчастных случаев. Порядок проведения расследования несчастных случаев. Проведение расследования несчастных случаев государственными инспекторами труда. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев. Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев.

Порядок возмещения вреда, причиненного работнику и членам его семьи, в связи с производственной травмой и профессиональным заболеванием.

Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора

Обязанность стороны трудового договора возместить ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.

Материальная ответственность работодателя перед работником. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Материальная ответственность работника. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника. Пределы материальной ответственности работника. Полная материальная ответственность работника. Случаи полной материальной ответственности. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба. Определение размера причиненного ущерба. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения. Порядок взыскания ущерба. Возмещение затрат, связанных с обучением работника. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Единство и дифференциация правового регулирования отношений наемного труда. Основания и порядок установления особенностей регулирования труда.

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, и у работодателей-некоммерческих организаций. Особенности регулирования труда надомников. Особенности регулирования труда дистанционных работников. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Особенности регулирования труда других категорий работников.

Тема 14. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

Права граждан в сфере трудовой деятельности. Запрещение принудительного труда.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принятый ООН 12 декабря 1966 г., и Конвенции. Рекомендации Международной организации труда. Хартия основных прав работников 1989 г.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Федеральная инспекция труда. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда. Основные полномочия федеральной инспекции труда. Основные права и

обязанности государственных инспекторов труда. Порядок организации и проведения проверок работодателей. Обжалование решений государственных инспекторов труда.

Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда. Ответственность государственных инспекторов труда. Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах. Федеральный государственный энергетический надзор. Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности.

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. Порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

Самозащита работниками трудовых прав. Формы самозащиты.

Трудовые конфликты (индивидуальные и коллективные трудовые споры) и порядок их разрешения: общие положения. Понятие индивидуального и коллективного трудового спора.

Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения трудовых споров. Образование комиссий по трудовым спорам. Компетенция комиссии по трудовым спорам. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Освобождение работников от судебных расходов. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Удовлетворение денежных требований работника. Исполнение решений о восстановлении на работе. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Выдвижение требований работников и их представителей. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений. Примирительные процедуры. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Уклонение от участия в примирительных процедурах. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку. Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража. Ответственность работников за незаконные забастовки.

Тема 15. Международно-правовое регулирование труда.

Понятие международно-правового регулирования труда, его субъекты. Источники международного трудового права и основные его трудовые права. Международная организация труда (МОТ), ее правовое положение, юридическая сила международно-правовых актов, принимаемых МОТ. Международно-правовое регулирование актами МОТ занятости, условий и охраны труда. Порядок ратификации международно-правовых актов. Процедура разрешения коллективных конфликтов в сфере трудовых отношений.

Основные международно-правовые акты в сфере труда, их характеристика.

3.2. Содержание практического блока дисциплины

Очная форма обучения (полный срок)

№	Тема практического (семинарского, лабораторного) занятия
<i>1</i>	<i>2</i>
ПЗ 1,2,3	Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права
ПЗ 4,5	Тема 2. Правоотношения в сфере труда
ПЗ 6,7	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда
ПЗ 8	Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства
ПЗ 9-13	Тема 5. Трудовой договор
ПЗ 14-16	Тема 6. Рабочее время и время отдыха
ПЗ 17,18	Тема 7. Оплата и нормирование труда
ПЗ 19	Тема 8. Гарантии и компенсации
ПЗ 20,21	Тема 9. Трудовой распорядок и дисциплина труда
ПЗ 22	Тема 10. Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников
ПЗ 23-25	Тема 11. Охрана труда
ПЗ 26-28	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора
ПЗ 29-31	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
ПЗ 32-34	Тема 14. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров
ПЗ 35	Тема 15. Международно-правовое регулирование труда

Очно-заочная форма обучения (полный срок)

№	Тема практического (семинарского, лабораторного) занятия
<i>1</i>	<i>2</i>
ПЗ 1	Тема 2. Правоотношения в сфере труда
ПЗ 2	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда
ПЗ 3	Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства
ПЗ 4	Тема 5. Трудовой договор
ПЗ 5	Тема 6. Рабочее время и время отдыха
ПЗ 6	Тема 7. Оплата и нормирование труда
ПЗ 7	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора
ПЗ 8	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

ПЗ 9	Тема 14. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров
------	---

Очно-заочная форма обучения (ускоренное обучение)

№	Тема практического (семинарского, лабораторного) занятия
1	2
ПЗ 1	Тема 2. Правоотношения в сфере труда
ПЗ 2	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда
ПЗ 3	Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства
ПЗ 4	Тема 5. Трудовой договор
ПЗ 5	Тема 6. Рабочее время и время отдыха
ПЗ 6	Тема 7. Оплата и нормирование труда
ПЗ 7	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора
ПЗ 8	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
ПЗ9	Тема 14. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

Заочная форма обучения (полный срок)

№	Тема практического (семинарского, лабораторного) занятия
1	2
ПЗ 1	Тема 2. Правоотношения в сфере труда
ПЗ 2	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда
ПЗ 3	Тема 6. Рабочее время и время отдыха
ПЗ 4	Тема 7. Оплата и нормирование труда
ПЗ 5	Тема 9. Трудовой распорядок и дисциплина труда
ПЗ 6	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора
ПЗ 7	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
ПЗ 8	Тема 14. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

Заочная форма обучения (ускоренное обучение на базе ВО, на базе СПО)

№	Тема практического (семинарского, лабораторного) занятия
1	2
ПЗ 1	Тема 2. Правоотношения в сфере труда
ПЗ 2	Тема 6. Рабочее время и время отдыха
ПЗ 3	Тема 7. Оплата и нормирование труда
ПЗ 4	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора
ПЗ 5	Тема 14. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

3.3. Образовательные технологии Очная форма обучения (полный срок)

№	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	% учебного времени
1	2	3	4	5

1	Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права	ПЗ	Кейс-метод	25
2	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда	ПЗ	Кейс-метод	50
3	Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	ПЗ	Кейс-метод	50
4	Тема 5. Трудовой договор	ПЗ	Кейс-метод	100
5	Тема 6. Рабочее время и время отдыха	ПЗ	Кейс-метод	100
6	Тема 7. Оплата и нормирование труда	ПЗ	Кейс-метод	50
7	Тема 8. Гарантии и компенсации	ПЗ	Кейс-метод	50
Итого				34%

Очно-заочная форма обучения (полный срок)

№	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	% учебного времени
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда	ПЗ	Кейс-метод	50
2	Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	ПЗ	Кейс-метод	50
3	Тема 5. Трудовой договор	ПЗ	Кейс-метод	100
4	Тема 6. Рабочее время и время отдыха	ПЗ	Кейс-метод	100
5	Тема 7. Оплата и нормирование труда	ПЗ	Кейс-метод	50
Итого				70%

Очно-заочная форма обучения (ускоренное обучение)

№	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	% учебного времени
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда	ПЗ	Кейс-метод	50
2	Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	ПЗ	Кейс-метод	50
3	Тема 6. Рабочее время и время отдыха	ПЗ	Кейс-метод	100
4	Тема 7. Оплата и нормирование труда	ПЗ	Кейс-метод	50
Итого				62%

Заочная форма обучения (полный срок)

№	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	% учебного времени
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права	ПЗ	Кейс-метод	25
2	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда	ПЗ	Кейс-метод	50
3	Тема 6. Рабочее время и время отдыха	ПЗ	Кейс-метод	100
4	Тема 7. Оплата и нормирование труда	ПЗ	Кейс-метод	50
5	Тема 9. Трудовой распорядок и дисциплина труда	ПЗ	Кейс-метод	50
6	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	ПЗ	Кейс-метод	50
7	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ПЗ	Кейс-метод	50
8	Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров	ПЗ	Кейс-метод	50
Итого				65 %

Заочная форма обучения (ускоренное обучение на базе СПО, на базе ВО)

№	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	% учебного времени
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Тема 6. Рабочее время и время отдыха	ПЗ	Кейс-метод	100
2	Тема 7. Оплата и нормирование труда	ПЗ	Кейс-метод	50
Итого				75%

Раздел 4. Организация самостоятельной работы обучающихся

4.1. Организация самостоятельной работы обучающихся

№	Тема дисциплины	№ вопросов	№ рекомендуемой литературы
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1	Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права	1-14	1-7
2	Тема 2. Правоотношения сферы трудового права	15-18	1-7
3	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда	19-22	1-7
4	Тема 4. Правовое регулирование трудоустройства и занятости	23-29	1-7

5	Тема 5. Трудовой договор	30-44	1-7
6	Тема 6. Рабочее время и время отдыха	45-50	1-7
7	Тема 7. Оплата и нормирование труда	51-55	1-7
8	Тема 8. Гарантии и компенсации	56-57	1-7
9	Тема 9. Трудовой распорядок и дисциплина труда	58-62	1-7
10	Тема 10. Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	63-65	1-7
11	Тема 11. Охрана труда	66-75	1-7
12	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	76-81	1-7
13	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	82-87	1-7
14	Тема 14. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров	88-98	1-7
15	Тема 15. Международно-правовое регулирование труда	99-100	1-7

Перечень вопросов, выносимых на самостоятельную работу обучающихся

1. Понятие труда, его общественная организация.
2. Методы трудового права.
3. Сфера действия трудового права.
4. Роль и функции трудового права.
5. Цели и задачи трудового права.
6. Система отрасли и система науки трудового права.
7. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
8. Понятие источников трудового права и их системы.
9. Классификация источников трудового права.
10. Общая характеристика важнейших источников права.
11. Значение постановлений Пленумов Верховного Суда РФ по вопросам отношений наемного труда.
12. Особенности системы источников трудового права.
13. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда.
14. Содержание принципов и их конкретизация в трудовом законодательстве.
15. Понятие и виды правоотношений сферы трудового права.
16. Понятие и виды субъектов трудового права, их правового статуса.
17. Трудовое правоотношение.
18. Профсоюз как субъект трудового права.
19. Социальное партнерство в сфере труда.
20. Социально-партнерские правоотношения.
21. Коллективные переговоры при заключении коллективных договоров и соглашений.
22. Коллективный договор.
23. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
24. Государственная политика в области содействия обеспечения занятости.
25. Общая характеристика законодательства о занятости.
26. Понятие и формы занятости и трудоустройства.
27. Право граждан на содействие обеспечению занятости.
28. Органы занятости, их права и обязанности.
29. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
30. Понятие и стороны трудового договора.
31. Работодатель субъект трудового права.
32. Работник как субъект трудового права.
33. Содержание трудового договора.
34. Порядок заключения трудового договора.
35. Оформление приема на работу.
36. Виды трудового договора.
37. Изменение трудовых договоров, его существенных условий.
38. Понятие перевода на другую работу, его виды и условия.

39. Основания прекращения трудового договора.
40. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
41. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
42. Порядок увольнения работников. Выходное пособие.
43. Понятие защиты персональных данных работника.
44. Способы защиты персональных данных работника.
45. Понятие и виды рабочего времени.
46. Перерывы во время работы.
47. Сверхурочная работа и порядок ее применения.
48. Понятие и виды времени отдыха.
49. Виды отпусков.
50. Предоставление отпуска работнику.
51. Понятие заработной платы.
52. Правовое регулирование заработной платы.
53. Тарифная система оплаты труда.
54. Гарантии прав работников на оплату труда: понятие и содержание.
55. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий.
56. Понятие и виды гарантийных выплат и доплат.
57. Понятие и виды компенсационных выплат.
58. Понятие трудовой дисциплины.
59. Правила внутреннего трудового распорядка.
60. Виды дисциплинарной ответственности и виды дисциплинарных взысканий, предусмотренных трудовым законодательством.
61. Порядок наложения дисциплинарного взыскания.
62. Меры поощрения, предусмотренные трудовым законодательством.
63. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров непосредственного на производстве.
64. Обязанности работодателя по профессиональной подготовке, переподготовке кадров и повышению квалификации работников.
65. Ученический договор: понятие и содержание.
66. Понятие и содержание охраны труда.
67. Подинституты института охраны труда.
68. Основные принципы государственной политики в области охраны труда.
69. Содержание права работника на охрану труда.
70. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
71. Организация охраны труда.
72. Виды, сроки и содержание инструктажей согласно ГОСТ 12.0.004-90 «Системы стандартов безопасности труда».
73. Обязанности работника в области охраны труда.
74. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и их учет.
75. Возмещение вреда, причиненного работнику в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.
76. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора.
77. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее значение.
78. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основания и условия.
79. Виды и пределы материальной ответственности работника.
80. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику и ее виды.
81. Материальная ответственность работодателя за вред в связи с нарушением им права на труд работника.
82. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
83. Содержание охраны труда лиц с пониженной трудоспособности.
84. Особенности регулирования труда несовершеннолетних.
85. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей-физических лиц.
86. Особенности регулирования труда совместителей.
87. Особенности регулирования труда наемных руководителей организаций.
88. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдения трудового законодательства.
89. Понятие защиты трудовых прав работников.
90. Способы защиты трудовых прав работников.
91. Самозащита работниками своих трудовых прав.

92. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства и охраной труда.
93. Защита профсоюзами трудовых прав работников.
94. Понятие, виды и причины трудовых споров.
95. Правоотношения по разрешению трудовых споров.
96. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.
97. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
98. Принцип, органы и порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.
99. Международно-правовые особенности регулирования труда.
100. Деятельность МОТ по защите прав работников.

4.2. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся обеспечивается следующими учебно-методическими материалами:

1. Указаниями в рабочей программе по дисциплине (раздел 8)
2. Лекционные материалы комплекса методического обеспечения по дисциплине.
3. Заданиями и методическими рекомендациями по организации самостоятельной работы обучающихся в составе комплекса методического обеспечения по дисциплине.
4. Глоссарием по дисциплине в составе УМК по дисциплине.

Раздел 5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся

Фонд оценочных средств по дисциплине представляет собой совокупность контролируемых материалов предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов образовательной программы. ФОС по дисциплине используется при проведении оперативного контроля и промежуточной аттестации обучающихся. Требования к структуре и содержанию ФОС дисциплины регламентируются Положением о фонде оценочных материалов по программам высшего образования – программам бакалавриата, магистратуры.

5.1. Паспорт фонда оценочных средств

Очная форма обучения (полный срок)

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочные средства			Код индикатора и дескриптора достижения
		Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	
1	2	3	4	5	6
1	Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
2	Тема 2. Правоотношения в сфере труда		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
3	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2

					ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
4	Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
5	Тема 5. Трудовой договор		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
6	Тема 6. Рабочее время и время отдыха		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
7	Тема 7. Оплата и нормирование труда		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
8	Тема 8. Гарантии и компенсации		УО, КМ		ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
9	Тема 9. Трудовой распорядок и дисциплина труда		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
10	Тема 10. Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников		УО		ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
11	Тема 11. Охрана труда		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
12	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
13	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2

	категорий работников				ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
14	Тема 14. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
15	Тема 15. Международно-правовое регулирование труда		УО		ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2

Очно-заочная форма обучения (полный срок)

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочные средства			Код индикатора и дескриптора достижения
		Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	
1	2	3	4	5	6
1	Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
2	Тема 2. Правоотношения в сфере труда		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
3	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
4	Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
5	Тема 5. Трудовой договор		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
6	Тема 6. Рабочее время и время отдыха		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2

					ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
7	Тема 7. Оплата и нормирование труда		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
8	Тема 8. Гарантии и компенсации				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
9	Тема 9. Трудовой распорядок и дисциплина труда				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
10	Тема 10. Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
11	Тема 11. Охрана труда				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
12	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
13	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
14	Тема 14. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
15	Тема 15. Международно-правовое регулирование труда		УО		ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2

Очно-заочная форма обучения (ускоренное обучение, полное ускоренное обучение)

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочные средства			Код индикатора и дескриптора достижения
		Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	
1	2	3	4	5	6
1	Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
2	Тема 2. Правоотношения в сфере труда		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
3	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
4	Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
5	Тема 5. Трудовой договор		УО, КМ		ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
6	Тема 6. Рабочее время и время отдыха		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
7	Тема 7. Оплата и нормирование труда		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
8	Тема 8. Гарантии и компенсации				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2

9	Тема 9. Трудовой распорядок и дисциплина труда				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
10	Тема 10. Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
11	Тема 11. Охрана труда				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
12	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
13	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
14	Тема 14. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
15	Тема 15. Международно-правовое регулирование труда				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2

Заочная форма обучения (полный срок)

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочные средства			Код индикатора и дескриптора достижения
		Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	
1	2	3	4	5	6
1	Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права			ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2
2	Тема 2. Правоотношения в сфере труда		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2

					ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2
3	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2
4	Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства			ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2
5	Тема 5. Трудовой договор			ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2
6	Тема 6. Рабочее время и время отдыха		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2
7	Тема 7. Оплата и нормирование труда		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2
8	Тема 8. Гарантии и компенсации				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2
9	Тема 9. Трудовой распорядок и дисциплина труда		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2
10	Тема 10. Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2
11	Тема 11. Охрана труда			ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2

12	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2
13	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2
14	Тема 14. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2
15	Тема 15. Международно-правовое регулирование труда				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.1 ИД-6 УК-8.2

Заочная форма обучения (ускоренное обучение, на базе ВО)

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочные средства			Код индикатора и дескриптора достижения
		Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	
1	2	3	4	5	6
1	Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
2	Тема 2. Правоотношения в сфере труда		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
3	Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
4	Тема 4. Правовое регулирование занятости и трудоустройства				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2

5	Тема 5. Трудовой договор				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
6	Тема 6. Рабочее время и время отдыха		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
7	Тема 7. Оплата и нормирование труда		УО, КМ	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
8	Тема 8. Гарантии и компенсации				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
9	Тема 9. Трудовой распорядок и дисциплина труда				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
10	Тема 10. Профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
11	Тема 11. Охрана труда				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
12	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
13	Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
14	Тема 14. Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров		УО	ПРВ	ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2

					ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2
15	Тема 15. Международно-правовое регулирование труда				ИД-1УК-8.1 ИД-2УК-8.2 ИД-3УК-8.1 ИД-4 УК-8.2 ИД-5 УК-8.2 ИД-6 УК-8.2

Условные обозначения оценочных средств (Столбцы 3, 4, 5):

УО – устный (фронтальный, индивидуальный, комбинированный) опрос;

ПРВ – проверка рефератов, отчетов, рецензий, аннотаций, конспектов, графического материала, эссе, переводов, решений заданий, выполненных заданий в электронном виде и т.д.;

КМ – кейс метод.

5.2. Оценочные средства текущего контроля

Перечень практических (семинарских) заданий

Тема № 2. «Правоотношения в сфере труда»

Задание 1

На основе ранее приобретенных знаний по ранее изученным дисциплинам в форме обоснованного ответа отграничьте трудовое право от таких смежных с ним отраслей российского права, как: 1) гражданское право; 2) административное право. При этом в качестве критериев отграничения Вам следует рассмотреть предмет и метод названных отраслей.

Задание 2

Изучив статьи 20 и 63 Трудового кодекса РФ, сформулируйте содержание возрастного критерия (общее и специальные правила) трудовой правоспособности граждан:

а) работников;

б) работодателей.

Тема № 3. «Социальное партнерство в сфере труда»

Решите задачи в форме обоснованного ответа (со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов):

Задание № 1

В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном обществе в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этой организации, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров, в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности вести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? Одна из профсоюзных организаций объединяет 35 % работников, другая – 30 %.

Кто вправе представлять работников организации в таком случае при ведении коллективных переговоров?

Задание № 2

В ООО "Сатурн" существуют три профессиональных союза, представляющие интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников о заключении в организации коллективного договора у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. Они обратились к юрисконсульту организации с просьбой ответить на вопросы:

С каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор? Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть

распространен на всех работников трудового коллектива? Какой ответ должен дать юрист-консульт?

Задание № 3

В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер, не затрагивая специфики труда работников в данной организации.

Обязан ли работодатель заключать коллективный договор? В чем особенности коллективно-договорных условий и каково их соотношение с нормами о труде?

Тема № 4. «Правовое регулирование занятости и трудоустройства»

Решите задачи в форме обоснованного ответа (со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов):

Задание № 1

В поисках работы в службу занятости обратился Зуев в возрасте 46 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ему в признании безработным, так как он — бывший военный, получающий пенсию за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению. Зуев не согласился с таким решением, так как рассчитывал на получение пособия по безработице в период поиска работы, поскольку размер пенсии невелик, и, кроме того, он собирался искать работу с помощью центра занятости.

Может ли быть Зуев признан безработным? Какую поддержку он может получить в центре занятости?

Задание № 2

Зайцев состоял на учете в центре занятости в качестве безработного два месяца. За этот период ему дважды выдавали направление на подходящую работу, но трудоустроен он не был, так как в первый раз вакансия была уже занята, а второй раз — он отказался от поступления на работу, так как заработная плата, предложенная ему, была слишком мала (6000 руб.). Зайцев получил в службе занятости третье направление на работу. Придя на другой день в организацию, куда было дано направление, он получил отказ, так как этой организации нужен был специалист иного профиля. Зайцев принес в службу занятости направление с отметкой о причине отказа в приеме на работу, а через неделю узнал, что ему приостановили выплату пособия на один месяц. Зайцев не согласился с решением службы занятости.

Законно ли решение органа службы занятости?

Задание № 3

В социально-правовой центр обратилась гражданка Петрова со следующим вопросом: она уволилась по собственному желанию в апреле 2020 года. Работодатель сделал запись в трудовой книжке «Уволена по собственному желанию, ст.80 ТК РФ». центр занятости населения с такой записью на учет меня не поставили.

Является ли эта запись (статья ТК РФ) правильной?

Задание № 4

В социально-правовой центр обратилась гражданка Смирнова с вопросом-ситуацией.

В сентябре 2019 года она попала под сокращение численности, сразу же пошла в центр занятости, но ее признали безработной только в декабре, так как организация, в которой она работала 3 месяца, выплачивало ей компенсацию, справка об учете в центре занятости ей была выдана с декабря 2019 года. В результате у нее не включено в страховой стаж 3 месяца, и теперь при начислении пенсии у нее не хватает 7 дней, чтобы засчитали год.

Сформулируйте правильный ответ-консультацию центра.

Задание № 5

В социально-правовой центр обратилась гражданка Белова с вопросом-ситуацией: после увольнения она обратилась в органы службы занятости. У нее в трудовой книжке написано, что она работала секретарем, бухгалтером. Органы занятости предложили работу секретаря, но она отказалась, после чего выплата пособия Беловой была прекращена. Социально-правовой центр дал консультацию Беловой на решение вопроса о правомерности действий службы занятости.

Какую? Правомерны ли действия службы занятости?

Тема № 5. «Трудовой договор»

Решите задачи в форме обоснованного ответа (со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов):

Задание № 1

16-летний Михайлов подал заявление в ресторан о приеме его на работу в качестве кухонного работника. Работодатель потребовал у него представления трудовой книжки, паспорта, страхового свидетельства государственного обязательного страхования, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилплощади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки, страхового свидетельства и характеристики, так как после окончания 9 классов долго болел и нигде не работал, и что он вместе с матерью проживает в качестве члена семьи нанимателя в доме, принадлежащем наймодателю на праве частной собственности, работодатель отказал ему в приеме на работу. Михайлов обратился с жалобой в суд.

Какие документы предъявляются работником при поступлении на работу? Прав ли работодатель?

Задание № 2

При рассмотрении трудового спора в районном суде по поводу увольнения с работы каменщика Володяева было обнаружено, что его прием на работу не был надлежащим образом оформлен, в частности, не было приказа. Надо установить, когда именно Володяев вступил в трудовые отношения со строительной организацией, так как от установления этого обстоятельства зависит решение ряда правовых вопросов.

Как быть в данном случае?

Задание № 3

Ткачиха Сидорова, мать подростка Сидорова Коли, 14-ти лет, обратилась к директору ткацкой фабрики с просьбой принять ее сына на работу в июне-августе 2019 г. Свою просьбу она мотивировала тем, что ее сын останется летом без присмотра, а на складе готовой продукции свободна должность упаковщика и заведующий складом не возражает против приема ее сына на эту должность. Директор фабрики ответил Сидоровой, что вынужден ей отказать, так как по закону на работу могут быть приняты лица, которым исполнилось 16 лет. Кроме того, он пояснил, что упаковка тканей требует затяжки кип металлической лентой на прессе и он опасается несчастного случая.

Кто может быть стороной в трудовом договоре? С какого возраста возможен прием на работу подростков? Соответствует ли закону отказ в приеме на работу?

Задание № 4

Максимова обратилась к администрации кафе "Кедр" с просьбой о приеме на работу кладовщицей. В связи с тем, что отсутствие кладовщицы затрудняло работу кафе, директор предложил Максимовой немедленно приступить к работе и в течение ближайших трех дней представить необходимые документы, в частности медицинскую карту. Через неделю, получив документы Максимовой, администрация узнала, что Максимова беременна, и отстранила ее от работы. Свое решение администрация мотивировала тем, что прием на должность кладовщика оформляется приказом треста столовых, а поскольку такой приказ не издан, трудовые отношения не могут продолжаться. Максимова обратилась к прокурору.

С какого момента трудовой договор считается заключенным? Правомерны ли действия работодателя? Какое решение следует принять по жалобе Максимовой?

Задание № 5

На шестой день работы в закусочной повару Свиридовой было заявлено директором закусочной о том, что она не проявила способностей и знаний повара и на работу может больше не выходить. Считая, что увольнение может производиться лишь с согласия профкома, Свиридова обратилась туда, и ей сообщили, что по приказу она была принята на работу с испытанием. Свиридова подала в профком письменную жалобу, в которой утверждает, что условие об испытании при приеме на работу с ней не обсуждалось. При изучении личного дела Свиридовой было выяснено, что заявление о приеме на работу об испытании ничего не говорится, а подписи Свиридовой на приказе о приеме на работу с предварительным испытанием нет.

Каков порядок установления и проведения испытания при приеме на работу? Какой ответ следует дать на жалобу Свиридовой?

Задание № 6

С Тимофеевым был заключен трудовой договор о работе водителем легковой автомашины в автокомбинате. В последствии приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе.

Правомерен ли отказ Тимофеева? Являются ли законным действия работодателя?

Задание № 7

Водитель автокомбината Демин ввиду ремонта его автомашины был переведен на другую работу в качестве грузчика. Однако, Демин отказался от данного перевода. За отказ работодатель уволил его за прогул по части первой п. 6 "а" ст. 81 ТК РФ. Демин обратился в районный суд с иском о восстановлении на прежней работе.

Каков порядок перевода на другую работу в случае простоя? Какое решение должен вынести суд?

Задание № 8

В связи с производственной необходимостью директор завода своим приказом перевел инженера Павлова, технолога Зайцева, бухгалтера Сергееву, юристконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия. Указанные выше работники отказались от такого перевода мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу.

Правомерны ли действия работодателя?

Задание № 9

Севостьянова работала швеей-мотористкой в АО "Москвичка". Она обратилась к руководству организации с просьбой перевести ее на другую более легкую работу по состоянию здоровья. Работодатель отказал Севостьяновой в ее просьбе, мотивируя это тем, что в организации на данный момент нет для нее подходящей работы. Севостьянова отказалась от прежней работы за что была уволена по п. 6 "а" ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок перевода на другую более легкую работу по состоянию здоровья?

Задание № 10

Маслова обратилась 10 февраля с письменным заявлением к руководителю организации, в которой она работала счетоводом, с просьбой уволить ее с работы, так как она намерена перейти на работу в другую организацию, где ей предлагают работу бухгалтера. 25 марта того же года был издан приказ об увольнении Масловой по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ). Маслова обжаловала увольнение в комиссию по трудовым спорам, при этом она объяснила, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой возможности нет.

Какой орган правомочен рассматривать этот трудовой спор? Подлежит ли требование Масловой удовлетворению?

Задание № 11

Комендант общежития университета Самохина подала заявление о своем желании уйти с работы. По истечении 2 недель представитель работодателя заявил, что организация не может найти другого подходящего работника и отказалась принять материальные ценности, вверенные коменданту, и выдать ей трудовую книжку. Самохина обратилась к юрисконсульту университета за разъяснением: может ли она прекратить работу и куда ей следует обратиться с требованием о расторжении трудового договора.

Решите данное дело по существу.

Задание № 12

Воспитательница детского сада Шикунова обратилась к заведующей детским садом с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она устно обратилась к той же заведующей с просьбой вернуть ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Однако заведующая отказала Шикуновой в возврате заявления и издала приказ об увольнении по истечении двух недель.

Правомерны ли действия заведующей детским садом?

Задание № 13

Андреева работала конструктором первой категории на опытно-экспериментальной базе. В соответствии с постановлениями вышестоящих органов база была переведена на новую структуру и новую систему оплаты труда. В этой структуре штатов должность конструктора первой категории не предусматривалась, поэтому администрация предложила Андреевой перейти на работу инженером с сохранением прежнего оклада. Однако Андреева настаивала на переводе на должность старшего инженера, а от перевода на должность инженера отказалась и была уволена по сокращению штатов по части первой п. 2 ст. 81 ТК РФ. Андреева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Каков порядок увольнения по п. 2 ст. 81 ТК РФ? Какое решение должен вынести суд?

Задание № 14

Инженер-технолог типографии Пономарева, находящаяся в состоянии беременности, была уволена по части первой п. 2 ст. 81 ТК РФ по сокращению штатов с согласия выборного профсоюзного органа. Спустя две недели после увольнения, беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Как должно быть разрешено дело в суде?

Задание № 15

Учительница математики средней школы Сергеева была уволена с работы на основании части первой п. 3 “б” ст. 81 ТК РФ в связи с тем, что в одной из контрольных работ ее учеников она не заметила допущенных ошибок. Пропуск ошибок она объяснила сильной головной болью во время проверки контрольных работ. Сергеева обратилась в районный суд с иском о восстановлении на работе.

Подлежит ли Сергеева восстановлению на прежней работе?

Задание № 16

Шарапова работала на швейной фабрике в должности швеи-мотористки. 30 апреля ею было получено заключение МСЭК о том, что ей рекомендуется по состоянию здоровья работа, не связанная с шумом и поднятием тяжестей. В связи с этим заключением Шарапова была переведена без ее согласия на работу по нумерации кроя. Поскольку к этой работе она не приступила, ее уволили с работы с согласия профкома по части первой п. 6 “а” ст. 81 ТК РФ. Шарапова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе в должности швеи-мотористки.

Какое решение должен вынести суд?

Задание № 17

Техник Симонов за нарушение общественного порядка в торговом центре был уволен по части первой п. 5 ст. 81 ТК РФ. До этого случая на Симонова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Симонов обратился с иском о восстановлении на работе. Районный суд в иске Симонову отказал.

Законен ли отказ районного суда? Что является основанием для увольнения по части первой п. 5 ст. 81 ТК РФ?

Задание № 18

Спицына работала в детских яслях в должности медицинской сестры. Приказом администрации она была уволена с работы по части первой п. 5 ст. 81 ТК РФ. Поводом для увольнения послужили отказы Спицыной выполнить распоряжение заведующей - принимать участие в уборках детского сада. Считая увольнение неправильным, Спицына обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. Районный суд в иске отказал. Прокурор района опротестовал решение суда.

Подлежит ли протест удовлетворению?

Задание № 19

Токарь Остроумов был уволен с работы по части первой п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений до наложения взысканий администрация от него не потребовала. Кроме того, за третий проступок ему был объявлен выговор и одновременно он был уволен.

Подлежит ли Остроумов восстановлению на работе?

Задание № 20

Программист Савельева 16 февраля, придя на работу, направилась в кассу, получила заработную плату и, не возвращаясь на рабочее место, пошла в магазин за продуктами, а затем в парикмахерскую. К работе она приступила спустя пять часов после начала рабочего дня. 27 февраля работодатель, с согласия профкома, издал приказ об увольнении Савельевой за прогул. Считая, что наказана слишком строго, Савельева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она ссылается на два обстоятельства: отсутствие ее на работе в течение части рабочего дня нельзя рассматривать как прогул, а за нарушение трудовой дисциплины она готова принять любое взыскание; с 22 по 28 февраля она болела, больничный лист находится у нее.

Какие нарушения трудовой дисциплины могут рассматриваться как прогул? Каков порядок увольнения работника, совершившего прогул? Допустил ли работодатель какие-либо ошибки при увольнении Савельевой?

Тема № 6. «Рабочее время и время отдыха»

Решите задачи в форме обоснованного ответа (со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов):

Задание № 1

В связи с прекращением длительного простоя в работе организации, имевшего место из-за финансово-экономических трудностей, и получения весьма выгодного заказа на выпуск новых машин, генеральный директор по согласованию с выборным профсоюзным органом издал приказ об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа (с 7 до 9 ч), мотивируя тем, что это будет способствовать быстрейшему выполнению заказа и устранению накопившихся негативных последствий в связи с имевшимся простоем в работе организации.

Законны ли действия руководства и выборного профсоюзного органа? Кто осуществляет контроль за продолжительностью рабочего времени работников и его режимом?

Задание № 2

Павлова поступила на работу в швейное объединение в качестве кладовщика готовой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен 7 часовой рабочий день. Через 2 года она обратилась к руководству организации с просьбой установить для нее 4 часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. Руководитель швейного объединения, ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение 7 часового рабочего дня, отказала Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию.

Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила работница? Каковы основания и порядок его установления? Законны ли действия руководителя организации?

Задание № 3

В выборный профсоюзный орган организации обратилась Князева, мать двоих детей с просьбой, установить для нее режим гибкого рабочего времени, который обеспечит ей лучшие условия для сочетания семейных обязанностей с ее работой. Директор организации отказал в просьбе Князевой, ссылаясь на то, что в Правилах внутреннего трудового распорядка возможность такого режима работы не установлена, кроме того, он не знает, как и на основании чего будет при таком режиме производиться учет ее рабочего времени и соответственно оплата труда.

Законна ли просьба работницы? В чем суть режима гибкого рабочего времени? Как производится учет рабочего времени при скользящем (гибком) графике работы?

Задание № 4

Приказом руководства организаций городского транспорта по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом водители и кондукторы автобусов, троллейбусов и трамваев переводились на режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делилась на две части и соответственно устанавливалась необходимость двух выходов на работу в течение смены. Часть работников обратилась в органы прокуратуры с просьбой опротестовать этот приказ.

Обоснованны ли требования работников? Возможен ли соответствующий режим работы? Каковы условия его ведения?

Задание № 5

В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного объекта старший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные, работники переработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по 4 часа. Работники поинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что, поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а рабочие часть времени в течение рабочего дня не работали, поэтому никакой компенсации за дополнительные часы работы работникам не полагается.

Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? В чем ее суть и какой порядок привлечения к сверхурочной работе?

Задание № 6

В коллективном договоре организации содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу и прогуливающие, могут привлекаться к сверхурочной работе без какой либо дополнительной оплаты.

Является ли законным такое условие коллективного договора?

Задание № 7

В соответствии с графиком отпусков, действующим в организации, токарь Михайлов должен уйти в отпуск на 28 календарных дней с 1 июня. В связи с тем, что организация получила дополнительную финансовую поддержку для выполнения важного заказа, работодатель сообщил Михайлову, что в указанный период отпуск предоставить ему нельзя, так как выполнение полученного заказа невозможно без квалифицированных работников на его участке.

Правильны ли действия работодателя? Как должен быть урегулирован этот вопрос? Возможно ли перенесение отпуска на следующий год и в каком порядке?

Задание № 8

Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 мая на 28 календарных дней, а 31 мая она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска? На основании чего?

Задание № 9

В связи с производственной необходимостью льнокомбината директор предложил всем работникам выйти на работу в субботу (выходной день), за что обещал полагающийся им отгул присоединить к ежегодному отпуску. Ряд работников согласился с предложением директора, но многие заявили, что они хотят, чтобы работа в субботу была компенсирована двойной оплатой. Некоторые работники не согласились выйти на работу в выходной день, указав, что она возможна только по распоряжению правительства.

Законны ли действия директора комбината? В каких случаях и на основании чего возможно привлечение работников к работе в выходной день? Как компенсируется эта работа?

Задание № 10

Экономист научно-исследовательского института Тимофеева, проработав 7 месяцев, ушла в отпуск по беременности и родам. По окончании послеродового отпуска она обратилась к директору института с просьбой предоставить ей очередной отпуск на 28 календарных дней. Однако директор отказал ей в этом, сославшись на то, что она не проработала в институте 6 месяцев и еще не приобрела права на ежегодный отпуск.

Имеет ли Тимофеева право на очередной отпуск и на основании чего? Каков порядок его предоставления?

Задание № 11

В связи с отсутствием сырья директор организации объявил рабочим цеха, что им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком на 20 дней. Большинство работников возражало против такого отпуска, поскольку и без того им задержали выплату заработной платы на два месяца. Четыре работника согласились уйти в отпуск, но при условии выплаты за этот период средней заработной платы.

Правильны ли действия директора? Вправе ли работники требовать оплаты за отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя?

Тема № 7. «Оплата и нормирование труда»

Решите задачи в форме обоснованного ответа (со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов):

Задание № 1

В организации разработано и утверждено Положение о выплате работникам объединения вознаграждения по итогам годовой работы. В нем указано, что за прогулы и появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения работники лишаются этого вознаграждения полностью. 3 января генеральный директор организации издал приказ о лишении слесаря Петухова, проработавшего в объединении более 15 лет, указанного вознаграждения полностью за появление на работе 31 декабря в нетрезвом состоянии. Не

отрицая факта пьянства на работе в этот день, Петухов обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием отменить меру дисциплинарного воздействия, так как считал ее весьма суровой.

Имел ли генеральный директор право лишить Петухова такого вознаграждения? Каковы основания полного или частичного лишения работников вознаграждения по итогам годовой работы организации?

Задание № 2

При заключении коллективного договора было принято Положение о премировании работников организации. В нем указывалось, что рабочим основных профессий премия выплачивается в размере 30 % от заработка за выполнение и перевыполнение заданий при надлежащем качестве их выполнения. По результатам работы за май месяц премию при выполнении указанных условий полагалось выплатить всем рабочим-сдельщикам механического цеха, однако премию никто не получил. Как пояснил начальник цеха, ему не выделены средства на выплату премии, такие средства цех перерасходовал в прошлом месяце. Возник трудовой спор.

Правомерны ли действия работодателя?

Задание № 3

В связи с подготовкой автомашин к ежегодному техническому осмотру главный инженер автотранспортной организации предприятия предложил группе ремонтных рабочих во главе с инженером-механиком остаться на три часа для завершения выполнения неотложных работ. Однако в этот день завершить все работы не удалось и тем же работникам было предложено остаться на работе на следующий день еще на три часа. При получении расчетных листков по заработной плате за истекший месяц рабочие обнаружили, что им не начислена зарплата за выполненные сверхурочные работы. В бухгалтерии им объяснили, что в таблице учета рабочего времени сверхурочная работа, выполненная этими работниками, не значится. Директор предприятия объяснил, что он не привлекал рабочих к сверхурочным работам, и выполненная в это время работа должна быть произведена в нормальный рабочий день. Кроме всего, для выполнения сверхурочных работ требуется согласие выборного профсоюзного органа. Рабочие обратились в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением обязать руководителя автотранспортной организации оплатить сверхурочные работы.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам по существу спора?

Задание № 4

Токарь Петров, получив заработную плату за май, обнаружил, что ему не произведена доплата за совмещение его с работой карусельщика. Он обратился за разъяснениями к начальнику цеха, который сообщил ему, что доплата не произведена в связи с перерасходом фонда зарплаты. Петров обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием о доплате за совмещение профессий, поскольку она основана на приказе по заводу и работа осуществлялась фактически, причем произвести доплату предлагает за счет экономии заработной платы карусельщика.

Какое решение следует принять по заявлению токаря Петрова?

Задание № 5

При получении заработной платы за июнь электромонтер Ветров установил, что за проработанные в мае сверхурочных часов ему выплачено: за 28 часов - в полуторном размере, а за 10 - в двойном. Считая, что все часы сверхурочной работы оплачиваются в двойном размере или компенсируются отгулом в двойном же размере, Ветров подал жалобу в профком.

Каковы правила оплаты сверхурочных работ? Какое решение следует принять по заявлению Ветрова?

Задание № 6

В профком организации поступило заявление ночного приемщика хлеба Лихачева, в

котором он требовал обязать работодателя доплачивать ему 20% должностного оклада за работу в ночное время. В заявлении отказывалось, что работодатель отказывает ему в доплате, "так как он принят специально для выполнения ночной работы и его рабочий день сокращен на один час".

Как производится оплата работы в ночное время? Какое решение следует принять по заявлению Лихачева и кто правомочен это сделать?

Задание № 7

Группа рабочих завода обратилась в профком с жалобой на неправильную оплату работы 17 февраля. В этот день вторая смена не работала вследствие простоя, вызванного перебоями в подаче электроэнергии. Работодатель оплатил время простоя в размере половины тарифной ставки повременной оплаты. Рабочие же, ссылаясь на то, что простой произошел не по их вине, настаивали на выплате среднесдельного заработка за день.

Какой порядок оплаты времени простоя? Какие изменения в оплате труда следует произвести, если на время простоя работник был переведен на другую работу: а) высокооплачиваемую; б) низкооплачиваемую.

Задание № 8

Дирекция фабрики в соответствии с заявлением водителя автокара Пузанкина издала 6 апреля приказ об его увольнении по собственному желанию. Расчет с ним был произведен 15 апреля, так как бухгалтер-расчетчик была больна. 21 апреля представитель фабрики был вызван в суд в качестве ответчика по иску Пузанкина к фабрике, в котором он требовал оплаты рабочих дней с 7-го по 15-е апреля.

В какие сроки работодатель должен произвести расчет при увольнении работника? Какое решение следует принять суду по иску Пузанкина?

Задание № 9

Из заработной платы Никитина удерживаются алименты на содержание троих детей. Главный бухгалтер отдал распоряжение об удержании из заработной платы Никитина 5000 руб. для погашения израсходованного аванса, выданного на служебную командировку. Оклад Никитина – 18 100 руб.

Правомерно ли это распоряжение?

Задание № 10

Бортпроводницу Шмелеву в связи с рождением ребенка временно перевели на должность технического секретаря. Зарботок бортпроводницы – 51 920 руб. в месяц, а оклад технического секретаря – 16 000 руб. По окончании срока кормления ребенка Шмелева подала заявление с просьбой оставить ее в должности технического секретаря еще на шесть месяцев, поскольку работа бортпроводницы связана с полетами и она еще не устроила ребенка в детские ясли. Просьба ее была удовлетворена.

Как должна исчисляться заработная плата Шмелевой за время работы техническим секретарем?

Тема № 12. «Материальная ответственность сторон трудового договора»

Решите задачи в форме обоснованного ответа (со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов):

Задание № 1

Фрезеровщику III разряда Макарову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного рабочего мастер цеха поручил изготовить деталь, многие операции обработки которой относились по сложности к работам V разряда. От такой работы Макаров отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Макарову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате

деталь оказалась браком, на исправление которого пришлось затратить 1 720 руб.

Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб? Перечислите условия материальной ответственности работников по нормам трудового права.

Задание № 2

ООО «Прачечная «Чайка» за испорченную при стирке партию белья выплатило его собственнику 530 руб. В удовлетворении регрессного иска объединения к стиральщику Никонову о возмещении на эту сумму ущерба районный суд отказал, ссылаясь на то, что белью пришло в негодность в результате отбеливания его хлорной известью. При этом суд посчитал, что в этом вины ответчика нет, так как отбеливание он производил по указанию мастера цеха. Между тем, как установлено впоследствии, до этой операции белью было испорчено по вине ответчика, который в нарушение технологии стирал его вместе с цветным бельем и оно закисло; последующее отбеливание было вызвано только этим обстоятельством.

Законно ли решение суда? Имеются ли в данной ситуации условия для возмещения материального ущерба, причиненного ответчиком?

Задание № 3

На одной из буровых установок из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации не предусмотренные правилами ведения работы методы. В противном случае организации мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части агрегатов. Тем самым организации был причинен материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем если бы члены бригады не проявили инициативу. Администрация лишила коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовала возмещения ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов.

Правомерны ли действия работодателя?

Задание № 4

Научный сотрудник Карпунин, производя порученный ему опыт, по ошибке подключил прибор к сети высокого напряжения, вследствие чего последний был приведен в полную непригодность. Приказом по институту Карпунину был объявлен выговор и на него возложена обязанность возместить причиненный ущерб. Карпунин обратился в профсоюзный комитет с жалобой, в которой просил отменить приказ в части материальной ответственности, так как он не хотел испортить прибор, и применение двух наказаний за один проступок незаконно.

Возможно ли применение материальной ответственности за причиненный ущерб наряду с дисциплинарной? Обоснованы ли доводы Карпунина?

Задание № 5

Акционерное общество обратилось в суд с иском к директору филиала Томину, главному инженеру Маслову и начальнику отдела технического контроля Селезневу о взыскании с них 4 тыс. руб. в возмещение ущерба, причиненного выпуском недоброкачественных мотоциклетных двигателей. Районный суд, признав вину ответчика в выпуске недоброкачественной продукции и причинении истцу ущерба на указанную сумму, иск удовлетворил частично, возложив на них ограниченную материальную ответственность, в то время как в материалах дела имеется постановление следователя о прекращении уголовного дела по нереабилитирующим основаниям, в действиях ответчиков содержится состав преступления.

Законно ли решение суда? Какой вид материальной ответственности наступает в данной ситуации? Какое значение имеет для вынесения законного решения по делу постановление следователя о прекращении уголовного дела?

Задание № 6

Заведующая магазином Соловьева в течение двух лет занималась хищением товаров. Скрывать эту растрату ей способствовали главный бухгалтер Тихонова и инвентаризаторы

Петрова и Иванова. На предварительном следствии и судебном заседании вина Соловьевой и ее соучастников в хищении государственных ценностей на сумму 2 млн. руб. была доказана.

Объясните, в каком размере каждый из соучастников обязан возместить материальный ущерб, при этом следует иметь в виду, что с Соловьевой был заключен договор о полной материальной ответственности, остальные соучастники преступления не заключали такого договора.

Задание № 7

Организация обратилась в суд с иском о возмещении ущерба с Борисовой, Кузнецовой, Некрасовой, Самсоновой, Тимофеевой и Гавриловой. В заявлении указано на то, что ответчицы согласно приказу руководителя организации были включены в состав комиссии по приемке товаров в его отделении. Работая в комиссии, ответчицы произвели неправильную уценку промышленных товаров, чем причинили организации ущерб на сумму 60 тыс. руб. Решением районного суда иск был удовлетворен в полном размере: с каждого из ответчиков взыскано по 10 тыс. руб. При этом суд руководствовался тем, что согласно инструкциям о порядке приемки продукции и товаров по количеству и качеству за подписание акта о приемке продукции (товаров), содержащего не соответствующие действительности данные, лица, принимавшие участие в приемке продукции (товаров), несут установленную законом ответственность.

Законно ли решение суда по данному делу? На основании каких нормативных актов наступает полная материальная ответственность?

Задание № 8

Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате происшедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный жилой дом. РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по ремонту жилого дома и трактора с прицепом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение десяти дней.

Имеется ли основание для привлечения Белова к материальной ответственности за ущерб, причиненный РСУ в данной ситуации. Если имеется, то в каком размере и в каком порядке будет возмещен ущерб?

Задание № 9

В мае ПМК предъявила в суд иск к водителю Сергееву о взыскании 8 000 руб. В исковом заявлении истец указал следующее. По приказу администрации от 6 апреля водитель автомобиля Сергеев был направлен из г. Благовещенска в командировку для обеспечения прокладки кабеля. Управляя грузовой автомашиной, он изменил маршрут следования и до 12 апреля находился у брата в Слободненском районе, а на место работы прибыл только 14 апреля, т.е. находился в пути на 32 часа больше расчетного времени, в течение которых использовал автомобиль в личных целях, и, кроме того, допустил перерасход горючего, причинив организации ущерб на сумму 8 000 руб. Доводы ответчика о том, что задержка в пути и отклонение от маршрута следования в командировку были вызваны поломкой автомашины, не нашли в суде подтверждения. Суд удовлетворил исковые требования ПМК полностью.

Законно ли решение суда?

Задание № 10

На прядильно-ткацкой фабрике в результате невнимательности работников, производивших обработку ткани, был допущен брак работниками, каждый из которых должен нести материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. Районный суд, решая спор, значительно снизил размер возмещения, сославшись на небольшую заработную плату, получаемую работниками, и конкретную обстановку, при которой был допущен брак. Между тем, каких-либо обстоятельств, препятствующих нормальной работе, судом установлено не было, а заработная плата ответчиков значительно превышала ту, которую получали работники

в данной местности.

Обоснованно ли решение суда? В каких случаях ущерб, подлежащий возмещению, может быть снижен?

Задание № 11

Водитель-экспедитор аптекоуправления Семенов получил для перевозки материальные ценности, затаренные в четыре бидона. В пути следования один из бидонов опрокинулся, и его содержимое вылилось, чем организации был причинен материальный ущерб на 6 600 руб. Аптекоуправление предъявило к Семенову иск о взыскании с него этой суммы. Ответчик иск признал частично и указал на обстоятельства, которые, по его мнению, повлияли на возникновение ущерба, а именно на то, что дорога от места погрузки к месту доставки груза была плохой, опрокинувшийся бидон не соответствовал требованиям, предъявляемым для перевозки такого груза. В своем решении суд указал, что Семенов работал с полной материальной ответственностью на основании заключенного письменного договора, и в его обязанности входило обеспечение полной сохранности переданного ему для перевозки груза. На этом основании иск был удовлетворен полностью.

Законно ли решение суда?

Задание № 12

В адрес оптового магазина поступил вагон с олифой в стеклянных бутылках. После приемки груза, через 10 дней, проведенной на складе ревизией была выявлена недостача 20 бутылей с олифой на сумму 8000 руб. В связи с этим магазин обратился в суд с иском к работникам склада Мавриной, Соковой и Осиповой о взыскании всей суммы недостачи, ссылаясь на то, что вина ответчиков в причинении ущерба установлена следственными органами, которым были направлены материалы ревизии. Из материалов дела усматривается, что Сокова исполняла обязанности заведующего складом. При поступлении вагона с олифой она не организовала комиссию по приемке указанной продукции. Старший товаровед Осипова приемку олифы по количеству и качеству документально не оформила. Определив расхождение мест в своих черновых записях и документах поставщика, она не проверила их, акта не составила и администрацию магазина в известность не поставила. Маврина, работая экспедитором, согласилась осуществлять приемку олифы из вагона единолично, разрешила водителям автомобилей, участвующих в перевозке олифы, в свое отсутствие вскрыть вагон и производить выгрузку продукции, места не просчитывала, груз под расписку водителям не передавала.

Дайте оценку обоснованности требований администрации в возмещении ущерба. В каком размере должен быть возмещен ущерб каждым из указанных работников с учетом того, что они заключили с организацией договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности?

Задание № 13

Водитель электрокара Белов, разъезжаясь со встречной автомашиной в тесном заводском дворе, наехал на стальную конструкцию и повредил электрокар. Стоимость его ремонта по калькуляции составляет 52 170 руб. Месячный заработок Белова – 24 300 руб. Работодатель потребовал от Белова возмещения ущерба в полном размере.

Правильно ли требование работодателя о полном возмещении ущерба по условиям задания?

Задание № 14

По вине заведующего мясным отделом гастронома Филатова испортились две тонны мясных продуктов, которые не были реализованы. Потери составили 54 тыс. руб. У продавца этого же отдела Парфенова была обнаружена недостача мясных продуктов на сумму 5 200 руб.

Могут ли быть привлечены к материальной ответственности Филатов и Парфенов? Если могут, то в каких пределах?

Тема № 13. «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»

Решите задачи в форме обоснованного ответа (со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов):

Задание № 1

Работницы Семенова и Степанова обратились к работодателю с просьбой перевести их на более легкую работу в связи с тем, что у обеих грудные дети двух- и четырехмесячного возраста соответственно. Руководитель организации, установив, что Семенова кормит ребенка грудью, перевел ее на работу делопроизводителем, а Степановой в ее просьбе отказал, мотивируя тем, что ее ребенок вскармливается искусственно. Степанова обратилась с жалобой в профком.

Законны ли действия работодателя?

Задание № 2

Резепова была принята на работу экономистом по поставкам продукции на период отпуска по беременности и родам и последующего отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет экономиста Гальпериной. Через год Гальперина решила прервать отпуск и вновь приступить к работе. "Почему я должна увольняться?" — поинтересовалась Резепова. — "Ведь со мной заключили трудовой договор на три года". В отделе кадров ей разъяснили, что Гальперина имела право выйти на работу в любое время в течение этих трех лет. Резепову уволили в связи с окончанием срока договора. Считая увольнение неправильным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что в момент издания приказа об увольнении она находилась в состоянии беременности и с ней не мог быть расторгнут трудовой договор.

Дайте оценку правомерности увольнения работницы. В каком порядке и каким органом должен быть разрешен данный трудовой договор?

Задание № 3

В связи с ликвидацией организации в числе других работников были уволены бухгалтер Алиева, находящаяся в послеродовом отпуске, и инспектор отдела кадров Лагутина, имеющая ребенка в возрасте 14 месяцев. Лагутина и Алиева обратились в суд с требованием о восстановлении их на работе. Возражая против иска, директор ликвидируемой организации указал, что увольнение Лагутиной и Алиевой представляет собой вынужденную меру и восстановление их на работе невозможно, так как организация работает последнюю неделю. Районный суд решил возложить на районную администрацию обязанность трудоустроить Лагутину и Алиеву.

Какие льготы работающим женщинам предусмотрены нормами ТК РФ? Правомерно ли увольнение, произведенное по условиям задачи? Правильно ли решение суда?

Задание № 4

Черенков 10 апреля был принят на временную работу на срок 45 календарных дней. 12 мая он подал заявление об увольнении по собственному желанию. 16 мая Черенков не вышел на работу. Работодатель отказался признать его увольнение и потребовал продолжения работы. Черенков к работе не приступил и потребовал выдать ему трудовую книжку и произвести расчет. Однако работодатель 18 мая издал приказ об увольнении Черенкова за прогул без уважительных причин.

Правильны ли действия работодателя?

Тема № 14. «Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров»

Решите задачи в форме обоснованного ответа (со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов):

Задание № 1

Инженеру производственного отдела войлочной фабрики Петрушиной работодатель

предложил перейти на аналогичную должность в производственный цех постоянно с 10 сентября. От такого перевода работница отказалась, мотивируя это тем, что при приеме на работу было указано конкретное место работы - производственный отдел. Работодатель же этот перевод мотивировал целесообразностью использования опыта работы Петрушиной именно в цехе, откуда недавно уволился инженер. 12 сентября за отказ от перевода на работу в цех Петрушиной было объявлено замечание приказом по фабрике. Считая приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, работница обратилась в комиссию по трудовым спорам с заявлением об отмене приказа работодателя. Это заявление она направила 14 декабря, однако в КТС ей было отказано в рассмотрении спора по существу по той причине, что истек срок обращения в КТС за рассмотрением трудового спора.

Дайте оценку действий комиссии по трудовым спорам.

Задание № 2

Грузчик Хомутов обратился в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением, в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, отказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. «Если не дают отгулы, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере», — писал в своем заявлении Хомутов. Однако КТС решила трудовой спор в пользу работодателя, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы работодатель в настоящее время не может, эти отгулы будут работнику предоставлены через один месяц.

Дайте правовую оценку решению КТС. В какой срок грузчик Хомутов может обратиться в суд?

Задание № 3

Мастера домостроительного комбината Алиев и Быстров обратились в суд с исками. Алиев требовал возратить ему 1 798 руб., взысканных работодателем в порядке возмещения причиненного ущерба без его согласия. Быстров ставил вопрос о снятии с него взыскания, наложенного работодателем через три месяца после нарушения им трудовой дисциплины.

Какие решения должен вынести суд?

Задание № 4

В связи с производством капитального ремонта складского помещения приказом работодателя старший кладовщик Шикун был переведен на другую работу комплектовщиком сроком на два месяца с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы. Согласие на такой переход Шикун дал в письменном виде. За указанный срок ремонтные работы закончены не были из-за отсутствия необходимых строительных материалов. Работник потребовал восстановить его в прежней должности, указав, что обусловленный приказом срок перевода истек, а не более длительный перевод он согласия не давал. Работодатель объявил Шикуну строгий выговор.

Дайте оценку обоснованности требований работника в данной ситуации. Какой орган должен разрешить данный спор по существу?

Задание № 5

Комиссия по трудовым спорам 21 января вынесла решение о выплате заработной платы за сверхурочную работу и предоставлении отгулов в выходные дни связистам Зайкину, Абрамову и Козину. Работодатель отказал выполнить решение. 10 февраля они обратились в профком, который вынес постановление, обязывающее выполнить решение КТС. Поскольку и на этот раз работодатель не выполнил решение, Зайкины Абрамов обратились в районный суд, а Козин написал жалобу в региональное объединение профсоюзов.

Как следует поступить органам, получившим эти жалобы?

Задание № 6

Доцент Ветров был уволен из института по п. 3 “б” ст. 81 ТК РФ. Приказ об увольнении был издан в соответствии с решением аттестационной комиссии института. Ветров обратился в

суд с иском о восстановлении на работе, взыскании оплаты вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Суд своим определением отказал истцу в рассмотрении данного искового требования из-за его неподведомственности суду.

Законно ли определение суда?

Задание № 7

Скворцов работал в автоколонне № 1 автотранспортного предприятия плотником пятого разряда. Приказом начальника автоколонны от 9 июля он был командирован сроком на один месяц в автоколонну № 2 того же автопредприятия с сохранением среднего заработка по основной работе для устройства стеллажей и раскладки инструмента, запасных частей и деталей по стеллажам. Поскольку Скворцов отказался выполнить этот приказ, начальник автоколонны 15 июля изменил свой приказ, указав в новой его редакции, что в связи с возникшей производственной необходимостью предотвращения порчи запасных частей, деталей к автомобилям и инструмента Скворцов с 16 июля направляется в автоколонну № 2 для устройства стеллажей, складирования запасных частей, деталей и инструмента сроком на один месяц с сохранением среднего заработка. Считая и этот приказ о переводе незаконным, Скворцов к работе в автоколонне № 2 не приступил, в связи с чем приказом от 23 июля был уволен по п. 6 "а" ст. 81 ТК РФ за прогул без уважительных причин.

Дайте оценку обоснованности действий работодателя.

Задание № 8

Старший бухгалтер лесоторговой базы Германова была переведена на основании п. 5 ст. 77 ТК РФ в объединение по производству тары на должность заместителя главного бухгалтера с месячным испытательным сроком. Через три недели руководство объединения предложило Германовой вернуться на прежнюю работу в лесоторговую базу "в связи с недостаточным опытом работы". От перевода работница отказалась, после чего был издан приказ по объединению об увольнении Германовой по ст. 71 ТК РФ как не выдержавшей испытание. Работница с таким приказом не согласилась и обратилась в комиссию по трудовым спорам объединения. При рассмотрении трудового спора стороны в КТС к единому мнению не пришли и предложили Германовой обратиться в суд.

Предложите свой вариант решения ситуации.

Задание № 9

Борисова обратилась в районный суд с заявлением о восстановлении на работе в качестве техника-оператора, так как приказ о ее увольнении по сокращению штатов был издан в то время, когда она находилась в очередном отпуске. Истица также указала, что уволена без согласия профкома, а, кроме того, она, как мать-одиночка, имеет перед другими преимущества при решении вопроса об увольнении по сокращению штатов. К заявлению Борисова приложила выписку из протокола заседания КТС, в которой доказано, что при решении вопроса голоса членов КТС разделились поровну. Судья отказал Борисовой в приеме искового заявления, пояснив, что данный трудовой спор суду не подведомствен.

Законно ли действие судьи?

Задание № 10

Дворник Захаров был уволен с формулировкой "по собственному желанию" с 12 марта. 25 апреля он подал заявление в КТС и просил взыскать в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула, поскольку увольнение было незаконным: его вынудили подать заявление. На заседании комиссии выяснилось, что Захаров предварительно не обращался к работодателю, в связи с чем было вынесено решение о прекращении разбирательства. Дворник обжаловал это решение в профком. Председатель профкома посоветовал Захарову обратиться в районный суд, так как данный спор не подлежит рассмотрению в КТС.

В каком порядке и как следует разрешить данное дело?

5.3. Тематика письменных работ обучающихся

Тематика рефератов

1. История развития трудового права России
2. Основные права человека в области труда.
3. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений.
4. Принцип запрещения принудительного труда
5. Принцип запрещения дискриминации в сфере труда
6. Реформа трудового законодательства Российской Федерации.
7. Конституция РФ как источник российского трудового права
8. Трудовой кодекс РФ как источник российского трудового права
9. Сфера действия законодательства о труде.
10. Применение норм трудового законодательства к служебно-трудовым отношениям с участием государственных служащих
11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.
12. Профсоюз как субъект трудового права.
13. Объект трудового правоотношения.
14. Социальное партнерство в условиях перехода к рыночным отношениям.
15. Защитная функция профессиональных союзов.
16. Коллективный договор, как правовой акт, регулирующий социально- трудовые отношения.
17. Право граждан на обеспечение занятости и трудоустройства.
18. Основные направления государственной политики в сфере занятости.
19. Содержание трудового договора в современных условиях.
20. Основные права и обязанности работника в сфере труда
21. Основные права и обязанности работодателя в сфере труда
22. Право иностранных граждан и лиц без гражданства на трудовую деятельность в Российской Федерации
23. Защита персональных данных работника.
24. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
25. Принцип свободы трудового договора
26. Особенности регулирования труда руководителя организации.
27. Особенности прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
28. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с виновными действиями работника.
30. Основные направления государственной политики в области охраны труда
31. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда
32. Обязанности работника в области охраны труда
33. Государственная экспертиза условий труда
34. Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда
35. Административная ответственность за нарушение требований охраны труда
36. Возмещение морального вреда при нарушении прав в сфере труда.
37. Основные гарантии трудовых прав несовершеннолетних работников.
38. Особенности регулирования труда женщин.
39. Особенности регулирования труда педагогических работников
40. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
41. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
42. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом
43. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических

лиц

44. Особенности регулирования труда работников транспорта
45. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микро- предприятиям, и у работодателей-некоммерческих организаций
46. Особенности регулирования труда дистанционных работников
47. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства
48. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)
49. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров
50. Понятие и значение дисциплины труда, методы её обеспечения.
51. Дисциплинарная ответственность.
52. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
53. Материальная ответственность работодателя перед работником.
54. Право работника на охрану труда и его гарантии.
55. Надзор и контроль за охраной труда.
56. Ответственность за нарушение трудового законодательства.
57. Рассмотрение трудовых споров в суде.
58. Защита трудовых прав работников в условиях рынка.

5.4. Перечень вопросов промежуточной аттестации по дисциплине

Вопросы к зачету

1. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
2. Понятие труда и предмет трудового права.
3. Метод трудового права.
4. Система трудового права.
5. Трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.
6. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащие нормы трудового права во времени и пространстве. Исчисление сроков.
7. Трудовые правоотношения: признаки и основания их возникновения.
8. Содержание трудовых правоотношений.
9. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми.
10. Понятие и виды субъектов трудового права.
11. Социальное партнерство: понятие, цели и принципы.
12. Стороны социального партнерства.
13. Уровни и формы социального партнерства.
14. Органы социального партнерства.
15. Порядок ведения коллективных переговоров. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.
16. Коллективный договор: понятие, содержание, структура. Действие коллективного договора.
17. Соглашение: понятие, виды, содержание и структура. Действие соглашения.
18. Профсоюзы: понятие, виды, функции,
19. Основные права профсоюзов и гарантии их прав. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов.
20. Правовое регулирование трудоустройства и занятости.
21. Понятие и содержание трудового договора. Стороны трудового договора.
22. Срочный трудовой договор: порядок и основания его заключения.
23. Заключение трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора.
24. Испытание при приеме на работу.

25. Отстранение от работы.
26. Совместительство. Поручение работнику дополнительной работы, отличие от совместительства.
27. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
28. Временный перевод.
29. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя вследствие изменения организационных или технологических условий труда.
30. Основания прекращения (расторжения) трудового договора. Оформление увольнения работников и производство расчетов с ними.
31. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
32. Прекращение срочного трудового договора.
33. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
34. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
35. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
36. Защита персональных данных работника.
37. Понятие и продолжительность рабочего времени.
38. Режим рабочего времени.
39. Суммированный учет рабочего времени.
40. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
41. Понятие и виды времени отдыха.
42. Ежегодные оплачиваемые отпуска.
43. Порядок представления ежегодных оплачиваемых отпусков.
44. Отпуск без сохранения заработной платы.
45. Оплата труда и заработная плата: понятие и отличие. Формы оплаты труда. Оплата по труду.
46. Заработная плата. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.
47. Тарифные системы оплаты труда. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
48. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.
49. Ограничение удержаний из заработной платы.
50. Нормирование труда.
51. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи их предоставления.
52. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
53. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
54. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность.

Вопросы к экзамену

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система трудового права.
4. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
5. Источники российского трудового права.
6. Понятие, виды и особенности принятия локальных нормативных правовых актов в сфере труда.
7. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
8. Понятие и виды правоотношений в сфере труда.
9. Понятие, признаки и элементы трудового правоотношения.
10. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
11. Работник как субъект трудового права.
12. Работодатель как субъект трудового права.
13. Профсоюзные и иные представительные органы работников как субъекты трудового права.
14. Понятие, принципы и формы социального партнерства.

15. Порядок ведения коллективных переговоров при заключении коллективного договора, соглашений.
16. Понятие и элементы коллективного договора.
17. Понятие, виды и элементы соглашений.
18. Понятие и формы занятости и трудоустройства.
19. Порядок трудоустройства граждан путем посредничества органов службы занятости.
20. Правовой статус безработного.
21. Понятие и содержание трудового договора.
22. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора.
23. Основания, порядок заключения и прекращения срочных трудовых договоров.
24. Испытание при приеме на работу.
25. Понятие и виды переводов на другую работу.
26. Понятие перемещения, его отличие от перевода.
27. Временный перевод на другую работу.
28. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
29. Отстранение от работы: понятие, основания, порядок, регулирование заработной платы на период отстранения от работы.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).
31. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
32. Порядок увольнения работников в случаях ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.
33. Увольнение работника по инициативе работодателя в порядке дисциплинарного взыскания.
34. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
35. Порядок оформления увольнения работников и производства расчета с ними.
36. Защита персональных данных работника.
37. Понятие и виды рабочего времени. Отличия сокращенного и неполного рабочего времени.
38. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочные работы (условия и порядок их проведения). Ненормированный рабочий день как особый режим работы.
39. Специальные (установленные Трудовым кодексом РФ) виды режима рабочего времени: гибкое рабочее время; сменная работа; суммированный учет рабочего времени; разделение рабочего дня на части.
40. Понятие и виды времени отдыха.
41. Понятие и классификация отпусков.
42. Ежегодные отпуска и порядок их предоставления.
43. Характеристика отпуска без сохранения заработной платы.
44. Понятие заработной платы (оплаты труда работников) и методы правового регулирования заработной платы. Формы оплаты труда.
45. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы.
46. Ограничение удержаний из заработной платы.
47. Понятие гарантий и компенсаций.
48. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность.
49. Гарантии и компенсации работникам при выполнении государственных или общественных обязанностей.
50. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.
51. Понятие дисциплины труда и трудового распорядка. Нормативные акты, регулирующие трудовой распорядок в организации (у работодателя – индивидуального предпринимателя).
52. Меры поощрения, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации: виды и порядок применения.

53. Понятие и виды дисциплинарной ответственности. Процедура наложения дисциплинарного взыскания.
54. Ученический договор.
55. Понятие охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда
56. Организация охраны труда.
57. Обеспечение прав работников на охрану труда.
58. Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве.
59. Возмещение вреда, причиненного работникам повреждением их здоровья.
60. Понятие и условия материальной ответственности сторон трудового договора.
61. Понятие, условия и виды материальной ответственности работников.
62. Случаи полной материальной ответственности работников.
63. Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его возмещения.
64. Материальная ответственность работодателя.
65. Особенности регулирования труда женщин, а также лиц с семейными обязанностями.
66. Особенности регулирования труда несовершеннолетних.
67. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
68. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
69. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
70. Применение норм трудового права к служебно-трудовым отношениям государственных и муниципальных служащих.
71. Защита трудовых прав работников: понятие и способы.
72. Государственный надзор и контроль за соблюдением нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
73. Общественный контроль за соблюдением нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
74. Понятие трудовых споров и их виды.
75. Комиссия по трудовым спорам: образование, компетенция.
76. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и исполнение ее решений.
77. Виды индивидуальных трудовых споров, подлежащих рассмотрению в судебном порядке без предварительного обращения в комиссию по трудовым спорам.
78. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах.
79. Понятие, стороны и предмет коллективных трудовых споров.
80. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
81. Забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора.
82. Понятие и источники международно-правового регулирования труда.

Раздел 6. Оценочные средства промежуточной аттестации (с ключами)

1. *Прочитайте текст и выберите один правильный ответ.*

Укажите с какого возраста по общему правилу наступает трудовая правосубъектность:

- а) с 14 лет
- б) с 16 лет
- в) с 18 лет
- г) с 12 лет

Правильный ответ: б)

2. *Прочитайте текст и выберите два правильных ответа.* Специфическими функциями трудового права являются (выберите два верных варианта ответа):

- а) производственная функция

- б) регулятивная функция
- в) защитная функция
- г) охранительная функция

Правильный ответ: а), в)

3. Прочитайте текст и выберите один правильный ответ.

Какой из перечисленных органов **НЕ** осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства:

- а) суд
- б) прокуратура
- в) федеральная инспекция труда

Правильный ответ: а)

4. Установите правильное соответствие:

1. Срок испытания при приеме на работу по общему правилу не может превышать ... месяцев
2. Работодатель обязан уведомить работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, не позднее чем за ... месяца
3. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за ... до введения их в действие

Варианты ответов:

- а) 2 месяца
- б) 3 месяца
- в) 1 месяц

Правильный ответ: 1)-б; 2)-а; 3)-в

5. Вставьте в предложение пропущенную фразу(ответ следует записать с маленькой буквы). Условия оплаты труда работника относятся к ... условиям трудового договора.

Правильный ответ: обязательным

Раздел 7. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

7.1. Основная литература

1. Трудовое право : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / К. К. Гасанов, Н. Д. Эриашвили, Ф. Г. Мышко [и др.] ; под редакцией К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумакова. — 8-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2021. — 552 с. — ISBN 978-5-238-03494-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/123390.html> (дата обращения: 31.01.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Шкатулла, В. И. Трудовое право. В двух частях. Ч.2 : учебник для магистратуры / В. И. Шкатулла, В. В. Надвикова ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 660 с. — ISBN 978-5-907100-88-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94561.html>
3. Маркин, Н. С. Трудовое право : учебник для бакалавров / Н. С. Маркин, В. В. Надвикова, В. И. Шкатулла ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94555.html>

7.2. Дополнительная литература

4. Буянова, А. В. Трудовое право России. Общая часть : учебник / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова ; под редакцией А. В. Буяновой, А. Н. Приженниковой. —

Москва : Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94556.html>

5. Глухов, А. В. Трудовое право : практикум / А. В. Глухов. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94174.html>
6. Галиуллина, Р. Х. Трудовое право : практикум / Р. Х. Галиуллина. — Казань : Казанский юридический институт МВД России, 2020. — 190 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108614.html>
7. Кораблина, О. В. Трудовое право : рабочая тетрадь / О. В. Кораблина, О. И. Бабанова. — Астрахань : Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. — 77 с. — ISBN 978-5-9926-1124-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99519.html>

6.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.consultant.ru/>— Консультант Плюс
2. <http://www.garant.ru/>— Гарант
3. Программное обеспечение для организации конференции.

Раздел 8. Материально-техническая база и информационные технологии

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине:

Материально-техническое обеспечение дисциплины «Трудовое право» включает в себя учебные аудитории для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы обучающихся.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет.

Дисциплина может реализовываться с применением дистанционных технологий обучения. Специфика реализации дисциплины с применением дистанционных технологий обучения устанавливается дополнением к рабочей программе. В части не противоречащей специфике, изложенной в дополнении к программе, применяется настоящая рабочая программа.

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине с применением дистанционных образовательных технологий включает в себя:

Компьютерная техника, расположенная в учебном корпусе Института (ул. Качинцев, 63, кабинет Центра дистанционного обучения):

1. Intel i 3 3.4Ghz\ОЗУ 4Gb\500GB\RadeonHD5450
2. Intel PENTIUM 2.9GHz\ОЗУ 4GB\500GB

Зличные электронные устройства (компьютеры, ноутбуки, планшеты и иное), а также средства связи преподавателей и студентов.

Информационные технологии, необходимые для осуществления образовательного процесса по дисциплине с применением дистанционных образовательных технологий включают в себя:

- система дистанционного обучения (СДО) (Learning Management System) (LMS) Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment);
- электронная почта;
- система компьютерного тестирования;
- Цифровой образовательный ресурс IPR SMART;
- система интернет-связи skype;
- телефонная связь;
- программное обеспечение для организации конференции.

Обучение обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется посредством применения специальных технических средств в зависимости от вида нозологии.

При проведении учебных занятий по дисциплине используются мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся.

Лекционные аудитории оборудованы мультимедийными кафедрами, подключенными к звуковым колонкам, позволяющими усилить звук для категории слабослышащих обучающихся, а также проекционными экранами которые увеличивают изображение в несколько раз и позволяют воспринимать учебную информацию обучающимся с нарушениями зрения.

При обучении лиц с нарушениями слуха используется усилитель слуха для слабослышащих людей CyberEar модель NAP-40, помогающий обучаемым лучше воспринимать учебную информацию.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т.д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла;

для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**
- в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Раздел 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Общие методические рекомендации по усвоению лекционного материала

Для успешного усвоения лекционного материала обучающийся должен просмотреть учебную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь хотя бы представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции. Он должен также мысленно припомнить то, что уже знает, когда-то читал, изучал по другим предметам применительно к данной теме. Главное в проделанной работе к лекции – формирование субъективного настроя на характер информации, которую он получит в лекции по соответствующей теме. Иногда для этого бывает достаточно ознакомиться с типовой рабочей программой или учебным руководством.

Проблемная лекция не только раскрывает пункты, проблемы, темы, которые находятся в программе, но и заставляет обучающего мыслить экономически грамотно, искать новые пути и средства решения наиболее сложных проблем. Она обладает большой информационной емкостью, и за короткое время преподаватель успевает изложить так много проблем, мыслей, идей, что надо не потеряться в этой информации. Обучающийся должен помнить, что никакой учебник, никакая монография или статья не могут заменить учебную лекцию. В свою очередь, работа на лекции – это сложный вид познавательной, интеллектуальной работы, требующей напряжения, внимания, воли, затрат нервной и физической энергии. Весь проблемный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплён в памяти. Приступая к слушанию нового материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным, уяснить, на что опирается изложенная тема. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном повышении тона, изменения ритма, пауза и т.п.), обучающийся должен вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и их содержание, проблемы и их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, обучающийся значительно облегчает себе глубокое понимание материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Запись лекции является важнейшим элементом работы обучающегося на лекции. Конспект позволяет ему обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем он смог восстановить в памяти основные содержательные моменты лекции.

Типичная ошибка обучающихся – дословное конспектирование. Как правило, при записи слово в слово не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Искусство конспектирования сводится к навыкам свертывания информации, т.е. записи ее своими словами, частично словосочетаниями лектора, определенными и просто необходимыми сокращениями и иными приемами, но так, чтобы суметь вновь развернуть информацию без существенной потери. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, обучающейся сокращает текст и строит свой, в котором он сможет разобраться.

При ведении конспекта лекций есть материал, который записывается дословно, например, формулировки нормативных актов, определения основных криминологических категорий и законов. При этом обучающийся должен для себя в конспекте выделить главную мысль, идею в определении того или иного понятия, его сущность, не стараясь сразу понять его в деталях. Это позволит изначально усвоить экономические понятия, опираясь на главную идею, уяснить сущность.

В конспекте лекций обязательно записываются: название темы лекции, основные вопросы плана, рекомендуемая литература. Текст лекции должен быть разделен в соответствии с планом.

С окончанием лекции работа над конспектом может считаться завершённой. Нужно ещё восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации, предпринять иные меры с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к семинарам, экзамену, для дальнейшего изучения темы, на практике. Конспект лекций – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Общие методические рекомендации по выполнению практических заданий

Практические занятия — одна из важных форм аудиторных занятий с обучающимися, обеспечивающая их наиболее активное участие в учебном процессе, требующая от них углубленной самостоятельной работы. Их цель - дать обучающимся навыки в правильном отыскании и истолковании юридических норм, научить обучающихся применять теоретические знания, действующее законодательство, судебную практику к конкретным жизненным ситуациям, привить умение правильно и аргументированно излагать ответы при решении задач.

Необходимый для решения задач законодательный материал приводится в перечне нормативных актов. Следует, однако, иметь в виду, что этот перечень носит примерный характер и не исключает использования обучающимися других, в том числе и новейших, нормативных актов, прежде всего с использованием справочно-правовых систем «Гарант», «Консультант Плюс». Главными источниками, на которые опирается методика решения задач, являются Конституция Российской Федерации и Трудовой кодекс РФ.

Решение задач должно быть мотивировано со ссылками на нормативно – правовые акты (устно или письменно по усмотрению преподавателя). При этом следует указать не только их полное наименование, но и соответствующую статью (пункт, часть).

Содержание предлагаемых обучающимся правовых задач опирается на конкретный материал, взятый из судебной практики и периодической печати.

Под методикой решения задач (учебных дел) следует понимать систему методических положений и приемов разбора конкретного дела, которая должна обеспечить: 1) правильное решение дела по существу; 2) юридическую обоснованность решения со ссылкой на конкретные правовые нормы; 3) учет сложившейся судебной практики; 4) логичность и последовательность изложения доводов, каждый из которых должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним); 5) максимально краткую и точную формулировку промежуточных выводов и итогового решения. (ответов на поставленные вопросы).

Методика решения задач состоит в овладении методом логически последовательного дедуктивного анализа состоявшегося правонарушения путем постепенного перехода от общих вопросов к частным. Решение правовой задачи заключается в построении силлогизма, где общей посылкой является соответствующее теоретическое положение, из которого должен вытекать предполагаемый вывод: частный – факт нарушения трудового законодательства; вывод – решение, принимаемое согласно закону судом, прокуратурой или иным уполномоченным органом власти.

Предлагается наиболее целесообразный ход рассуждения в решении указанных задач, который может быть выражен в следующих вопросах в задачах содержащих правонарушение:

1. Определите состав правоотношений.
2. Проведите анализ состава правонарушения.
3. Установите субъектов ответственности.
4. Определите меры юридической ответственности.
5. Решите дело.
6. Какие меры следует принять для предупреждения данного правонарушения.

Приведенные вопросы в своей совокупности применимы не к каждой задаче. Но они настраивают на проведение глубокого анализа возникшей ситуации, гарантированного от ошибочных заключений

Анализ состава правонарушения необходим для определения субъектов и мер ответственности, то есть ответа на следующий вопрос. Такой анализ проводится по признакам состава правонарушения: вины, противоправности, причинно-следственной связи с последствиями правонарушения и наличием вреда субъектам отношений наемного труда.

Определение мер юридической ответственности является результатом ответа на

предшествующий вопрос. В зависимости от степени противоправности и общественной опасности анализируемого правонарушения рассматриваются меры дисциплинарной, материальной, административной или уголовной ответственности.

На основе ответов на предшествующие вопросы формулируется резюме – решение по конкретному делу. Однако только этим не должны ограничиваться ответы на вопросы, поставленные задачей.

В каждом отдельном случае предлагается провести исследование причин совершенного правонарушения, определить меры по предупреждению нарушений трудового законодательства.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы обучающимися

Поскольку на лекциях и семинарах не представляется возможным изложить тот объем информации, который необходим для максимально качественного усвоения предмета, значительный объем материала оставляется обучающемуся на самостоятельное изучение. Кроме того, даже буквальное конспектирование лекции обучающимися не всегда гарантирует ее полное усвоение.

При организации самостоятельной работы обучающихся предполагается осуществление следующих форм работы: подготовка к практическому занятию; подготовка к контролю знаний; изучение учебного материала и составление конспекта; изучение учебного материала с помощью дистанционных технологий обучения; подготовка реферата; составление анкет; участие в разработке деловой игры.

Добросовестное отношение к изучению данной дисциплины может способствовать обучающемуся в выработке профессиональных навыков и умений юридически корректно определять правовую природу соответствующих отношений и находить надлежащие нормы, способные обеспечить урегулирование тех или иных отношений.

Осуществляя самостоятельную работу, обучающиеся могут опираться на методические советы и рекомендации преподавателя при индивидуальном и групповом консультировании. Во-первых, каждый обучающийся при личной встрече с преподавателем сможет решить именно те проблемы, которые возникают у него при изучении материала и реализации изученного на практике, тогда, как в группе решаются проблемы не доступные пониманию большинству обучающихся. Во-вторых, повысится уровень самостоятельности обучающегося. Если при проведении группового занятия обучающийся может не принимать активного участия в обсуждении и решении проблемы, или просто соглашаться с решениями, предложенными другими, то, работая самостоятельно, он вынужден решать проблему самостоятельно, что в конечном итоге подготовит его к будущей практической деятельности. Обучающийся также сможет самостоятельно планировать время, затрачиваемое им на постановку проблемы, ее решения, и составления отчета для преподавателя, что опять же будет способствовать повышению уровня образования данного обучающегося.

Для повышения эффективности самостоятельной работы обучающихся рекомендуется следующий порядок ее организации.

Сначала изучаются теоретические вопросы по соответствующей теме с проработкой основной и дополнительной литературы. Особое внимание следует обратить на понимание основных понятий и определений, что необходимо для правильного понимания и решения задач. Затем нужно самостоятельно разобрать и решить рассмотренные в тексте примеры, выясняя в деталях практическое значение выученного теоретического материала. После этого необходимо еще раз внимательно прочитать все вопросы теории, изучить судебную практику по соответствующей теме.

Перечень тем и вопросов приведен в настоящей учебной программе по дисциплине. В связи с изменениями в законодательстве могут появиться новые вопросы для обсуждения, а некоторые вопросы могут утратить свою актуальность.

В Рабочей программе имеется рекомендуемый список основной литературы. Обучающемуся необходимо знать, что для подготовки достаточно использовать один из приведенных источников. Для расширения познаний необходимо обращаться к дополнительной литературе. Надо обратить внимание на то, что к каждой теме приведены основные понятия и краткое содержание материала, необходимого для изучения.

В результате самостоятельной подготовки обучающиеся должны получить комплексные знания законодательства, практики его применения, теоретических источников, уметь применять изученные нормы в процессе практической деятельности, грамотно составлять правовые документы. Обучающиеся должны комплексно подходить к решению поставленных проблем и быть самостоятельными в принятии решений.

Выполнение обучающимися самостоятельной работы контролируется в зависимости от задания в форме проверки конспекта, проверки выполнения индивидуального задания, проведения тестирования (по безмашинной технологии или компьютерного), написания рефератов. Соответствующие задания для контроля знаний обучающихся можно найти в материалах учебно-методического комплекса.

При решении задач обучающийся должен использовать следующий алгоритм:

- внимательно прочитать задачу;
- определить, какой изучаемой проблеме (институту) посвящена задача;
- изучить нормативно-правовые акты, основную и дополнительную литературу, лекционный материал;
- определить норму, подлежащую применению для правильного решения задачи;
- привести обоснование своей позиции;
- письменно изложить ответ.

С целью проверки глубины усвоения пройденного материала, а также в рамках подготовки к промежуточной аттестации (зачету), обучающиеся выполняют тесты. При подготовке и решении теста обучающийся должен внимательно изучить материал, предложенный преподавателем и учебно-методическим комплексом (основные термины, вопросы для обсуждения, основную и дополнительную литературу); рассмотреть практические задачи, предложенные к данной теме; еще раз вернуться к теоретическим вопросам для закрепления материала.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Подготовка рефератов является неотъемлемой частью учебного процесса по дисциплине «Трудовое право». Согласно сложившейся практике реферат может являться как формой ответа на практическом (семинарском) занятии, так и формой отработки пропусков или неаттестаций. При подготовке рефератов обучающиеся зачастую сталкиваются с многочисленными проблемами. Во избежание этого представляется обоснованным сформулировать основные теоретические подходы к написанию рефератов.

Под *рефератом* традиционно понимается обзор нормативной базы, определенной научной или практической литературы по заданной проблеме. Это могут быть одна или несколько монографий, учебники и учебные пособия, научные статьи, материалы социологических опросов (например, об отношении населения к возведению того или иного объекта), судебная практика, статистические сведения и т.д. Важно отметить, что автор реферата не обязан излагать собственную точку зрения на излагаемый вопрос (в противном случае это уже иной жанр выступления – научный доклад).

Реферат должен иметь четкую и логическую структуру, и состоять из следующих разделов:

- во-первых, введения, в котором автор обозначает актуальность выбранной темы, называет авторов, перечень нормативных актов и литературы, на основании которой подготовлен реферат;
- во-вторых, основной части, в которой конспективно излагаются основные положения выбранного автором научного источника (источников);
- в-третьих, заключения, в котором обобщается представленный материал и приводятся выводы, сформулированные автором реферата.

Объем реферата зависит от характера источника и сложности выбранной темы, но, в любом случае, его устное изложение не должно превышать 10 минут. Реферат по прочтении передается преподавателю и хранится на кафедре. Для формирования положительной мотивации обучающихся к написанию рефератов, а также стимулированию их активности, представляется обоснованным применить два методических приема:

1) для активизации внимания обучающихся к излагаемому тексту рекомендуется перед прочтением реферата предложить группе проблемное задание по теме реферата, а после

прочтения организовать беседу с целью решения проблемного задания. Таким образом, это обеспечит внимание группы и усилит эффект произвольного запоминания прочитанного текста;

2) перед тем, как предложить темы рефератов к следующему занятию, необходимо, на наш взгляд, создать “рекламу” рекомендуемым темам посредством наглядно-образного рассказа о предлагаемой теме. Это привлечет к ней внимание группы и повысит заинтересованность обучающихся к данному виду учебной работы.

Методические рекомендации обучающимся для подготовки к промежуточной аттестации

1. Обучающиеся обязаны сдать зачет и экзамен, предусмотренные рабочим учебным планом в соответствии графиком учебного процесса.

2. Допуском к промежуточной аттестации по заочной форме обучения является тестирование по дисциплине.

3. Кафедра должна предоставить обучающимся возможность в начале семестра получить информацию о содержании, форме и структуре внутрисеместровой аттестации по дисциплине «Трудовое право».

4. Досрочная сдача экзамена (зачета) допускается при наличии уважительной причины. Решение о досрочной сдаче принимает проректор по учебной работе и управлению качеством на основании заявления обучающегося.

5. Расписание зачетов и экзаменов составляется учебным управлением, утверждается проректором по учебной работе и управлению качеством, доводится до сведения обучающихся и преподавателей не позднее, чем за 2 недели до проведения зачета (экзамена).

6. Промежуточная аттестация проводится строго по расписанию в отведенных аудиториях.

7. Зачеты (экзамены) принимаются только у обучающихся, предъявивших зачетную книжку, оценки вносятся в экзаменационную ведомость.

8. Обучающимся, которые не имели возможности сдать зачеты и экзамены в период сессии по болезни или другим уважительным причинам, (подтвержденным документально), распоряжением проректора по учебной работе и управлению качеством устанавливаются индивидуальные сроки ликвидации академической задолженности.

9. На зачет (экзамен) выносятся материал лекционных, практических занятий, задания самостоятельной работы обучающихся. Зачеты проводятся после выполнения рабочей программы учебной дисциплины в части практических и лабораторных занятий.

10. Зачет может проводиться в форме устного или письменного опроса, либо в виде тестирования, в том числе компьютерного, а экзамен – только по утвержденным билетам.

11. При проведении зачета в форме устного опроса в аудитории, должно находиться не более 10 обучающихся на одного преподавателя, при проведении экзамена – не более 6 обучающихся.

12. При использовании формы письменного опроса зачет может проводиться для всей академической группы одновременно с объявлением итогов зачета не позднее следующего дня после сдачи зачета.

13. При проведении зачета в форме тестирования на каждом рабочем месте должно быть не более одного обучающегося.

14. На подготовку к ответу при устном опросе обучающемуся предоставляется 30 минут. При проведении зачета (экзамена) в форме письменного опроса – 60 минут. Норма времени на прием зачета – 12 минут на одного обучающегося, прием экзамена – 20 минут.

15. Считается, что зачет сдан, если обучающийся показал знание основных положений учебной дисциплины, умение решить конкретную практическую задачу из числа предусмотренных рабочей программой, использовать рекомендованную нормативную и учебную.

16. Положительный результат сдачи зачета фиксируется записью «зачтено» или оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» при дифференцированном зачете (зачет с оценкой) в зачетной ведомости и в зачетной книжке обучающегося и заверяется подписью преподавателя, принимавшего зачет. Отрицательный результат сдачи зачета фиксируется в зачетной ведомости записью «не зачтено» или «неудовлетворительно» в зачетной книжке обучающегося не проставляется.

17. После проведения зачета (экзамена) преподаватель сдает один экземпляр ведомости в учебное управление (подписанный заведующим кафедрой), второй – на кафедру.

Учебно-методическое издание

Рабочая программа учебной дисциплины

Трудовое право

*(Наименование дисциплины в соответствии с учебным
планом)*

Цветков Сергей Борисович

(Фамилия, Имя, Отчество составителя)