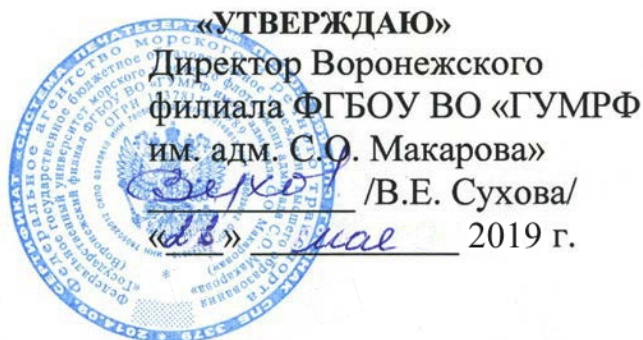




Федеральное агентство морского и речного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

Воронежский филиал
**Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования**
**«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
ФТД.1 «Трудовое право»

Уровень образования:	<u>Высшее образование – бакалавриат</u>	
Направление подготовки:	<u>38.03.02 Менеджмент</u>	
Направленность (профиль):	<u>Управление предприятием и человеческими ресурсами</u>	
Вид профессиональной деятельности:	<u>Организационно-управленческая, информационно-аналитическая, предпринимательская</u>	
Язык обучения:	<u>Русский</u>	
Кафедра:	<u>Частного права</u>	
Форма обучения:	<u>Очная</u>	<u>Заочная</u>
Курс:		<u>3</u>
Составитель:	<u>Тыртычный А.Э.</u>	

ВОРОНЕЖ 2019 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3
1.1 Цель и задачи учебной дисциплины.....	3
1.2 Место учебной дисциплины в структуре ОПОП.....	3
1.3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения ОПОП.....	3
2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
2.1 Объем дисциплины.....	4
2.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием дидактического материала по каждой изучаемой теме и этапов формирования компетенций.....	6
3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине и методические указания для обучающихся по освоению дисциплины очной и заочной форм обучения.....	7
4. Применяемые образовательные технологии для различных видов учебных занятий и для контроля освоения обучающимися запланированных результатов обучения.....	14
5. Фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации по дисциплине.....	17
6. Ресурсное обеспечение учебной дисциплины.....	20
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	22
Лист регистрации изменений.....	26

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Цели и задачи учебной дисциплины

Цель изучения дисциплины – состоит в формировании у обучающихся систематизированных научных представлений о правовых основах трудового права, содержании юридических норм, регулирующих трудовые отношения в Российской Федерации.

В ходе изучения факультативной дисциплины «Трудовое право» ставятся следующие **задачи**:

- рассмотреть понятие трудовых правоотношений;
- рассмотреть основные положения трудового законодательства Российской Федерации;
- изучить проблемы развития системы трудового права в Российской Федерации;
- раскрыть экономическую сущность трудовых правоотношений;
- дать представление о программе развития трудового права в Российской Федерации.

1.2 Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина «Трудовое право» относится к факультативным дисциплинам изучается на 3 курсе заочной формы обучения. Дисциплина базируется на знаниях, полученных обучающимися при изучении дисциплины «Правоведение».

1.3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения ООП

В процессе освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины
ОПК-1	Владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	Знает: основные положения юридических наук, раскрывающие значение соблюдения законодательства трудового права в установлении режима законности и правопорядка.
		Умеет: использовать различные формы, методы и организационно-правовые механизмы обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права.
		Владеет: навыками осуществления различных форм работы по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права.

2. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

2.1 Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины «Трудовое право» составляет 72 часа / 2 зачетные единицы.

Вид учебной работы	Всего, Часов /ЗЕ		Курс			
			Очная форма, Часов /ЗЕ		Заочная форма, Часов /ЗЕ	
	Очная форма	Заочная форма		–	III	–
Аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего в том числе:		8/0,22		–	8/0,22	–
Учебные занятия лекционного типа (УЗЛТ)		4/0,11		–	4/0,11	–
Учебные занятия семинарского (практического) типа (УЗСПТ)		4/0,11		–	4/0,11	–
Учебные занятия лабораторного типа (УЗЛТ)		–		–	–	–
Самостоятельная работа обучающихся		60 / 1,67		–	60 / 1,67	–
Промежуточная аттестация (подготовка и сдача), всего:		4 / 0,11		–	4 / 0,11	–
Контрольная работа		–		–	–	–
Курсовая работа		–		–	–	–
Зачет		4 / 0,11		–	4 / 0,11	–
Экзамен		–		–	–	–
Итого: Общая трудоемкость учебной дисциплины	Часов		-		72	–
	Зачетн. ед.		-		2	–

2.2 Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием дидактического материала по каждой изучаемой теме и этапов формирования компетенций

№	Наименование темы дисциплины	Содержание темы дисциплины	Формируемые компетенции
1.	Тема 1. Предмет, метод, система, принципы трудового права	Основные функции, цели и задачи трудового законодательства в России. Понятие трудового права и его место в общей системе права. Соотношение трудового права с другими отраслями права. Предмет, метод трудового права: понятие и содержание. Система трудового права как отрасли права. Понятие, цели, черты и значение принципов трудового права. Виды принципов трудового права (общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы). Запрещение	ОПК-1

		дискриминации в сфере труда. Запрещение принудительного труда в России	
2	Тема 2. Источники трудового права	Понятие, система и виды источников трудового права. Конституция Российской Федерации, как основной источник трудового права. Международные акты, как основной источник права. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке. Действие труд. законодательства во времени, в пространстве. Исчисление сроков.	ОПК-1
3	Тема 3. Субъекты трудового права. Трудовые правоотношения	Правовой статус субъектов трудового права: понятие, виды субъектов. Правосубъектность. Правовое положение работодателя (физическое, юрид. лицо). Работники, как субъекты трудового права. Выборные профсоюзные органы и трудовые коллективы. Понятие и признаки трудовых отношений. Элементы трудовых отношений (объект, субъекты). Содержание трудовых отношений (права и обязанности сторон). Юридические факты (основания возникновения, изменения правоотношений)	ОПК-1
4	Тема 4. Социальное партнерство. Правовое положение профсоюзов в сфере труда	Понятие и стороны социального партнерства в сфере труда. Принципы и формы социального партнерства. Представители работников и работодателей в соц. партнерстве. Коллективные переговоры: правила и порядок их ведения. Понятие, содержание и действие коллективного договора. Формы участия работников в управлении организацией. Ответственность сторон соц. партнерства. Понятие и особенности деятельности профсоюзов в России. Государственная регистрация профсоюзов. Обязанности работодателя по осуществлению деятельности профсоюзов. Права профсоюзов. Гарантии реализации прав профсоюзов. Защита прав профсоюзов.	ОПК-1
5	Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	Государственная политика в области содействия занятости населения. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми. Понятие и организация общественных работ. Понятие безработного. Права и обязанности безработных. Порядок признания граждан безработными. Лица, не являющиеся безработными. Гарантии и права граждан в области занятости. Понятие подходящей и неподходящей работы. Размеры пособия по безработице. Прекращение выплаты пособия.	ОПК-1
6	Тема 6. Порядок и процедура приема на работу. Трудовой договор. Изменение трудового договора. Прекращение трудового до-	Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Собеседование при приеме на работу. Документы, предъявляемые при приеме на работу. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора. Правила оформления приема на работу. Испытательный срок. Результаты испытания. Понятие, стороны и форма трудового	ОПК-1

	говора	договора. Содержание трудового договора (обязательные и дополнительные условия). Отличие трудового договора от гражданско-правового договора. Срочный трудовой договор. Понятие изменения трудового договора. Перевод и перемещение. Виды переводов. Оформление перевода. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: увольнение по сокращению численности штата работников. Увольнение по результатам аттестации работников. Увольнение за прогул. Увольнение за совершение аморального проступка. Увольнение работника за представление подложных документов при заключении трудового договора. Порядок оформления прекращения трудового договора. Выдача копий документов, связанных с работой.	
7	Тема 7. Рабочее время и время отдыха, отпуска	Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Работа в ночное время. Сверхурочная работа. Режим рабочего времени (ненормированный рабочий день, гибкое рабочее время). Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе (для отдыха и питания, для обогрева и отдыха, специальные перерывы). Выходные дни. Понятие и виды отпусков (основной, удлиненный, дополнительный)	ОПК-1
8	Тема 8. Оплата труда. Гарантии и компенсации	МРОТ и прожиточный минимум в России. Заработная плата: понятие, формы. Условия, ухудшающие оплату труда. Удержания из заработной платы. Выплаты стимулирующего характера. Понятие гарантий и компенсаций. Нормирование труда.	ОПК-1

Разделы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Лекционные занятия		Практические занятия		Самостоятельная работа		Всего часов	
		О	ЗО	О	ЗО	О	ЗО	О	ЗО
1.	Тема 1. Предмет, метод, система, принципы трудового права		0,5		0,5		7		8
2.	Тема 2. Источники трудового права		0,5		0,5		7		8
3.	Тема 3. Субъекты трудового права. Трудовые правоотношения		0,5		0,5		7		8
4.	Тема 4. Социальное партнерство. Правовое положение профсоюзов в сфе-		0,5		0,5		7		8

	ре труда							
5.	Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства		0,5		0,5		7	8
6.	Тема 6. Порядок и процедура приема на работу. Трудовой договор. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора		0,5		0,5		7	8
7.	Тема 7. Рабочее время и время отдыха, отпуска		0,5		0,5		7	8
8.	Тема 8. Оплата труда. Гарантии и компенсации		0,5		0,5		15	16
Итого:			4		4		64	72

3. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды самостоятельной работы обучающихся в ходе освоения учебной дисциплины

№	Наименование темы дисциплины (модуля)	Виды работы при самостоятельной подготовки обучающихся		Самостоятельная работа
		К лекционным занятиям	К семинарским (практическим) занятиям	
1.	Тема 1. Предмет, метод, система, принципы трудового права	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: 1. Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д. Амаглобели [и др.].– Электрон. текстовые данные.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.–	Ознакомление с планом занятия – распределение заданий и вопросов для самостоятельного изучения со списком основной и дополнительной литературы. Закрепление, углубление и расширение знаний, полученных на лекционных занятиях. Нахождение связи теоретических вопросов для самостоятельного изучения из конкретными ситуациями и приме-	Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и

		<p>503 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52577.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>2. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.– Электрон. текстовые данные.– Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.– 199 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16478.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>Прочитать и изучить соответствующие изучаемой теме нормативные документы.</p>	<p>рами из жизни, практики профессиональной деятельности.</p> <p>Выполните задания для самостоятельной работы (размещены в фонде оценочных средств).</p> <p>Уяснить Методические рекомендации для обучающихся по освоению материала и по подготовке к ответам на вопросы, выносимые на семинарское занятие.</p>	<p>практическому занятию, а также промежуточной аттестации.</p>
2	<p>Тема 2. Источники трудового права</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы:</p> <p>1. Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д. Амаглобели [и др.]– Электрон. текстовые данные.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.– 503 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52577.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>2. Захарова Н.А. Трудовое право России</p>	<p>Ознакомление с планом занятия – распределение заданий и вопросов для самостоятельного изучения со списком основной и дополнительной литературы. Закрепление, углубление и расширение знаний, полученных на лекционных занятиях. Нахождение связи теоретических вопросов для самостоятельного изучения из конкретными ситуациями и примерами из жизни, практики профессиональной деятельности.</p> <p>Выполните задания для самостоятельной работы</p>	<p>Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации.</p>

		<p>[Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.– Электрон. текстовые данные.– Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.– 199 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16478.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>Прочитать и изучить соответствующие изучаемой теме нормативные документы.</p>	<p>(размещены в фонде оценочных средств).</p> <p>Уяснить Методические рекомендации для обучающихся по освоению материала и по подготовке к ответам на вопросы, выносимые на семинарское занятие.</p>	
3	<p>Тема 3. Субъекты трудового права. Трудовые правоотношения</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы:</p> <p>1. Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д. Амаглобели [и др.].– Электрон. текстовые данные.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.– 503 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52577.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>2. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.– Электрон. текстовые данные.– Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Ме-</p>	<p>Ознакомление с планом занятия – распределение заданий и вопросов для самостоятельного изучения со списком основной и дополнительной литературы. Закрепление, углубление и расширение знаний, полученных на лекционных занятиях. Нахождение связи теоретических вопросов для самостоятельного изучения из конкретными ситуациями и примерами из жизни, практики профессиональной деятельности.</p> <p>Выполните задания для самостоятельной работы (размещены в фонде оценочных средств).</p> <p>Уяснить Методические рекомендации для обучающихся по ос-</p>	<p>Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации.</p>

		<p>диа, 2014.– 199 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16478.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>Прочитать и изучить соответствующие изучаемой теме нормативные документы.</p>	<p>воению материала и по подготовке к ответам на вопросы, выносимые на семинарское занятие.</p>	
4	<p>Тема 4. Социальное партнерство. Правовое положение профсоюзов в сфере труда</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы:</p> <p>1. Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д. Амаглобели [и др.].– Электрон. текстовые данные.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.– 503 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52577.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>2. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.– Электрон. текстовые данные.– Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.– 199 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16478.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>Прочитать и изучить соответствующие</p>	<p>Ознакомление с планом занятия – распределение заданий и вопросов для самостоятельного изучения со списком основной и дополнительной литературы. Закрепление, углубление и расширение знаний, полученных на лекционных занятиях. Нахождение связи теоретических вопросов для самостоятельного изучения из конкретными ситуациями и примерами из жизни, практики профессиональной деятельности.</p> <p>Выполните задания для самостоятельной работы (размещены в фонде оценочных средств).</p> <p>Уяснить Методические рекомендации для обучающихся по освоению материала и по подготовке к ответам на вопросы, выносимые на семинарское занятие.</p>	<p>Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации.</p>

		изучаемой теме нормативные документы.		
5	Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы:</p> <p>1. Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д. Амаглобели [и др.].– Электрон. текстовые данные.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.– 503 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52577.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>2. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.– Электрон. текстовые данные.– Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.– 199 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16478.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>Прочитать и изучить соответствующие изучаемой теме нормативные документы.</p>	<p>Ознакомление с планом занятия – распределение заданий и вопросов для самостоятельного изучения со списком основной и дополнительной литературы. Закрепление, углубление и расширение знаний, полученных на лекционных занятиях. Нахождение связи теоретических вопросов для самостоятельного изучения из конкретными ситуациями и примерами из жизни, практики профессиональной деятельности.</p> <p>Выполните задания для самостоятельной работы (размещены в фонде оценочных средств).</p> <p>Уяснить Методические рекомендации для обучающихся по освоению материала и по подготовке к ответам на вопросы, выносимые на семинарское занятие.</p>	<p>Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации.</p>
6	Тема 6. Порядок и процедура приема на работу. Трудовой договор. Измене-	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы:</p>	<p>Ознакомление с планом занятия – распределение заданий и вопросов для самостоя-</p>	<p>Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных</p>

	<p>ние трудового договора. Прекращение трудового договора</p>	<p>1. Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д. Амаглобели [и др.].– Электрон. текстовые данные.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.– 503 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52577.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>2. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.– Электрон. текстовые данные.– Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.– 199 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16478.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>Прочитать и изучить соответствующие изучаемой теме нормативные документы.</p>	<p>тельного изучения со списком основной и дополнительной литературы. Закрепление, углубление и расширение знаний, полученных на лекционных занятиях. Нахождение связи теоретических вопросов для самостоятельного изучения из конкретными ситуациями и примерами из жизни, практики профессиональной деятельности.</p> <p>Выполните задания для самостоятельной работы (размещены в фонде оценочных средств).</p> <p>Уяснить Методические рекомендации для обучающихся по освоению материала и по подготовке к ответам на вопросы, выносимые на семинарское занятие.</p>	<p>занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации.</p>
7	<p>Тема 7. Рабочее время и время отдыха, отпуска</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы:</p> <p>1. Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д. Амаглобели [и др.].– Электрон. текстовые данные.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.– 503 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52577.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>2. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.– Электрон. текстовые данные.– Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.– 199 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16478.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>Прочитать и изучить соответствующие изучаемой теме нормативные документы.</p>	<p>Ознакомление с планом занятия – распределение заданий и вопросов для самостоятельного изучения со списком основной и дополнительной литературы. Закрепление, углубление и расширение</p>	<p>Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной</p>

		<p>денция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д. Амаглобели [и др.]– Электрон. текстовые данные.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.– 503 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52577.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>2. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.– Электрон. текстовые данные.– Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.– 199 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16478.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>Прочитать и изучить соответствующие изучаемой теме нормативные документы.</p>	<p>знаний, полученных на лекционных занятиях. Нахождение связи теоретических вопросов для самостоятельного изучения из конкретными ситуациями и примерами из жизни, практики профессиональной деятельности.</p> <p>Выполните задания для самостоятельной работы (размещены в фонде оценочных средств).</p> <p>Уяснить Методические рекомендации для обучающихся по освоению материала и по подготовке к ответам на вопросы, выносимые на семинарское занятие.</p>	<p>ной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации.</p>
8	Тема 8. Оплата труда. Гарантии и компенсации	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы:</p> <p>1. Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д. Амаглобели [и др.]–</p>	<p>Ознакомление с планом занятия – распределение заданий и вопросов для самостоятельного изучения со списком основной и дополнительной литературы. Закрепление, углубление и расширение знаний, полученных на лекционных занятиях. Нахождение связи теоретических вопросов для самостоятельного</p>	<p>Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему</p>

		<p>Электрон. текстовые данные.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.– 503 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52577.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>2. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.– Электрон. текстовые данные.– Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.– 199 с.– Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16478.html.– ЭБС «IPRbooks»</p> <p>Прочитать и изучить соответствующие изучаемой теме нормативные документы.</p>	<p>изучения из конкретными ситуациями и примерами из жизни, практики профессиональной деятельности.</p> <p>Выполните задания для самостоятельной работы (размещены в фонде оценочных средств).</p> <p>Уяснить Методические рекомендации для обучающихся по освоению материала и по подготовке к ответам на вопросы, выносимые на семинарское занятие.</p>	<p>аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации.</p>
--	--	--	---	---

4. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ И ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ЗАПЛАНИРОВАННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях

При реализации дисциплины «Трудовое право» основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров используются образовательные технологии, наиболее полно отражающие специфику дисциплины, а именно активные и интерактивные формы проведения занятий.

Методические рекомендации по проведению лекционных занятий

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В ходе лекции обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические рекомендации по проведению практических занятий (семинаров)

Практические занятия (семинары) проводятся в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. Основными целями практического занятия являются:

- закрепление теоретических знаний, полученных при изучении дисциплины;
- овладение методами экономического познания;
- понимание основ макроэкономики и функционирования системы рынка;
- выработка и систематизация практических навыков микроэкономического анализа;
- обобщение всего комплекса знаний по дисциплине;
- приобретение навыков публичных выступлений.

Порядок проведения практического занятия (ПЗ):

1. Освещается план ПЗ, выдаются задания по конкретной теме и определяется время для их выполнения, формулируются цели, проводится краткий обзор материалов, методов и инструментария, необходимого для выполнения заданий, конкретизируются требования к форме представления результатов.

2. Заслушиваются и обсуждаются ответы на устные вопросы.

3. Заслушиваются и обсуждаются рефераты, презентации, доклады, другие формы отчетов о проделанной работе (в произвольной форме).

4. Проводится дискуссия (методические рекомендации приводятся далее).

5. Выполняется индивидуально или в мини-группах (2-3 человека) кейс (методические рекомендации приводятся далее). Предварительно проводится анализ важнейших аспектов проблемы, приводятся примеры выводов и рекомендаций, требования к представлению результатов.

6. Прорешиваются индивидуально тестовые задания и задачи. Предварительно проводится общий разбор одного или нескольких заданий, делается акцент на сложные моменты и нюансы, иллюстрируется форма представления результата.

7. Осуществляется проверка выполненных заданий и оценка результатов.

В ходе проведения практического занятия преподаватель осуществляет контроль работы и индивидуальное консультирование обучающихся, корректирует и направляет их действия при помощи наводящих вопросов, советов и рекомендаций. Акцентируется внимание на необходимость и правильность анализа и интерпретации получаемых результатов. В случае необходимости, если задание не выполнили более, чем 50% студентов группы, преподаватель разбирает данное задание совместно с обучающимися.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов тем учебной дисциплины. Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Трудовое право» определяется учебным планом. При самостоятельной работе обучающиеся работают с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя. Целью самостоятельной работы является закрепления знаний, полученных обучающимися в ходе лекционных и семинарских занятий, и углубление их с помощью основных и дополнительных источников информации.

Одной из форм самостоятельной работы является написание конспекта. Под конспектом понимается вторичное создание источников в свернутой и сжатой форме и подразумевается объединение выписок и важных тезисов из обрабатываемого материала. Запись конспекта должна характеризоваться систематичностью, логичностью и лаконичностью. При конспектировании надо тщательно перерабатывать изучаемую информацию, перечитывать и анализировать записи, целесообразно разделять текст на части, отбрасывать все второстепенное, неважное. В конспекте должны быть выделены главные мысли – тезисы. В

роли тезиса могут быть выбраны понятия, категории, определения, законы и их формулировки, факты и события, доказательства и др. Законспектированная информация должна быть связной. Для начала следует составить план конспекта, в соответствии с вопросами которого и следует писать конспект. На каждый вопрос плана должна отвечать определенная часть написанного текста. Главная задача обучающегося при конспектировании – правильно осмыслить, а потом четко и логично записать все необходимое.

Важным видом самостоятельной работы является подготовка отчета о самостоятельной работе в виде реферата, доклада, презентации (в произвольной форме). Тема выбирается обучающимся из заранее предлагаемого списка по согласованию с преподавателем. Требования к выполнению отчета (реферата, доклада, презентации) аналогичны требованиям к выполнению конспекта, однако значительно более пристальное внимание уделяется таким моментам:

- актуальность проблемы, полнота и глубина ее проработки;
- сопоставление различных точек зрения;
- самостоятельность и авторская позиция;
- умение обобщать и делать выводы.

Результаты проделанной работы представляются в виде реферата, доклада, презентации и защищаются в заранее установленные сроки (чаще на практическом занятии, соответствующем теме).

Методические рекомендации по проведению ситуационного практикума (решению кейсов)

Ситуационный практикум в виде кейсов – анализ и решение обучающимися заданий, сформированных на основе практических ситуаций, с целью приобретения навыков решения проблем в профессиональной области.

Кейсы выполняются индивидуально или в мини-группах (2-3 человека). Преподаватель предварительно доводит до обучающихся содержание задачи-ситуации (по электронной почте или в бумажной форме), проводит совместный с обучающимися коллективный анализ важнейших аспектов проблемы, приводит примеры выводов и рекомендаций, информирует о форме представления результатов решения задачи и сроках ее выполнения.

Порядок решения кейсов:

- 1) внимательно изучить предлагаемую ситуацию, определить существо проблемы;
- 2) подобрать и изучить информацию по соответствующей теме;
- 3) аргументировано ответить на предлагаемые в кейсе вопросы, приводя по 2-3 доказательства, примера, пути решения и т.п. (в зависимости от ситуации);
- 4) представить результат в требуемой форме (письменно или устно);
- 5) возможно коллективное обсуждение выявленных проблем и предлагаемых путей их решения.

Подведение итогов ситуационного практикума и выставление баллов, набранных обучающимися, осуществляется преподавателем в конце практического занятия.

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой	Наименование оценочного средства

		компетенции	
1	Тема 1. Предмет, метод, система, принципы трудового права	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.
2	Тема 2. Источники трудового права	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.
3	Тема 3. Субъекты трудового права. Трудовые правоотношения	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.
4	Тема 4. Социальное партнерство. Правовое положение профсоюзов в сфере труда	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.
5	Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.
6	Тема 6. Порядок и процедура приема на работу. Трудовой договор. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.
7	Тема 7. Рабочее время и время отдыха, отпуска	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.
8	Тема 8. Оплата труда. Гарантии и компенсации	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.

**Критерии оценивания результата обучения по дисциплине
и шкала оценивания**

Оценка «неудовлетворительно» или отсутствие сформированности компетенции	Оценка «удовлетворительно» или пороговый уровень освоения компетенции	Оценка «хорошо» или достаточный уровень освоения компетенции	Оценка «отлично» или высокий уровень освоения компетенции
не зачтено	зачтено		
Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения, отсутствие самостоятельности в применении умения к	Обучаемый демонстрирует определенную самостоятельность в применении знаний, умений и навыков к решению учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем, по заданиям, решение которых было	Способность обучающегося продемонстрировать самостоятельное применение знаний, умений и навыков при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель при потенци-	Обучаемый демонстрирует способность к полной самостоятельности (допускаются консультации с преподавателем по сопутствующим вопросам) в выборе способа решения неизвестных

<p>использованию методов освоения учебной дисциплины и способность самостоятельно проявить навык повторения решения поставленной задачи по стандартному образцу свидетельствуют об отсутствии сформированной компетенции. Отсутствие подтверждения наличия сформированности компетенции свидетельствует об отрицательных результатах освоения учебной дисциплины</p>	<p>показано преподавателем, следует считать, что компетенция сформирована, но ее уровень недостаточно высок. Поскольку выявлено наличие сформированной компетенции, ее следует оценивать положительно, но на низком уровне</p>	<p>альном формировании компетенции, подтверждает наличие сформированной компетенции, причем на более высоком уровне. Наличие сформированной компетенции на достаточном уровне самостоятельности со стороны обучаемого при ее практической демонстрации в ходе решения аналогичных заданий следует оценивать, как положительное и устойчиво закрепленное в практическом навыке</p>	<p>или нестандартных заданий в рамках учебной дисциплины с использованием знаний, умений и навыков, полученных как в ходе освоения данной учебной дисциплины, так и смежных дисциплин, следует считать компетенцию сформированной на высоком уровне. Присутствие сформированной компетенции на высоком уровне, способность к ее дальнейшему саморазвитию и высокой адаптивности практического применения к изменяющимся условиям профессиональной задачи</p>
--	--	---	--

Вопросы для подготовки к зачету

1. Предмет правового регулирования трудового права. Основные принципы правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права. Основные черты метода трудового права.
2. Источники трудового права. Роль судебной практики в сфере действия трудового права. Локальные нормативные акты в трудовом праве. Акты договорного регулирования в сфере труда. Их виды и соотношение с нормативными правовыми актами.
3. Понятие, содержание и основания возникновения трудового правоотношения.
4. Скрытые трудовые отношения: понятие, виды, источники правового регулирования. Порядок и правовые последствия признания отношений трудовыми.
5. Работник как субъект трудового права. Особенности его правового статуса.
6. Работодатель в качестве субъекта трудового права.
7. Правовой статус профсоюзов. Их роль в сфере действия трудового права. Формы представительства профсоюзов.
8. Представители работников в качестве субъекта правоотношений, возникающих в сфере труда.
9. Понятие социального партнерства. Принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Система, формы и органы социального партнерства.
10. Процедура проведения коллективных переговоров. Правовое урегулирование разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров.

11. Понятие и содержание коллективного договора. Его место в сфере регулирования отношений, возникающих в процессе труда.
12. Соглашения в сфере труда (понятие, виды, содержание, действие)
13. Правоотношения по профессиональной подготовке (переподготовке, повышению квалификации) у конкретного работодателя. Стороны, содержание, основания возникновения и прекращения.
14. Трудовой договор. Понятие, виды, содержание.
15. Видовая дифференциация условий трудового договора. Юридическое значение и соотношение с нормативно-правовым регулированием.
16. Срок действия трудового договора. Особенности срочных трудовых договоров.
17. Процедура заключения трудового договора. Вступление его в силу. Испытание при приеме на работу. Правовые последствия результатов испытания для работника.
18. Изменение условий трудового договора, определенных сторонами, перевод на другую работу, перемещение: соотношение понятий. Временные переводы на другую работу. Правовые последствия для работника в случае смены собственника имущества организации, изменения ее подведомственности, либо реорганизации.
19. Отстранение от работы: основания, порядок и правовые последствия.
20. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.
22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя как мера дисциплинарного взыскания.
23. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон договора.
24. Прекращение трудового договора вследствие нарушений правил заключения трудового договора.
25. Процедура прекращения трудового договора. Оформление прекращения трудового договора.
26. Правовое регулирование защиты персональных данных работника (понятие, обработка, гарантии защиты и ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников).
27. Понятие и виды рабочего времени.
28. Правовое регулирование отпусков. Их видовая дифференциация в сфере труда.
29. Режим рабочего времени. Понятие, виды.
30. Понятие времени отдыха в трудовом праве. Процедура и правовые последствия работы в выходные и праздничные дни.
31. Роль профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с прекращением трудового договора.
32. Заработная плата в трудовом праве. Принципы и гарантии при оплате труда работников. Формы оплаты труда. Правовая процедура установления, выплаты и удержаний из заработной платы.
33. Минимальная, средняя заработная плата. Предел заработной платы работников. Порядок установления и исчисления.
34. Гарантии и компенсации работникам при направлении в командировки и при переезде на работу в другую местность.
35. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.
36. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора.
37. Понятие и виды гарантий и компенсаций в сфере труда. Их юридическое значение.

6. Ресурсное обеспечение учебной дисциплины

Основная учебная литература:

1. Трудовое право (4-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д. Амаглобели [и др.].– Электрон. текстовые данные.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.– 503 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52577.html>.– ЭБС «IPRbooks»

2. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.– Электрон. текстовые данные.– Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.– 199 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478.html>.– ЭБС «IPRbooks» ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная учебная литература:

1. Давыдова Н.Ю. Право [Электронный ресурс]: практикум/ Давыдова Н.Ю., Максименко Е.И., Черепова И.С.– Электрон. текстовые данные.– Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.– 149 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54141.html>.– ЭБС «IPRbooks»

2. Петров А.Я. Гарантии и компенсации. Актуальные вопросы трудового права [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Петров А.Я.– Электрон. текстовые данные.– М.: ЭкОонис, 2014.– 420 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35256.html>.– ЭБС «IPRbooks»

3. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации»/ Н.Д. Амаглобели [и др.].– Электрон. текстовые данные.– М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.– 503 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59309.html>.– ЭБС «IPRbooks»

Электронные ресурсы:

– Электронно-библиотечная система IPRbooks Режим доступа: <http://www.iprbooks.ru>;

– Бесплатная электронная библиотека онлайн «Единое окно к образовательным ресурсам» Режим доступа: <http://www.window/edu/ru>;

– Бесплатная библиотека по юриспруденции. Режим доступа: <http://www.allpravo.ru/library/>;

– www.un.org – Организация Объединенных Наций;

– <http://www.coe.int> – Совет Европы;

www.icj-cij.org – Международный суд правосудия (International Court of Justice);

– www.curia.eu.int – Суд правосудия Европейских Сообществ (Court of Justice of the European Communities);

– www.echr.coe.int – Европейский Суд по защите прав человека (European Court of Human Rights);

– www.worldcourts.com – Информация о международных судах;

– Официальный сервер органов государственной власти Российской Федерации: <http://www.gov.ru>;

– Информационные каналы Государственной Думы, Совета Федерации, Конституционного Суда России: <http://www.akdi.ru>;

– Высшая аттестационная комиссия (ВАК) Министерства образования и науки Российской Федерации: <http://vak.ed.gov.ru>;

– <http://www.gov.ru/main/page7.html> – Федеральное Собрание – Парламент Россий-

ской Федерации;

- <http://www.duma.ru> – Государственная Дума Федерального Собрания РФ;
- <http://www.council.gov.ru> – Совет Федерации Федерального Собрания РФ;
- <http://www.ks.rfnet.ru> – Конституционный Суд РФ;
- <http://www.scrf.gov.ru> – Совет Безопасности Российской Федерации;
- <http://www.gov.ru/main/page10.html> – Судебная власть Российской Федерации;
- <http://www.genproc.gov.ru/> – Прокуратура Российской Федерации;
- <http://kremlin.ru/> – Президент Российской Федерации;
- <http://www.government.ru> – Правительство Российской Федерации;
- <http://www.mvd.ru> – Министерство внутренних дел Российской Федерации;
- <http://www.fms.gov.ru> – Федеральная миграционная служба;
- <http://www.minjust.ru> – Министерство юстиции Российской Федерации;
- <http://www.fsin.su> – Федеральная служба исполнения наказаний;
- <http://www.fssprus.ru> – Федеральная служба судебных приставов;
- <http://svr.gov.ru> – Служба внешней разведки Российской Федерации (Федеральная служба);
- <http://www.fsb.ru> – Федеральная служба безопасности Российской Федерации (Федеральная служба);
- <http://www.customs.ru> – Федеральная таможенная служба;
- www.uncitral.org – Раздел сайта «Прецеденты» (Caselaw (CLOUT)) – собрание судебных и арбитражных решений, имеющих отношение к конвенциям и модельным законам, принимаемым комиссией UNCITRAL;
- www.europa.eu.int/pol/justice/index_en.htm – Законодательство Европейского Союза;
- www.lwionline.org – Правила написания юридических документов (LegalWritingInstitute);
- www.hg.org – Центр правовых исследований (Law and LegalResearchCenter);
- www.law.com – Новости и информация в области права (LegalNewsandInformation);
- www.lawnerds.com – Информация о том, как правильно работать с прецедентами;
- www.hro.org – Права человека и безопасность общества;
- <http://www.echr.ru> – СМИ о правах человека;
- www.rg.ru – сайт «Российской газеты»;
- www.rg.ru – сервер «Российской газеты»;
- <http://www.pravo.ru> – Портал «Право»;
- <http://constitution.garant.ru> – Сайт Конституции Российской Федерации;
- <http://www.law.edu.ru> – Федеральный правовой портал «Юридическая Россия»;
- <http://www.edulib.ru> – Центральная библиотека образовательных ресурсов;
- <http://yaca.yandex.ru/yaca/cat/Society/Judicial> – Каталог сайтов «Законодательство»;
- <http://www.hro.org> – Портал «Права человека в России»;
- <http://www.pravo.ru> – Юридические новости, обзоры и аналитика, судебные репортажи, законы, картотека судей и арбитражных дел, юристы и адвокаты;

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л помещение № 10. Специализированная многофункциональная аудитория 5:	Доступ в Интернет. 1. Стол аудиторный – 31 шт. 2. Стул аудиторный – 62 шт. 3. Доска аудиторная – 1 шт. 4. Шкаф полуоткрытый со	Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);

<p>– учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа;</p> <p>– групповых и индивидуальных консультаций;</p> <p>– проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>стеклом – 1 шт.</p> <p>5. Мультимедиа–проектор BenQ MS524 (3D DLP. 3200Lm. SVGA. 1300:1, 30 dB/2 – 1 шт.</p> <p>6. Экран настенный ScreenMedia Economy–P 180*180 тип MW (210134891) – 1 шт.</p> <p>7. Персональный компьютер Пентиум 1000 – ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) – 1 шт.</p>	<p>Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)</p> <p>зионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде организации</p>		
<p>394033, г.Воронеж Ленинский проспект, дом 174л. второй этаж, Специализированная многофункциональная аудитория 1а:</p> <p>- курсового проектирования (выполнения курсовых работ);</p> <p>- помещение для самостоятельной работы.</p>	<p>Доступ в Интернет.</p> <p>1. Библиотечные стеллажи "Ангстрем"</p> <p>2. Картотека ПРАКТИК -06 шкаф 6 секционный А5 и А 6, 553*631*1327, разделители продольный</p> <p>3. Шкаф полуоткрытый со стеклом - 2 шт.</p> <p>4. Кресло "Престиж" – 5 шт.</p> <p>5. Стул аудиторный - 17 шт.</p> <p>6. Стол аудиторный - 13 шт.</p> <p>7. Кондиционер General ASG 18 R/U</p> <p>8. Копир SHARP AR 5625 (копир/принтер с дуплексом, без тонера, деволпера) формат А3.</p> <p>9. Копировальный аппарат MITA KM 1620</p> <p>10. Дубликатор Duplo DP 205A (с интерфейсом)</p> <p>11. Компьютер ntel Celeror 2.0 – 6 шт.</p> <p>12. ПК Пентиум 1000</p>	<p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);</p> <p>Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);</p> <p>Справочная правовая система консультант плюс (договор №153/17 от 01.01.2017, ООО «Воронежское информационное агентство «Консультант»»);</p> <p>Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (сублицензионный договор №ЮС-2017-00603 от 14.08.2017, ООО «Южная Софтверная Компания»);</p> <p>WinRAR (государственный контакт №101207 10.12.2007 ., ООО Фирма «РИАН»)</p> <p>Chrome (распространяется свободно, лицензия Chrome EULA, правообладатель Google Inc);</p> <p>7-zip (распространяется свободно, лицензия GNU LGPL, правообладатель Igor Pavlov);</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks адаптиро-</p>

		ванная для лиц с ОВЗ (Лицензионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)
394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л № 43. Специализированная многофункциональная аудитория 30: - курсового проектирования (выполнения курсовых работ); - помещение для самостоятельной работы.	Доступ в Интернет. 1. Стол компьютерный – 10 шт. 2. Стол аудиторный – 7 шт. 3. Стул ученический – 14 шт. 4. Кресло "Престиж" GTRP C-38 – 10 шт. 5. Кресло – 1 шт. 6. Персональный компьютер Intel Core i2 Duo CPU E8400 3.00ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) – 9 шт. 7. Персональный компьютер Intel Pentium 4 CPU 3.00 ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) -1 шт. 8. Интерактивная доска Triumph Board – 1 шт 9. Доска настенная 1 элементная – 1 шт. 10. Источник бесперебойного питания 1 IronBack Power Pro 500 -10 шт. 11. Кондиционер LG LS 246 – 1 шт. 12. Шкаф полуоткрытый со стеклом - 1 шт. 13. Тумба – 1 шт. 14. Мультимедиа-проектор Mitsubishi XD500U DLP 200Lm XGA 2000:1 – 1 шт.	Операционная система Microsoft Windows (государственный контракт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Microsoft Office 2007 (государственный контракт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); 1С Предприятие учебная версия (договор №824 от 01.10.2012, ООО «Ангелы Ай-Ти Консалт»); Справочная правовая система консультант плюс (договор №153/17 от 01.01.2017, ООО «Воронежское информационное агентство «Консультант»); Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (сублицензионный договор №ЮС-2017-00603 от 14.08.2017, ООО «Южная Софтверная Компания»); Альт-Инвест Сумм 7 / Альт-Финансы 3 (договор 48-132/2017 от 26.07.2017); WinRAR (государственный контракт №101207 10.12.2007., ООО Фирма «РИАН») Adobe Acrobat Reader (распространяется свободно, лицензия ADOBE PCSLA, правообладатель Adobe Systems Inc.); NAPS2 (распространяется свободно, лицензия GNU GPL); CodeBlocksTeam CodeBlocks Studio (распространяется свободно, лицензия GNU GPL); DIA (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Creative Commons); Налогоплательщик ЮЛ (распространяется свободно, лицензия Лицензионное соглашение ФНС, правообладатель ФГУП ГНИВЦ ФНС РФ);

		<p>Chrome (распространяется свободно, лицензия Chrome EULA, правообладатель Google Inc);</p> <p>7-zip (распространяется свободно, лицензия GNU LGPL, правообладатель Igor Pavlov);</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа))</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks адаптированная для лиц с ОВЗ (Лицензионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа))</p>
<p>394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л № 44. Специализированная многофункциональная аудитория 31: - курсового проектирования (выполнения курсовых работ); - помещение для самостоятельной работы.</p>	<p>Доступ в Интернет.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Столы компьютерные – 10 шт. 2. Стулья аудиторные – 18 шт. 3. Кресло «Престиж» - 1 шт. 4. Кресло "Престиж" GTPP C-38 – 6 шт. 5. Стол для совещаний – 1 шт. 6. Кондиционер LG LS 186 7. Доска передвижная поворотная (150*100) ДП-12к, магнитная, (мел/магн) -1 шт. 8. Мобильный класс RAY-book - 11 шт.+ mouse - 11 шт. 9. Персональный компьютеры Intel Pentium 4 CPU 3.00 ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) – 10 шт. 10. Источник бесперебойного питания APC Back UPS CS 500 VA BK500-RS 3+1 розетки. 11. Принтер 12. Сканер 13. Колонки 14. Калькуляторы – 21 шт. 15. Флеш-накопитель с наглядными пособиями по экономике и менеджменту. 	<p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);</p> <p>Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);</p> <p>1С Предприятие учебная версия (договор №824 от 01.10.2012, ООО «Ангелы Ай-Ти Консалт»);</p> <p>Справочная правовая система консультант плюс (договор №153/17 от 01.01.2017, ООО «Воронежское информационное агентство «Консультант»);</p> <p>Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (сублицензионный договор №ЮС-2017-00603 от 14.08.2017, ООО «Южная Софтверная Компания»);</p> <p>Альт-Инвест Сумм 7 / Альт-Финансы 3 (договор 48-132/2017 от 26.07.2017);</p> <p>Adobe Acrobat Reader (распространяется свободно, лицензия ADOBE PCSLA, правообладатель Adobe Systems Inc.);</p> <p>Media Player Classic (распространяется свободно, лицензия GNU General Public License);</p>

	<p>16. Комплект учебной документации.</p> <p>17. Плакаты по экономике – 25 шт.</p> <p>18. Плакаты по менеджменту – 39 шт</p>	<p>Maxima (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель DOE Macsuma);</p> <p>NAPS2 (распространяется свободно, лицензия GNU GPL);</p> <p>CodeBlocksTeam CodeBlocks Studio (распространяется свободно, лицензия GNU GPL);</p> <p>DIA (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Creative Commons);</p> <p>Налогоплательщик ЮЛ (распространяется свободно, лицензия Лицензионное соглашение ФНС, правообладатель ФГУП ГНИВЦ ФНС РФ);</p> <p>WinDjView (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Andrew Zhezherun);</p> <p>Chrome (распространяется свободно, лицензия Chrome EULA, правообладатель Google Inc);</p> <p>7-zip (распространяется свободно, лицензия GNU LGPL, правообладатель Igor Pavlov);</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks адаптированная для лиц с ОВЗ (Лицензионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)</p>
--	--	--

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Номер и дата протокола заседания кафедры	Перечень откоррек- тированных пунктов	Подпись заведующего кафедрой



Федеральное агентство морского и речного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

Воронежский филиал
**Федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования**
**«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ФТД.1 «Трудовое право»
(Приложение к рабочей программе дисциплины)

Уровень образования:	Высшее образование – бакалавриат	
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент	
Направленность (профиль):	Управление предприятием и человеческими ресурсами	
Вид профессиональной деятельности:	Организационно-управленческая, информационно-аналитическая, предпринимательская	
Язык обучения:	Русский	
Кафедра:	Частного права	
Форма обучения:	Очная	Заочная
Курс:	-	3
Составитель:	Тыртычный А.Э.	

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	3
1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины	3
1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся	3
1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания	4
2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ	5
2.1 Задания для самостоятельной работы и текущего контроля	5
2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины	37
3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	39
3.1 Теоретические вопросы и практические задания для проведения зачета	39
3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на зачете	41

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

В процессе освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Код компетенции	Содержание компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины
ОПК-1	Владение навыками поиска, анализа и использования нормативных и правовых документов в своей профессиональной деятельности	Знает: основные положения юридических наук, раскрывающие значение соблюдения законодательства трудового права в установлении режима законности и правопорядка.
		Умеет: использовать различные формы, методы и организационно-правовые механизмы обеспечения соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права.
		Владеет: навыками осуществления различных форм работы по обеспечению соблюдения законодательства всеми субъектами трудового права.

1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Предмет, метод, система, принципы трудового права	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.
2	Тема 2. Источники трудового права	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.
3	Тема 3. Субъекты трудового права. Трудовые правоотношения	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.
4	Тема 4. Социальное партнерство. Правовое положение профсоюзов в сфере труда	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.
5	Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.
6	Тема 6. Порядок и процедура приема на работу. Трудовой договор. Изме-	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.

	нение трудового договора. Прекращение трудового договора		
7	Тема 7. Рабочее время и время отдыха, отпуска	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.
8	Тема 8. Оплата труда. Гарантии и компенсации	ОПК-1	Вопросы для контроля знаний, практические и ситуационные задания, тестовые задания, зачет.

1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания

Оценка «неудовлетворительно» или отсутствие сформированности компетенции	Оценка «удовлетворительно» или пороговый уровень освоения компетенции	Оценка «хорошо» или достаточный уровень освоения компетенции	Оценка «отлично» или высокий уровень освоения компетенции
не зачтено	зачтено		
<p>Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения, отсутствие самостоятельности в применении умения к использованию методов освоения учебной дисциплины и неспособность самостоятельно проявить навык повторения решения поставленной задачи по стандартному образцу свидетельствуют об отсутствии сформированной компетенции. Отсутствие подтверждения наличия сформированности компетенции свидетельствует об отрицательных результатах освоения учебной дисциплины</p>	<p>Обучаемый демонстрирует определенную самостоятельность в применении знаний, умений и навыков к решению учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем, по заданиям, решение которых было показано преподавателем, следует считать, что компетенция сформирована, но ее уровень недостаточно высок. Поскольку выявлено наличие сформированной компетенции, ее следует оценивать положительно, но на низком уровне</p>	<p>Способность обучающегося продемонстрировать самостоятельное применение знаний, умений и навыков при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель при потенциальном формировании компетенции, подтверждает наличие сформированной компетенции, причем на более высоком уровне. Наличие сформированной компетенции на достаточном уровне самостоятельности со стороны обучающегося при ее практической демонстрации в ходе решения аналогичных заданий следует оценивать, как положительное и устойчиво закрепленное в практическом</p>	<p>Обучаемый демонстрирует способность к полной самостоятельности (допускаются консультации с преподавателем по сопутствующим вопросам) в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий в рамках учебной дисциплины с использованием знаний, умений и навыков, полученных как в ходе освоения данной учебной дисциплины, так и смежных дисциплин, следует считать компетенцию сформированной на высоком уровне. Присутствие сформированной компетенции на высоком уровне,</p>

		навыке	способность к ее дальнейшему саморазвитию и высокой адаптивности практического применения к изменяющимся условиям профессиональной задачи
--	--	--------	---

2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1 Задания для самостоятельной работы и текущего контроля

Тема 1. Предмет, метод, система, принципы трудового права

Вопросы для контроля знаний:

1. Основные функции, цели и задачи трудового законодательства в России.
2. Понятие трудового права и его место в общей системе права.
3. Раскрыть соотношение трудового права с другими отраслями права.
4. Предмет, метод трудового права: понятие и содержание.
5. Раскрыть систему трудового права как отрасли права.
6. Понятие, цели, черты и значение принципов трудового права. Виды принципов трудового права (общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы). Запрещение дискриминации в сфере труда. Запрещение принудительного труда в России

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте схему: функции трудового законодательства Российской Федерации
2. Составьте схему: соотношение трудового права с другими отраслями права
3. Найдите в ТК РФ нормы права, регулирующие правоотношения:
 - а) непосредственно связанные с трудом;
 - б) предшествующие непосредственно трудовым правоотношением;
 - в) существующие параллельно с непосредственно трудовыми отношениями;
 - г) являющиеся следствием непосредственно трудовых правоотношений.
4. Решите задачу:

На вновь созданном муниципальном предприятии работают 35 рабочих и служащих, которые решили сообща обсуждать вопросы, касающиеся их всех: вопросы об установлении социальных льгот всем или группе работников; об установлении гибкого (индивидуального) режима труда и отдыха; об установлении справедливого нормирования труда. Для этого они решили собрать профсоюзное собрание и потребовали от руководителя выделить им помещение для этого.

Какие конституционные права и правовые принципы трудового права дают право трудящимся участвовать в управлении предприятием, учреждением, организацией и в какой форме?

5. Решите задачу: Юрисконсульт фирмы делал доклад на общем собрании трудового коллектива на тему «Правоприменительная деятельность работодателя и ее недостатки», в котором отметил, что по его мнению, работодатель нарушает трудовые права и не руководствуется принципами трудового права. Такой вывод он обосновывал следующими данными:

1. При реализации временных переводов ввиду производственной необходимости (ст.74 ТК РФ) не учитывается состояние здоровья переводимых работников и их возраст, а также чаще переводятся на другую работу лица, которые критиковали за конкретные упущения представителей работодателя;

2. При увольнении работников ввиду сокращения численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) администрация формально относится к оценке уровня и качества труда работников, поэтому часто увольняются работники, имеющие более высокую квалификацию и значительный опыт;

3. Работающие студенты дневных отделений вузов ограничиваются в правах, ибо им не предоставляется ежегодный отпуск, не выплачиваются премии, надбавки и доплаты, установленные коллективным договором для всех работающих.

Какие же конституционные правовые нормы и правовые принципы трудового права проигнорировала в своей работе администрация фирмы?

6. Решите задачу: Техническая инспекция профсоюзов проверила состояние техники безопасности на угольной шахте и пришла к выводу, что в целях достижения производственных показателей работодатель привлекал к труду шахтеров и тогда, когда была прямая угроза для их жизни и здоровья. При этом она не выделяла средства для создания безопасных и гигиенических условий труда. Какие статьи Конституции РФ и какие принципы трудового права игнорирует в своей деятельности работодатель?

7. Какие отношения регулируются нормами трудового законодательства Российской Федерации?

а) отношения между заказчиком и подрядчиком по договору подряда;

б) отношения между супругами по поводу уборки дома;

в) отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

г) отношения, возникающие в связи с отдыхом работников;

д) отношения, основанные на административном подчинении одной стороны другой;

е) отношения, связанные с поступлением гражданина на муниципальную, государственную службу и прохождением данной службы;

ж) отношения между акционерами и директором акционерного общества.

8. Решите задачу: В детском загородном лагере «Березка» для приёма детей решили провести капитальный ремонт одного из спальных корпусов. Был составлен перечень необходимых для выполнения работ: заменить электропроводку, оконные рамы, двери, настелить новый линолеум, оштукатурить и покрасить стены. Для осуществления замены оконных рам и дверей, а также штукатурки и покраски стен приглашены две компании, которые занимаются выполнением соответствующих работ. Электропроводку и линолеум меняли электрик и рабочий детского лагеря. Все работы осуществлялись, не нарушая общий распорядок работы лагеря.

Какие договоры заключены детским загородным лагерем? Какие отношения являются трудовыми?

9. Решите задачу: При приеме на работу в строительную компанию, находящуюся на территории России Беккер, предоставил паспорт гражданина Молдовы. На этом основании ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора. Расценивая такой отказ как дискриминацию по признаку национальности, Беккер обратился с просьбой дать разъяснения в трудовую инспекцию.

Какую консультацию следует дать Беккеру?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант/варианты ответа:

1. Трудовое право – это отрасль российского права:

- а) публичная
- б) частная
- в) частно-публичная

2. Непосредственно связанные с трудовыми отношениями – это отношения по:

- а) организации труда и управлению трудом
- б) разрешению трудовых споров
- в) дисциплинарной ответственности работников
- г) поводу установления и выплаты заработной платы
- д) установлению льгот работникам
- е) охране труда

3. Отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений соотносятся с трудовыми отношениями:

- а) только предшествуют трудовым отношениям
- б) только сопутствуют
- в) только сменяют
- г) сопутствуют и сменяют

4. Какие методы существуют в трудовом праве?

- а) императивный
- б) диспозитивный
- в) регулятивный

5. Договорное регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений может быть:

- а) социально-партнерским
- б) нормативным
- в) коллективно-договорным
- г) индивидуально-договорным

6. Защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работников осуществляют:

- а) органы федеральной инспекции труда
- б) органы прокуратуры
- в) профессиональные союзы
- г) суды общей юрисдикции
- д) арбитражные суды
- е) конституционные суды
- ж) комиссии по трудовым спорам

7. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, являются:

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами
- в) участие работников в управлении организацией
- г) самозащита работниками трудовых прав
- д) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров

8. Трудовой кодекс РФ устанавливает дополнительные гарантии, компенсации и льготы для:

- а) женщин и лиц с семейными обязанностями

- б) работников в возрасте до 18 лет
- в) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
- г) педагогических работников

9. Нормы трудового права распространяются на:

- а) наемных работников
- б) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы
- в) служащих органов внутренних дел
- г) государственных служащих д) религиозных деятелей
- е) руководителей организаций ж) муниципальных служащих

10. Генеральное соглашение распространяется на территории:

- а) Российской Федерации
- б) государств СНГ
- в) Центрального федерального округа РФ

11. Система отрасли трудового права делится на следующие части:

- а) вводную
- б) общую
- в) особенную
- г) специальную

12. Нормы, регулирующие защиту персональных данных работников, относятся к какой части отрасли трудового права?

- а) общей
- б) особенной
- в) специальной

13. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства:

- а) это тождественные понятия
- б) система отрасли трудового права первична, система трудового законодательства вторична
- в) система отрасли трудового права – часть системы трудового законодательства
- г) система трудового законодательства – часть системы отрасли трудового права

14. Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права:

- а) трудового
- б) гражданского
- в) административного
- г) права социальной защиты населения
- д) финансового

15. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права:

- а) отношения по установлению условий трудового договора;
- б) отношения по трудоустройству;
- в) отношения по соблюдению правил внутреннего трудового распорядка;
- г) отношения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;
- д) организационно-управленческие отношения;
- е) отношения по материальной ответственности сторон трудового договора.

Тема 2. Источники трудового права

Вопросы для контроля знаний:

1. Что следует понимать под источниками трудового права
2. Назовите виды источников трудового права

3. Приведите примеры каждого источника права
4. Как распределяются предметы ведения между Российской Федерацией и субъектами Федерации в области правового регулирования трудовых отношений
5. Как действуют нормативные акты о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц.
6. Каковы особенности источников трудового права по сравнению с источниками других отраслей права

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте схему: действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц
2. Составьте схему: источники трудового права
3. Решите задачу: Зосимова Н.О., работающая менеджером проекта в представительстве Burger AG в г. Москве - ЗАО «Бюргер АГ» (учредитель - немецкая фирма), в связи с беременностью попросила предоставить положенный ей по российскому трудовому законодательству отпуск по беременности и родам общей продолжительностью 140 календарных дней (20 недель) и выплатить соответствующее пособие за этот период. Работодатель сообщил Зосимовой Н.О., что отпуск будет ей предоставлен в соответствии с немецким законодательством о материнстве.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права):

Нормы какого законодательства распространяются на отношения между Зосимовой Н.О. и ее работодателем - ЗАО «Бюргер АГ»?

Правомерны ли действия работодателя?

4. Решите задачу: Группа депутатов областной Думы инициировала принятие областного закона по организации труда несовершеннолетних. Однако председатель областной Думы направил их за разъяснением к юристу.

Дайте ответ по существу ситуации.

5. Решите задачу: Частный предприниматель заинтересовался правовыми нормами, регулирующими отношения по охране труда работников. В связи с этим он заключил трудовое соглашение со студентом юридического факультета, по которому тот должен был составить перечень нормативно-правовых актов по этому институту трудового права и выделить основное содержание правовых норм по охране труда.

Студент изучил только один нормативно-правовой акт - Основы законодательства РФ по охране труда.

Какие виды нормативно-правовых актов регулируют индивидуальные и непосредственно связанные с ними общественные отношения вообще и отношения по охране труда, в частности?

Какие виды источников трудового права входят в систему нормативно-правовых актов? Какие виды законов регулируют общественные отношения? На какие из них студент не обратил внимание? Какие подзаконные акты регулируют отношения по охране труда? Назовите их виды.

5. Решите задачу: При приеме на работу перед кандидатами на должность юриста были поставлены следующие вопросы:

- 1) Определить содержание и соотношение понятий «трудовое право», «трудовое законодательство» и «иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права».

- 2) Какое значение для разрешения конкретного трудового спора имеют: Постановления Пленума Верховного Суда РФ, Обзоры практики, издаваемые Пленумом Верховного Суда РФ, Решения, принятые Верховным Судом РФ по конкретному делу.

Сформулируйте ответы на заданные вопросы.

6. Решите задачу: Рядовой внутренней службы Петрова по заключению врача нуждалась в предоставлении более легкой работы в связи с беременностью. Командование исправительного учреждения предложило ей оформить отпуск без сохранения денежного довольствия, так как, по его мнению, на женщин военнослужащих не распространяются нормы ТК РФ?

Как вы считаете, правомерна ли позиция командования исправительного учреждения, в котором служит Петрова? Распространяются ли нормы трудового права на отношения, связанные с прохождением военной службы во внутренних войсках МВД России?

7. Решите задачу: При разработке в организации Правил внутреннего трудового распорядка профсоюзный комитет предлагал включить в разделы, посвященные порядку приема на работу, перевода на другую работу и увольнения работников, ряд положений, усиливающих социально-правовую защищенность работников в указанных отношениях. Работодатель, понимая, что это создаст ему дополнительные трудности, мотивировал свой отказ тем, что согласно ст. 6 ТК РФ эти вопросы отнесены законом к исключительной компетенции федерального законодателя, поэтому какие-либо дополнения или уточнения этих правил на локальном уровне не допускаются.

Можно ли локальным актом расширить круг гарантий в указанных случаях?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант/варианты ответа:

1. Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудового права?

- а) Конституция РФ
- б) Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"
- в) Федеральный закон "О производственных кооперативах"
- г) Федеральный закон "О сельскохозяйственной кооперации"
- д) закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях"

2. Федеральный закон от 27.07.04 г. "О государственной гражданской службе Российской Федерации" содержит особенности регулирования условий труда государственных служащих в сфере:

- а) обеспечения занятости и трудоустройства б) трудового договора
- в) рабочего времени и времени отдыха г) оплаты труда
- д) дисциплины труда
- е) материальной ответственности сторон трудового договора
- ж) разрешения трудовых споров

3. Закон РФ от 19.02.93 г. "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" содержит особенности регулирования условий труда, касающиеся:

- а) рабочего времени и времени отдыха
- б) оплаты труда
- в) гарантий и компенсаций
- г) дисциплины труда
- д) материальной ответственности сторон трудового договора
- е) разрешения трудовых споров

4. Система источников трудового права включает в себя:

- а) федеральные нормативные правовые акты
- б) постановления Пленума Верховного Суда РФ
- в) нормативные правовые акты субъектов РФ

- г) акты органов местного самоуправления
- д) локальные нормативные акты
- е) трудовые договоры
- ж) международные акты, ратифицированные РФ

5. Специальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:

- а) Закон РФ "О занятости населения в РФ"
- б) Федеральный закон "О производственных кооперативах"
- в) Закон РФ "Об образовании"
- г) Федеральный закон "Об основах охраны труда в РФ"
- д) постановление Правительства РФ "Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта"
- е) Федеральный закон "О государственной гражданской службе Российской Федерации"

6. Ограничение применения труда женщин на некоторых видах работ (тяжелые, вредные, опасные – ст. 253 ТК РФ) – это:

- а) норма-принцип
- б) норма-дефиниция
- в) норма-льгота

7. Ст. 37 Конституции РФ закрепляет право на:

- а) труд
- б) создание профессиональных союзов
- в) защиту от безработицы
- г) охрану здоровья
- д) отдых

8. Трудовой кодекс РФ введен в действие с:

- а) 1 января 2001 года
- б) 30 декабря 2001 года
- в) 1 февраля 2002 года
- г) 1 марта 2003 года

9. В настоящее время в России действуют:

- а) закон РФ от 11.03.92 г. "О коллективных договорах и соглашениях"
- б) Основы законодательства РФ об охране труда от 06.08.93 г.
- в) О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.96 г.
- г) Федеральный закон от 22.11.02 "Об объединениях работодателей"
- д) КЗоТ РФ

10. Федеральный закон от 23.11.95 г. "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" распространяет свое действие на отношения по:

- а) разрешению коллективных трудовых споров, возникающих между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда
- б) разрешению коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав
- в) разрешению индивидуальных трудовых споров
- г) объявлению и проведению забастовок

11. Органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам:

- а) разрешения трудовых споров
- б) установление мер дисциплинарной ответственности
- в) управление охраной труда
- г) регулирования зарплаты работников организаций, финансируемых из бюджета субъекта РФ

12. Уставы и положения о дисциплине отдельных категорий работников в соответствии с федеральными законами утверждаются:

- а) Президентом РФ б) Правительством РФ в) Комитетом по труду
- г) министерством здравоохранения и социального развития РФ локальными нормативными актами

13. Органы местного самоуправления вправе принимать акты по вопросам:

- а) содействия занятости населения
- б) заключения, изменения и расторжения трудовых договоров
- в) разрешения трудовых споров
- г) видов дисциплинарных взысканий
- д) материальной ответственности сторон трудового договора
- е) различного вида социальной поддержки и помощи работающего и неработающего населения

14. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются:

- а) общим собранием работников с учетом мнения работодателя
- б) собранием коллектива работников организации
- в) профсоюзным или иным представительным органом работников организации
- г) только работодателем
- д) работодателем с учетом мнения представительного органа работников

15. К локальным нормативным правовым актам относятся:

- а) коллективный договор
- б) правила внутреннего трудового распорядка
- в) положение об оплате труда
- г) приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу конкретного гражданина
- д) график отпусков
- е) приказ (распоряжение) работодателя о применении к конкретному работнику меры дисциплинарного взыскания

16. На какие из перечисленных категорий лиц распространяется действие трудового законодательства:

- а) на лиц, работающих по договорам гражданско - правового характера;
- б) на членов советов директоров организаций;
- в) на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;
- г) на лиц, заключивших трудовой договор с индивидуальным предпринимателем.

17. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:

- а) постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»;
- б) Указ Президента Российской Федерации «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
- в) закон Нижегородской области «О социальном партнерстве».

Тема 3. Субъекты трудового права. Трудовые правоотношения

Вопросы для контроля знаний:

1. Понятие, виды субъектов трудового права. Правосубъектность.
2. Правовое положение работодателя (физическое, юрид. лицо).
3. Работники, как субъекты трудового права.
4. Выборные профсоюзные органы и трудовые коллективы.
5. Понятие и признаки трудовых отношений.
6. Элементы трудовых отношений (объект, субъекты).

7. Содержание трудовых отношений (права и обязанности сторон).
8. Юридические факты (основания возникновения, изменения правоотношений)

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте схему: виды субъектов трудового права.
2. Сравнить основные признаки трудового отношения с признаками правоотношений на основании договоров гражданско-правового характера (например, договор подряда). Результат сравнения изложить в таблице:

№ п/п	Трудовое отношение	Правоотношение на основании договора гражданско-правового характера
-------	--------------------	---

3. Решите задачу: В отдел кадров театра обратились учащиеся средней школы Коржаков (14лет), Барсуков (16 лет), а также несовершеннолетний Чубасов (14 лет), который был отчислен из школы, с просьбой принять их на работу на неполный рабочий день.

С какого возраста возникает трудовая правосубъектность у граждан? В чем проявляются особенности трудовой правосубъектности у несовершеннолетних граждан и несовершеннолетних граждан, сочетающих обучение с трудом?

Какие виды работ, деятельности можно выполнять только по достижению определенного возраста?

4. Решите задачу: Одна группа работников торговой фирмы решила организовать первичную ячейку политической партии пенсионеров, а другая - объединиться в профессиональную организацию. В связи с этим они стали требовать от работодателя выделения им помещения для реализации общественных функций. Работодатель эти требования отклонил. Работники обратились с жалобой в правовую инспекцию при профсоюзах.

Какой субъект трудового права определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций? В какой правовой форме должен решаться этот вопрос?

Решите вопрос, конкретизируя при этом обязанности работодателя.

5. Решите задачу: Работники частного предприятия объединились в профессиональный союз, избрали профсоюзный комитет, комиссию по охране труда и другие комиссии, а также доверенное лицо по охране труда.

Работодатель стал препятствовать деятельности профорганизации. В частности, не допускал ее представителей на рабочие места, при возникновении несчастных случаев акт составлял единолично, не привлекал их к экспертизе безопасности условий труда. Когда же профком решил заслушать работодателя по вопросу об улучшении условий труда, он не явился на заседание.

Какие права профсоюзов и формы их деятельности направлены на защиту коллективных социально-трудовых прав и интересов трудящихся? Какими конкретными полномочиями обладают профсоюзы по контролю в области охраны труда? Какие гарантии закреплены в трудовом законодательстве для работников, входящих в состав профорганов?

6. Решите задачу: Цветков устроился на работу в организацию в качестве водителя. При этом трудовой договор с ним в письменной форме не был заключен, приказ о приеме на работу не издавался. Когда он обратился с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, ему было отказано. Директор организации указал, что не считает его работником организации, так как о приеме на работу Цветков договорился в устной форме с заведующим гаражом Феоктистовым (о чем последний ничего директору не сообщил). Цветков обратился в инспекцию труда, где ему было предложено обратиться в суд с иском к Феоктистову о взыскании денежной компенсации отпуска.

Являются ли разъяснения инспектора правомерными? Изменится ли ситуация, если Цветков: а) был допущен к работе Феоктистовым, но с ведома заместителя директора орга-

низации, б) допущен к работе заместителем директора организации? в) с ведома директора филиала организации?

7. Ответьте на вопрос. Могут ли выступать в качестве работодателей:

- а) религиозные организации,
- б) общественные организации,
- в) воинские части,
- г) филиалы и представительства организации,
- д) садово-огороднические товарищества,
- е) товарищества собственников жилья

8. Решите задачу: В профсоюзной организации в связи с многочисленными жалобами работников на серьезные нарушения в сфере охраны труда, было принято решение об осуществлении профсоюзного контроля за состоянием охраны труда посредством проведения проверок уполномоченными профсоюзом лицами. Однако работодатель всячески препятствовал проведению подобных проверок, ссылаясь, что проверкой состояния охраны труда могут заниматься лишь органы Федеральной инспекции труда.

Определить права профсоюзов в сфере труда. Какие меры могут принять профсоюзные органы в случае выявления нарушений по охране труда?

9. Решите задачу: Фомин обратился к Иванову – главе крестьянского хозяйства с предложением работать в хозяйстве Иванова в качестве наемного работника. При этом Фомин просил заключить с ним трудовой договор, в котором предусмотреть условия об оплате труда, перечислении Ивановым платежей в пенсионный фонд и ежегодном оплачиваемом отпуске. Иванов ответил, что он не может заключить с Фоминым такой договор, так как крестьянское хозяйство не является организацией, поэтому трудовые договоры с наемными работниками в нем заключаться не могут. Прав ли Иванов?

10. Решите задачу: Почтальон Троянов был уволен по сокращению штата из Самарского филиала государственного унитарного предприятия «Почта России». Ответчиком по иску о восстановлении на работе был признан Самарский филиал, так как директор филиала обладает правом заключать трудовые договоры и увольнять работников. Восстановив Троянова на работе, суд взыскал компенсацию за время вынужденного прогула за счет собственных средств филиала. В апелляционной жалобе юристконсульт Самарского филиала просил решение суда отменить, так как филиал не является юридическим лицом и, следовательно, ответчиком по делу должно было выступать унитарное предприятие.

Подлежит ли апелляционная жалоба удовлетворению? Могут ли филиалы и представительства выступать стороной трудового правоотношения?

11. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:

1) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;

2) государственный инспектор труда определил, что в ОАО предоставляют работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня, что не соответствует ст. 115 ТК РФ;

3) генеральный директор ООО направил представителей в комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ;

4) профком организации рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с бухгалтером по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант/варианты ответа:

1. Субъектами трудового права являются:

- а) государство;

- б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- в) граждане РФ;
- г) трудовой коллектив организации;
- д) акционерные общества.

2. Правосубъектность гражданина характеризуется следующими критериями:

- а) оперативным;
- б) возрастным;
- в) имущественным;
- г) волевым.

3. Из каких элементов состоит трудовое правоотношение:

- а) субъектов;
- б) объективной стороны;
- в) объектов;
- г) содержания (прав и обязанностей);
- д) субъективной стороны.

4. Стороной трудового отношения является:

- а) филиал юридического лица;
- б) индивидуальный предприниматель;
- в) представительство юридического лица.

5. Трудовые отношения характеризуются следующими чертами:

а) прием работника закрепляется юридическим фактом (например, трудовым договором);

- б) работодатель обязан выплачивать вознаграждения по итогам года;
- в) работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка;
- г) с работником заключается договор о полной материальной ответственности.

6. К категории «отношения непосредственно связанные с трудовыми» относятся:

- а) отношения по трудоустройству у конкретного работодателя;
- б) отношения по имущественной ответственности;
- в) отношения по регистрации работодателя – индивидуального предпринимателя.

7. Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:

- а) правомерных действий;
- б) неправомерных действий;
- в) событий.

8. В содержание трудового правоотношения включается:

- а) право работника на участие в выборах Президента Российской Федерации;
- б) право работника на свободу труда;
- в) право работника на участие в управлении организацией.

9. Трудовая правосубъектность организации характеризуется:

- а) наличием устава;
- б) волевым критерием;
- в) открытием расчётного счёта в банке;
- г) имущественным критерием;
- д) оперативным критерием.

10. Трудовая правосубъектность профсоюза как субъекта трудового права характеризуется:

- а) уведомительной государственной регистрацией;
- б) добровольностью объединения граждан;
- в) имущественным критерием;
- г) наличием расчётного счёта в банке.

11. Какие из указанных правоотношений могут быть включены в систему правоотношений по трудовому праву:

- а) правоотношения по разрешению трудовых споров;
- б) правоотношения по оплате сверхурочных работ;
- в) правоотношения по трудоустройству;
- г) трудовые правоотношения;
- д) правоотношения по выплате пенсий;
- е) правоотношения по учету и распределению рабочего времени.

9. Стороны трудовых отношений:

- а) Юридически равны и абсолютно свободны в процессе труда.
- б) Экономически и юридически неравны и подчиняются в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка

Тема 4. Социальное партнерство. Правовое положение профсоюзов в сфере труда

Вопросы для контроля знаний:

1. Понятие и стороны социального партнерства в сфере труда.
2. Принципы и формы социального партнерства.
3. Представители работников и работодателей в соц. партнерстве.
4. Коллективные переговоры: правила и порядок их ведения.
5. Понятие, содержание и действие коллективного договора.
6. Формы участия работников в управлении организацией.
7. Ответственность сторон соц. партнерства.
8. Понятие и особенности деятельности профсоюзов в России. Государственная регистрация профсоюзов. Обязанности работодателя по осуществлению деятельности профсоюзов. Права профсоюзов. Гарантии реализации прав

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте схему: Формы участия работников в управлении организацией
2. Составьте обзор судебной практики на тему: "Содержание и действие коллективного договора".
3. Решите задачу: Работники стройтреста, работая в сложных экономических условиях и постоянно простаивая не по своей вине, стали требовать от администрации треста заключения коллективного договора. Администрация отказалась от ведения коллективных переговоров.

Кто является представителями работников и работодателя при ведении коллективных переговоров?

Какой порядок решения вопроса о необходимости коллективных переговоров?

Какие обязанности возникают у работодателя (его представителей) при получении письменного уведомления о начале переговоров от другой стороны?

Какие правовые последствия наступают при отказе работодателя (его представителей) от коллективных переговоров?

Какие конкретные действия должен предпринять профком в этой ситуации?

Дайте понятие коллективного договора и определите его место в механизме правового регулирования индивидуальных трудовых и тесно связанных с ними отношений.

4. Решите задачу: Согласно коллективного договора начальник службы по охране труда предприятия должен был организовать проверку рабочих мест в цехе № 1 в мае-ноябре.

Он это обязательство не выполнил, сославшись на то, что выполнит его в декабре.

Какие правовые последствия могут наступить для начальника службы по охране труда? К каким видам правовой ответственности могут привлекаться субъекты за невыполнение условий коллективного договора?

5. Решите задачу: Большинство акционеров АО продали свои акции группе компаний, входящей в холдинг, который, таким образом, стал обладателем контрольного пакета акций АО. Спустя три месяца профсоюзный орган АО вышел с предложением к администрации о заключении нового коллективного договора в связи со сменой собственника имущества. Однако администрация АО ответила, что оснований для досрочного пересмотра действующего коллективного договора нет.

Чья позиция является правильной?

6. Решите задачу: Трудовой коллектив АО на конференции работников утвердил коллективный договор, который был подписан представителем работников и направлен администрации АО. Однако директор АО не стал подписывать коллективный договор, считая, что он чрезмерно ограничивает интересы работодателя. Представитель работников обратился в суд с иском о понуждении директора заключить коллективный договор.

Подлежит ли иск удовлетворению? Каким образом и в каком порядке следует разрешить возникшие разногласия?

7. Решите задачу: Коллективным договором АО предусмотрено:

- работающим во вредных условиях труда выдавать спецодежду и другие средства индивидуальной защиты за половину стоимости;
- остальным работникам, которым выдавалась спецодежда и форменная одежда, в случае их увольнения по собственному желанию – выдавать спецодежду (форменную одежду) на руки с удержанием остаточной стоимости из окончательного расчета при увольнении;
- лицам, работающим в праздничные дни выплачивать надбавку – 20 % тарифной ставки;
- фонд оплаты труда сотрудников аппарата управления не может превышать 20 % от общего фонда оплаты труда;
- в отношении филиалов АО устанавливаются планы сдачи выручки, при невыполнении которых работники филиалов получают зарплату из расчета установленного законодательством минимального размера оплаты труда;
- допускается проведение аттестации работников;
- для нарушителей трудовой дисциплины заработная плата уменьшается от 10 до 30 %, отпуск также уменьшается или переносится на зимнее время;
- устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска для работников в связи: со свадьбой, рождением ребенка, смертью близкого родственника;
- для работников аппарата управления введен ненормированный режим рабочего времени с выплатой денежной компенсации;
- работники, обязанные иметь санитарные книжки, проходят медицинский осмотр за свой счет.

Дайте заключение о правомерности данных положений коллективного договора.

8. Решите задачу: Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании недействительным положений коллективного договора, предусматривающего дополнительные по сравнению с Трудовым кодексом основания увольнения по инициативе работодателя. Суд отказал в рассмотрении данного заявления, так как профсоюз стороной коллективного договора не является, а сам коллективный договор нельзя признать актом, содержащим нормы трудового права. При этом каждый незаконно уволенный работник не лишен права обжаловать в суде действия работодателя. Законно ли определение суда?

9. Решите задачу: Директор завода отказался вести с профсоюзами переговоры по вопросам заключения коллективного договора, мотивируя это тем, что законодательство не предусматривает заключение коллективного договора в обязательном порядке. Кроме того, на заводе существует несколько профсоюзов, и, по мнению директора, представлять инте-

рессы всего трудового коллектива ни один из них не уполномочен, а коллективный договор должен распространяться на всех работников. Прав ли директор? В каких случаях заключается коллективный договор?

10. Решите задачу: Представитель профсоюзного органа не был допущен на заседание собрания кредиторов, на котором решался вопрос об объявлении организации–должника банкротом и открытии в отношении нее конкурсного производства. При этом председатель собрания пояснил представителю профсоюза, что работники организации не являются ее кредиторами, так как задолженности по выплате заработной платы у организации нет, поэтому представитель работников не может присутствовать на заседании собрания кредиторов.

Прав ли председатель собрания?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант ответа:

1. Социальное партнерство – это:

- а) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления;
- б) вид политического соглашения;
- в) забота государства об улучшении жизни народа.

2. Представителями работников при заключении коллективного договора могут быть:

- а) органы местного самоуправления;
- б) служба по урегулированию конфликтов;
- в) профессиональные союзы.

3. К социально-партнерским можно отнести отношения:

- а) отношения по трудоустройству;
- б) отношения по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства;
- в) отношения по заключению соглашения.

4. Представителями акционеров, работающих в организации при ведении коллективных переговоров, являются:

- а) правление открытого акционерного общества;
- б) первичная профсоюзная организация, а при ее отсутствии – той выборный орган;
- в) совет директоров открытого акционерного общества.

5. При проведении переговоров на уровне отрасли представителями работодателя являются:

- а) отраслевое министерство;
- б) объединение работодателей;
- в) органы местной власти.

6. Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:

- а) создание профсоюзной организации;
- б) права профсоюзной организации как юридического лица;
- в) участие профсоюза в заключении коллективного договора.

7. Предметом регулирования трудового права с участием профсоюзов являются:

- а) отношения по приему в члены профсоюза;
- б) отношения по взиманию членских взносов и их расходованию на нужды своих членов;
- в) отношения по разрешению коллективного трудового спора.

8. Основным принципом социального партнерства является:

- а) принцип свободы труда;
- б) принцип полномочности представителей сторон;
- в) принцип равенства прав и возможностей работников.

9. Социальное партнерство осуществляется в форме:

- а) совместной работы в комиссии по трудовым спорам;
- б) организации и проведения забастовки;
- в) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

10. Соглашение заключается на срок:

- а) до 3 лет;
- б) срок оговаривается сторонами;
- в) до 1 года.

11. На уровне муниципального образования заключается:

- а) генеральное соглашение;
- б) территориальное соглашение;
- в) региональное соглашение.

12. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:

- а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;
- б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;
- в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.

13. Сторонами коллективного договора выступают:

- а) коллектив работников (его представители) и работодатель (его представители);
- б) трудовой коллектив, работодатель и местные органы власти;
- в) трудовой коллектив, работодатель и представитель государства.

14. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров:

- а) не обязаны вступать в переговоры;
- б) обязаны вступить в переговоры в течение десяти календарных дней;
- в) обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней.

15. В коллективном договоре можно предусмотреть:

- а) дополнительные выплаты со стороны местных органов власти;
- б) основания увеличения заработной платы в связи с инфляцией;
- в) особый порядок увольнения в данной организации.

16. Коллективный договор можно заключить:

- а) на 5 лет;
- б) не более чем на три года;
- в) на неопределенный срок (с согласия местного органа по труду)

17. Коллективный договор может быть:

- а) односторонним;
- б) двусторонним;
- в) трехсторонним.

18. Отличается ли порядок заключения коллективного договора от порядка заключения соглашения?

- а) да;
- б) нет;
- в) только во второй части.

19. Коллективный договор вступает в силу:

- а) со дня его государственной регистрации в органах по труду;
- б) со дня подписания его сторонами;
- в) с даты проведения конференции трудового коллектива.

20. Выберите правильное определение коллективного договора:

- а) коллективный договор - это трудовой договор;
- б) коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- в) коллективный договор - это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

21. Региональное соглашение заключается:

- а) на уровне Российской Федерации, включающей территорию субъектов;
- б) на уровне муниципального образования;
- в) на уровне субъекта Федерации.

22. Генеральное соглашение распространяется на территорию:

- а) Российской Федерации;
- б) субъекта Федерации;
- в) конкретной организации.

23. Соглашение может быть:

- а) четырехсторонним;
- б) двухсторонним;
- в) трехсторонним.

24. Виды соглашений, предусмотренные трудовым законодательством:

- а) правительственные;
- б) профессиональные тарифные;
- в) отраслевые;
- г) территориальные;
- д) государственные;
- е) генеральные;
- ж) региональные.

25. Какие из перечисленных представителей являются органами социального партнерства на федеральном уровне:

- а) Федеральная комиссия по рынку ценных бумаг;
- б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- в) Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений.

Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Вопросы для контроля знаний:

1. Государственная политика в области содействия занятости населения.
2. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми. Понятие и организация общественных работ.
3. Понятие безработного. Права и обязанности безработных. Порядок признания граждан безработными. Лица, не являющиеся безработными.
4. Гарантии и права граждан в области занятости.
5. Понятие подходящей и неподходящей работы.
6. Размеры пособия по безработице. Прекращение выплаты пособия.

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте обзор судебной практики по теме «Гарантии и права граждан в области занятости».

2. Решите задачу: В связи с сокращением численности работников предприятия некоторые уволенные обратились в службу занятости на предмет возможного трудоустройства. В этой услуге им было отказано по той причине, что их бывший работодатель не сообщил своевременно в службу о предстоящих массовых увольнениях, а также не указал должностные оклады увольняемых согласно штатному расписанию. Работники не были поставлены на учет и признаны безработными. Правомочны ли действия службы занятости?

3. Решите задачу: Инженер Бойченко, потерявшая работу в феврале 2001 года, в апреле 2003 года обратилась в службу занятости за содействием в трудоустройстве. Ей предложили работу инженера на машиностроительном заводе, от которой Бойченко отказалась ввиду удаленности завода от ее дома (дорога от завода до дома занимает 40 минут, а установленный предел транспортной доступности составляет полтора часа). Затем ей была предложена работа временного характера в районном военкомате на период призывной компании. От этой работы Бойченко отказалась также, сочтя ее малоквалифицированной для специалиста с высшим образованием. Получив отказ в признании ее безработной, она обратилась в суд. Законно ли решение органа службы занятости?

4. Решите задачу: Безработный Ковалев получал пособие по безработице в течение 12 календарных месяцев. По истечении срока выплаты пособия работа ему не была найдена. Возобновится ли для Ковалева выплата пособия по безработице, и на какой срок? Укажите условия продления сроков выплаты пособия по безработице и досрочного выхода на пенсию.

5. Решите задачу: Васин был зарегистрирован в качестве безработного и получал пособие по безработице. Вскоре в отделе занятости стало известно, что Васин по договоренности с организацией, занимающейся ремонтом бытовой техники на дому изготавливает платы и имеет определенный доход.

Имеются ли основания лишить Васина статуса безработного и пособия по безработице?

6. Решите задачу: Лунев подал в отдел занятости документы о признании его безработным. Он окончил химический факультет университета, однако 2 года после окончания университета проработал продавцом в овощном ларьке, откуда был уволен в связи с ликвидацией организации, которой принадлежал ларек. По какой профессии Луневу должна быть предложена подходящая работа?

7. Решите задачу: Пешкина была уволена по несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. По направлению службы занятости на ее место была принята Яковлева. Однако затем по решению суда увольнение Пешковой было признано необоснованным, и она была восстановлена на прежней работе. Судебное решение состоялось через 2,5 месяца после увольнения Пешкиной. Яковлева в организации проработала больше 3 месяцев, и ее средний заработок оказался больше того, что был у нее до получения статуса безработной. Как в данной ситуации поступить с Яковлевой? Получит ли она вновь статус безработной и если получит, как будет исчисляться размер ее пособия?

8. Решите задачу: Зверев обратился в отдел занятости с заявлением о признании его безработным и предоставил справку о среднемесячном заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы. Из справки следовало, что заработок Зверева за этот период в 2 раза превышал среднемесячный заработок в регионе. Кроме того, из последних 12 месяцев Зверев работал по трудовому договору только последние четыре, остальное время он работал по договорам подряда, копии которых представил. Зверев является единственным работником в семье, у него на иждивении жена и четверо детей. Есть ли основания для признания Зверева безработным? Будет ли ему назначено пособие по безработице и в каком размере?

9. Решите задачу: Договоры на выполнение общественных работ заключались центром занятости населения с разрешения администрации города, организовавшей проведение

указанных работ. Безработные граждане привлекались к выполнению общественных работ без их согласия. Инспектор центра занятости ежемесячно проверял соблюдение условий найма безработных граждан для выполнения общественных работ. В случае выявления нарушений безработными трудовой дисциплины они лишались права на получение пособия или увольнялись с такой работы с одновременным снятием с учета. Укажите на имеющиеся место нарушения закона?

10. Решите задачу: Центр занятости отказал в признании безработным Карцеву, имеющему хроническое заболевание, постоянно и длительно болеющему, поскольку он не явился в течение месяца со дня регистрации для предложения ему подходящей работы. Карцев представил в службу занятости справку о болезни, а так как подходящей работы для него все равно не было, настаивал на признании безработным с первого дня регистрации и назначении с того же дня пособия по безработице. Дайте обоснованный ответ на заявление Карцева?

11. Решите задачу: Центр занятости населения прекратил выплату пособия по безработице:

- Муромцеву, который представил в службу занятости дубликат трудовой книжки, имея постоянное место работы в кооперативе. При этом служба занятости предъявила иск в суд о взыскании с него ранее выплаченного пособия,

- Кузнецову, имеющему доходы от личного подсобного хозяйства (производство и последующая продажа молока, мяса и пр.),

- Комарову, в связи с признанием его инвалидом 1 группы.

Правомерны ли действия центра занятости?

12. Войтенко, жена военнослужащего, и Милушкина, мать двоих детей, одновременно обратились в Муниципальное предприятие «Хлеб» с заявлением о приеме на работу в качестве помощника пекаря. Они оказались подходящими работниками, но в МП «Хлеб» требовался только один помощник пекаря.

Как следует поступить директору МП «Хлеб»? Кто из обратившихся должен быть принят на работу?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант ответа:

1. Занятыми считаются:

- а) домохозяйка;
- б) учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающий в нем;
- в) учредитель общественной организации, не работающий в ней.

2. Решение о признании гражданина безработным должно быть принято:

- а) через семь календарных дней со дня предъявления документов;
- б) не позднее одиннадцати дней со дня регистрации в качестве ищущего работу;
- в) по решению органа занятости.

3. Безработными могут быть признаны граждане:

- а) достигшие 14 лет ;
- б) достигшие 15 лет;
- в) достигшие 16 лет.

4. Подходящей считается работа:

- а) только по профессиональной пригодности работника и по условиям последнего места работы;
- б) только по состоянию здоровья и транспортной доступности нового места работы;
- в) все вместе.

5. Участие граждан в общественных работах допускается только:

- а) с согласия гражданина;
- б) без согласия гражданина, дважды отказавшегося от подходящей работы;
- в) по решению органа занятости.

6. Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать:

- а) 12 месяцев со дня регистрации;
- б) 18 календарных месяцев со дня регистрации;
- в) 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

7. Пособие по безработице выплачивается:

- а) с первого дня обращения в орган занятости;
- б) с первого дня признания безработным;
- в) через одиннадцать дней после признания безработным.

8. Пособие по безработице в первые три месяца выплачивается:

- а) в размере 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца, но не выше прожиточного минимума в субъекте Федерации;
- б) в размере 65% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца;
- в) не менее прожиточного минимума субъекта Федерации.

9. Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

- а) отпуска по беременности и родам;
- б) в случае отказа от двух вариантов от подходящей работы;
- в) в период нетрудоспособности безработного.

10. Какие виды пособий и помощи установлены для безработных:

- а) единовременное пособие;
- б) выходное пособие;
- в) пособие по безработице;
- г) пособие по временной нетрудоспособности;
- д) денежная премия;
- е) оплачиваются дополнительные расходы;
- ж) досрочное оформление пенсии.

11. Какие из перечисленных лиц не могут быть признаны безработными:

- а) лица, представившие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка;
- б) лица, не трудоустроенные в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости;
- в) лица, осужденные к лишению свободы;
- г) лица, не достигшие 18-летнего возраста;
- д) лица, которым назначена трудовая пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению;
- е) лица, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в службе занятости от двух вариантов подходящей работы.

12. Отношения по занятости и трудоустройству регулируются:

- а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) специальным законодательством на уровне Российской Федерации и ее субъектов;
- в) законодательством субъекта Федерации.

13. Легальное определение занятости содержится в:

- а) Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;
- б) Трудовом кодексе Российской Федерации;
- в) постановлении Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан».

14. Подходящей считается работа, соответствующая признакам:

- а) профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки;

- б) правилам внутреннего трудового распорядка организации;
- в) состоянию здоровья;
- г) обеспечиваемая выплатам компенсаций;
- д) транспортной доступности рабочего места;
- е) заработку не ниже среднего заработка за последние 3 месяца по последнему месту работы (в пределах среднего заработка по субъекту федерации).

15. Является ли оказание услуг в области содействия занятости и представления информации службой занятости платным?

- а) да;
- б) нет.

16. Для каких категорий лиц установлены дополнительные гарантии трудоустройства:

- а) для лиц, работавших с вредными условиями труда;
- б) для государственных служащих;
- в) для несовершеннолетних;
- г) для инвалидов;
- д) для руководителей организаций;
- е) для женщин, имеющих детей;
- ж) для лиц, уволенных с военной службы.

17. Граждане, которым отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости

- а) через один месяц со дня отказа
- б) через неделю со дня отказа
- в) через один год со дня отказа

18. Какие из перечисленных документов должны предоставлять граждане для постановки на учет в качестве безработного:

- а) разрешение о постановке на учет;
- б) справку о среднем заработке по последнему месту работы;
- в) справку о состоянии здоровья;
- г) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- д) характеристику с последнего места работы;
- е) трудовую книжку или иные документы, подтверждающие трудовой стаж;
- ж) документы, удостоверяющие профессиональную квалификацию;
- з) выписку из домово́й книги.

Тема 6. Порядок и процедура приема на работу. Трудовой договор. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора

Вопросы для контроля знаний:

1. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу. Собеседование при приеме на работу.
2. Документы, предъявляемые при приеме на работу. Медицинский осмотр (обследование) при заключении трудового договора. Правила оформления приема на работу.
3. Испытательный срок. Результаты испытания.
4. Понятие, стороны и форма трудового договора.
5. Содержание трудового договора (обязательные и дополнительные условия).
6. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора.
7. Срочный трудовой договор.
8. Понятие изменения трудового договора.
9. Перевод и перемещение. Виды переводов. Оформление перевода.

10. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.

11. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: увольнение по сокращению численности штата работников. Увольнение по результатам аттестации работников.

13. Увольнение за прогул. Увольнение за совершение аморального проступка. Увольнение работника за представление подложных документов при заключении трудового договора. 14. Порядок оформления прекращения трудового договора. Выдача копий документов, связанных с работой.

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте обзоры судебной практики по темам «Расторжение трудового договора по инициативе работника», «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя».

2. Решите задачу: Попов Е.П. устроился на работу в ООО «Доставка-экспресс». С ним был заключен договор сроком на 1 год, который назывался: «гражданско-правовой договор о выполнении работы». По данному договору Попов Е.П. должен был выполнять курьерские функции, то есть развозить пакеты документов из ООО «Доставка-экспресс» по клиентам данной организации. Оплата по договору производилась ежемесячно исходя из объема доставленной корреспонденции (200 рублей за единицу). При этом в тексте договора установлена обязанность Попова Е.П. доставлять корреспонденцию с 9.00 до 18.00 по рабочим дням (суббота и воскресенье - нерабочие дни). Попов Е.П. должен утром в 9.00 в офисе получить корреспонденцию и список адресов, а вечером подать отчет о доставленной корреспонденции за день.

После истечения срока договора, когда руководитель ООО «Доставка-экспресс» проинформировал Попова Е.П. о прекращении с ним договорных отношений, Попов Е.П. потребовал кроме оговоренной в договоре платы выплатить ему также и компенсацию за неиспользованный отпуск в количестве 28 календарных дней.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

В каких отношениях с ООО «Доставка-экспресс» находился Попов Е.П. (в трудовых или в гражданско-правовых)? Правомерны ли требования Попова Е.П.?

3. Решите задачу: Директор дворца культуры решил оформить в художественном плане фойе. Для этой цели был приглашен художник Злаков, который обязался оформить фойе в течение двух месяцев. Через три недели Злаков заболел гриппом и обратился к руководству дворца культуры с просьбой о предоставлении ему больничного листа. Начальник отдела кадров объяснил Злакову, что больничный лист ему не положен, так как с ним был заключен гражданский договор, а не трудовой.

Дайте правовую оценку ситуации.

4. Решите задачу: Семенов, которому исполнилось 14 лет, решил устроиться на работу в свободное от учебы время в качестве посыльного муниципального предприятия. В отделе кадров ему отказали, так как не было согласия родителей. При повторном обращении, когда он пришел вместе со своей матерью, ему также отказали, мотивируя тем, что должно быть согласие обоих родителей. Решите спор.

5. Решите Задачу: Лестникова была принята на работу в качестве лаборанта кафедры физики ВГУ. Через два месяца ее работы, инспектор правовой инспекции труда установил по документам, что Лестникова является гражданкой Украины. Какие правовые последствия могут наступить в этой ситуации?

6. Решите задачу: При приеме на работу на должность преподавателя средней школы молодому специалисту Сомову администрация с его согласия установила четырехмесячный испытательный срок. По окончании четырехмесячного срока без согласия профсоюзного

комитета в связи с неудовлетворительными результатами испытания Сомов был уволен по п.п. «б» п.3 ст. 81 ТК РФ без оказания ему содействия в трудоустройстве. Правильно ли поступила администрация? Нарушены ли нормы трудового законодательства?

7. Решите задачу: Носов работал методистом районного Дома культуры и был приглашен в порядке перевода на должность преподавателя Учебного центра. Администрация Учебного центра направила в адрес администрации ДК письмо с просьбой о его переводе. Носов уволился и через неделю пришел в Учебный центр для оформления на работу. При этом выяснилось, что на данную должность принят другой педагог с более высокой квалификацией. Носов обратился в суд. Как должен быть решен конфликт?

8. Решите задачу: Крюкова была принята на должность методиста кафедры на период отпуска Замараевой по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. К моменту выхода Замараевой из отпуска Крюкова представила в отдел кадров медицинское заключение о беременности. Начальник отдела кадров предложил Замараевой уволиться по собственному желанию, поскольку увольнение беременных женщин возможно только в связи с ликвидацией организации, а введение новой штатной единицы не представляется возможным. Как регулирует трудовое законодательство подобные ситуации?

9. Решите задачу: Учитель Андреев обратился к директору школы с просьбой принять его на вакантную должность преподавателя. От него потребовали следующие документы: заявление, паспорт, военный билет, трудовую книжку, диплом об окончании учебного заведения, характеристику с прежнего места работы, справку об обеспечении жилой площадью. Правомерно ли требование о предоставлении всех указанных документов?

10. Решите задачу: При реорганизации учебного заведения приказом директора от 12 мая 2003 года техник по эксплуатации зданий Соловьев без его согласия был переведен в находящийся в другом районе города бывший филиал, ставший структурным подразделением училища. При этом у Соловьева изменился режим труда с односменного при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями на многосменный со «скользящими» выходными днями. Ссылаясь на ст.72 ТК РФ, требующую согласия работника при переводе на другую работу, Соловьев обратился в КТС с заявлением об отмене неправомерного по его мнению приказа. Как должен быть решен конфликт?

11. Решите задачу: Завхоз Селезнев являлся членом профкома учебного заведения. Приказом ректора от 22 мая 2003 года он был уволен за недельный прогул. Администрация получила согласие председателя профкома на увольнение. Законен ли приказ ректора?

12. Решите задачу: При поступлении на работу пятнадцатилетнего Плетнева в отделе кадров потребовали согласия обоих родителей, разрешения органа опеки и попечительства, прохождения медицинского осмотра. Плетнев представил в отдел кадров свидетельство о получении основного общего образования и заявил, что дальше учиться не собирается. Правомерны ли требования отдела кадров?

13. Решите задачу: Рузаева работала преподавателем отделения «Библиотечное дело» техникума. Отделение не являлось обособленным структурным подразделением техникума. В связи с ликвидацией названного отделения она была уволена с занимаемой должности по п.1 ст.81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Рузаева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, мотивируя это тем, что администрация не предприняла мер по ее трудоустройству, предупреждение об увольнении она получила в устной форме за две недели до фактического расторжения трудового договора, не было учтено ее тяжелое материальное положение (Рузаева разведена и имеет ребенка в возрасте семи лет). Каким будет судебное решение?

14. Решите задачу: Решением администрации высшего учебного заведения, находящегося в Москве, его филиал, находящийся в Екатеринбурге, прекратил свою деятельность. Работникам филиала было предложено уволиться по собственному желанию, поскольку предоставить работу в других филиалах и в головной организации ВУЗ не может. Работники филиала считают, что при увольнении по собственному желанию они лишаются гаран-

тий, которые имеют работники, увольняемые в связи с сокращением численности или штата. Как следует поступить в этом случае?

15. Решите задачу: При приеме на работу помощником юриста в юридическую фирму ЗАО «Юрпомощь» Свириевой был установлен двухмесячный испытательный срок начиная с 10 февраля 2003 года. После успешного прохождения испытания предполагалось заключить трудовой договор в письменной форме, оформить трудовую книжку и свидетельство государственного пенсионного страхования, так как Свириева до этого трудовые договоры не заключала. В последний день испытательного срока руководитель фирмы сообщил, что испытательный срок продлевается еще на месяц. По истечении этого месяца Свириеву ознакомили с приказом о зачислении ее на работу с 12 мая 2003 года. Вопрос о трудовой книжке и свидетельстве пенсионного страхования больше не поднимался. Какие нормы трудового права нарушены?

16. Решите задачу: После введения в действие Трудового Кодекса работающим пенсионерам организации отдел кадров предложил расторгнуть трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, по собственному желанию, одновременно заключить договоры сроком на один год с последующим ежегодным перезаключением на том основании, что в соответствии со ст.59 ТК РФ с пенсионерами по возрасту отныне заключаются только срочные трудовые договоры. Инициативная группа пенсионеров обратилась в юридическую консультацию. Каков будет ответ?

17. Решите задачу: Гармошина работала в территориальном управлении «Мневники» в качестве рабочей по озеленению. Администрация своим приказом перевела ее на работу по уборке улиц города в микрорайоне, расположенном ближе к месту жительства озеленительницы. Гармошина отказалась от перевода и была уволена по п.7 ст.77 ТК РФ. Не согласившись с решением администрации, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе. Является ли данный перевод законным?

18. Решите задачу: Бухгалтер Ахметова, поссорившись с главным бухгалтером Кузевой, подала заявление об увольнении по собственному желанию с просьбой освободить ее от занимаемой должности в день подачи заявления. Начальник отдела кадров организации просил Ахметову для завершения работы над квартальным отчетом перенести срок увольнения на две недели и написать новое заявление об увольнении. После длительных уговоров она согласилась, а еще через неделю решила отозвать свое заявление об увольнении. В отделе кадров ей сообщили, что приказ об ее увольнении уже подписан, поэтому в оговоренный срок Ахметова будет уволена. Правомерны ли действия администрации?

19. Решите задачу: Работник 09.02.2015 года подал работодателю заявление об увольнении по собственному желанию следующего содержания:

1 вариант: «Прошу уволить меня по собственному желанию.»

2 вариант: «Прошу уволить меня по собственному желанию 27.02.2015 года.»

3 вариант: «Прошу уволить меня по собственному желанию 11.02.2015 года.»

4 вариант: «Прошу уволить меня по собственному желанию 11.02.2015 года в связи с выходом на пенсию.»

Определите дату увольнения (последний день работы) работника. Вправе или обязан работодатель уволить работника в эту дату?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант ответа:

1. Минимальный возраст работника для заключения трудового договора, установленный в Трудовом кодексе:

а) 10 лет;

б) 5 лет;

в) не установлен.

2. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

а) 10 лет;

б) 12 лет;

в) 16 лет.

3. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

а) обеспечить безубыточную работу организации;

б) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;

в) соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора.

4. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:

а) соблюдать трудовую дисциплину;

б) выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства;

в) выполнять любую работу по указанию работодателя.

5. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

а) трудовой договор;

б) личное дело;

в) трудовая книжка.

6. Допускается ли действующим трудовым законодательством заключение трудового договора в устной форме (с последующим оформлением)?

а) да;

б) нет.

7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон - это :

а) ликвидация организации, сокращение численности или штата работников;

б) призыв или поступление на военную службу;

в) отсутствие на работе более 4 месяцев;

г) соглашение сторон;

д) вступление в законную силу приговора суда;

е) истечение срока трудового договора;

ж) восстановление работника, ранее выполнявшего работу;

8. Документом, подтверждающим время работы у работодателя - физического лица, является:

а) трудовая книжка;

б) трудовой договор;

в) приказ о приеме на работу.

9. Трудовой договор - это:

а) соглашение между работодателем и представителем работника;

б) соглашение между работником и представителем работодателя;

в) соглашение между работодателем и работником.

10. Об изменении существенных условий, предусмотренных трудовым договором, работодатель - физическое лицо - в письменной форме предупреждает работника не менее чем:

а) за 7 дней;

б) за 10 дней;

в) за 14 дней.

11. В каких случаях работодатель вправе отстранить работника от работы:

а) если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

б) если работник не прошел обязательный медицинский осмотр;

в) если работник не представил о себе сведений личного характера.

12. При приеме на работу испытательный срок не должен превышать:

- а) 12 месяцев;
- б) 14 месяцев;
- в) 3 месяцев.

13. Какие из перечисленных условий являются существенными при заключении трудового договора:

- а) социальные льготы;
- б) место работы;
- в) трудовая функция;
- г) дата начала работы;
- д) испытательный срок;
- е) оплата труда;
- ж) предоставление жилплощади.

14. Прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон - это :

- а) призыв или поступление на военную службу;
- б) отсутствие на работе более 4 месяцев;
- в) появление на работе в нетрезвом состоянии;
- г) соглашение сторон;
- д) вступление в законную силу приговора суда.

15. Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться:

- а) на определенный срок;
- б) на неопределенный срок;
- в) необходимость заключения подобного договора нормативно никак не регламентирована.

16. Работодатель - физическое лицо - обязан:

- а) оформить трудовой договор и зарегистрировать его в органах местного самоуправления;
- б) уплачивать страховые взносы и другие платежи;
- в) оформить страховые свидетельства государственного пенсионного страхования;
- г) вести трудовые книжки;
- д) вести личные дела.

Тема 7. Рабочее время и время отдыха, отпуска

Вопросы для контроля знаний:

1. Понятие рабочего времени.
2. Нормальная продолжительность рабочего времени.
3. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время.
4. Работа в ночное время. Сверхурочная работа.
5. Режим рабочего времени (ненормированный рабочий день, гибкое рабочее время).
6. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе (для отдыха и питания, для обогрева и отдыха, специальные перерывы). Выходные дни.
7. Понятие и виды отпусков (основной, удлиненный, дополнительный)

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте обзоры судебной практики по темам «Работа в ночное время. Сверхурочная работа»
2. Решите задачу: При заключении коллективного договора администрацией АО «Воронеж» было предложено установить 41 часовую неделю. В качестве компенсации

предлагалась повышенная оплата труда. Коллектив трудящихся согласился с таким предложением.

Какими нормативными актами регулируются трудовые отношения?

Дайте правовую оценку действиям администрации и работников в этой задаче.

3. Решите задачу: Лопатина, работая в училище на 1,5 ставки, имела совместительство в школе по 4 учебных часа в день 2 дня в неделю. Заведующий отделом образования и главный бухгалтер объединенной бухгалтерии сочли такую 3 ситуацию «двойным совместительством» и потребовали от директора школы увольнения Лопатиной. Обоснованно ли такое требование?

4. Решите задачу: Директор ткацкой фабрики издала приказ о переводе на режим неполного рабочего времени (три рабочих дня в неделю при одной смене) всех работников основных производств до возобновления поставок сырья. При этом желающим предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы. Приказ был издан 15 апреля, а перевод на неполное рабочее время предусматривался с 20 апреля. Профком о предстоящем изменении режима рабочего времени в известность поставлен не был. Работникам, не согласным работать в новых условиях, было предложено увольняться по собственному желанию. Какие нарушения трудового законодательства были при этом допущены?

5. Решите задачу: Маркина обратилась к руководителю организации, где она работала, с заявлением о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы для сдачи государственных экзаменов в Московском государственном социальном университете, где она обучается на очном отделении юридического факультета. Руководитель в предоставлении отпуска отказал, сославшись на то, что учебные отпуска для сдачи государственных экзаменов предоставляются только студентам вечерних и заочных отделений. Вместо этого он пообещал, что в дни экзаменов Маркина получит освобождение от работы в счет очередного отпуска. Как законодательно регулируются подобные ситуации?

6. Решите задачу: Для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов менеджер по персоналу Катаев оформил учебный отпуск продолжительностью 4 месяца. Исполнение его обязанностей было возложено на юриста организации Никольскую, которая с подобным решением руководителя организации не согласна. Почему Никольская считает приказ руководителя неправомерным?

7. Решите задачу: Казакова, мать ребенка-инвалида 10 лет, подала заявление с просьбой перевести ее на работу в условиях неполного рабочего времени (4 часа в день при пятидневной рабочей неделе) с сохранением возможности пользоваться дополнительными выходными днями, которые предоставляются одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет. Правом на дополнительные выходные дни она пользовалась и раньше, до перехода на неполное рабочее время. Руководитель организации соглашался либо на сохранение прежнего режима работы, либо на работу в условиях неполного рабочего времени, но без использования дополнительных выходных дней, поскольку пользоваться одновременно двумя льготами невозможно. Казакова обратилась в юридическую консультацию. Каким будет ответ?

8. Решите задачу: Сидоров работал сантехником в аэропорте. 15 апреля, в воскресенье после своей смены он ушел домой, однако через два часа ему позвонил дежурный аэропорта и потребовал прийти, так как засорился служебный туалет, а сменщик Сидорова пришел на работу пьяный и был отстранен от нее. Сидоров выходить на работу не в свою смену отказался, поскольку он не считает возникшую проблему экстренной и хочет отдохнуть в воскресенье с семьей. В результате засора

образовалась течь, и засор пришлось устранять, вызывая работников расположенного рядом с аэропортом ЖЭУ. Сидорову был объявлен выговор, и уплаченная ЖЭУ стоимость ремонта была удержана из его заработной платы и заработной платы его сменщика в равных долях.

Правомерны ли действия администрации аэропорта? Изменится ли решение, если засор произошел в общественном туалете?

9. Решите задачу: Правилами внутреннего трудового распорядка для работников аппарата управления АО был установлен режим рабочего времени – 45 часов в неделю. Бухгалтер АО обратился с жалобой в профсоюзный орган, однако руководитель профсоюзного органа ответил ему, что данный режим работы является ненормированным, он установлен законно и согласован с профсоюзом.

Кто прав в данном споре?

10. Решите задачу: В жалобе, поступившей в прокуратуру, указывалось, что директор завода приказал начальникам цехов и мастерам приходить за полчаса до начала смены и уходить через полчаса после ее окончания. Директор в ответе на запрос прокурора пояснил, что в соответствии с утвержденными на предприятии должностными инструкциями данные работники должны до начала смены присутствовать на планерке начальника производства, проверить исправность оборудования и подготовить инструмент к работе. Кроме того, приказ касается только работников, для которых установлен ненормированный рабочий день. Как следует поступить прокурору?

11. Решите задачу: В связи с проведением в организации Дня здоровья с выездом на природу, суббота, 15 августа и воскресенье, 16 августа были объявлены дополнительными выходными днями для работников, работающих по сменному режиму. При начислении заработной платы, главный бухгалтер обратился к директору, сообщив, что он не может произвести оплату за данные два дня, так как нерабочие праздничные дни устанавливаются исключительно законодательством.

Прав ли главный бухгалтер? Какие варианты разрешения спора Вы можете предложить?

12. Решите задачу: Смирнов, принятый на работу в порядке перевода, подал в отдел кадров заявление о предоставлении ему ежегодного отпуска. Сотрудник отдела кадров сказала, что отпуск не может быть предоставлен, так как Смирнов проработал в организации лишь три месяца. То обстоятельство, что Смирнов принят в порядке перевода, учитываться не должно. Смирнов обратился к юристконсульту организации с вопросом о законности действий кадровика.

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант ответа:

1. Какова нормальная продолжительность рабочего времени?

- а) 36 часов в неделю
- б) 50 часов в неделю
- в) 46 часов в неделю
- г) 40 часов в неделю

2. Какова продолжительность дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем?

- а) не менее 10 календарных дней
- б) не менее 5 календарных дней
- в) не менее 3 календарных дней
- г) не менее 2 календарных дней

3. Какова предельно допустимая продолжительность сверхурочных работ в течение года?

- а) 120 часов
- б) 130 часов
- в) 100 часов
- г) 4 часа

4. Кому из перечисленных работников по их просьбе работодатель обязан установить неполное рабочее время?

- а) беременной женщине
- б) работающему пенсионеру
- в) работникам в возрасте до 18 лет
- г) председателю выборного профсоюзного органа

5. Кому из перечисленных работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время?

- а) беременной женщине
- б) председателю выборного профсоюзного органа
- в) работающему пенсионеру
- г) работникам в возрасте до 18 лет

6. Допускается ли разделение отпуска на части?

- а) не допускается
- б) допускается по соглашению между работником и работодателем
- в) допускается по желанию работника
- г) допускается по волеизъявлению работодателя

7. Виды учета рабочего времени бывают:

- а) недельный;
- б) график сменности;
- в) вахтовый метод;
- г) суммированный;
- д) гибкий;
- е) разделительный;
- ж) поденный.

8. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается, компенсируется:

- а) по договоренности сторон;
- б) 80% от часовой тарифной ставки;
- в) не менее, чем в двойном размере;
- г) в полуторном размере;
- д) предоставляется один день отдыха;
- е) 40% от часовой тарифной ставки.

9. Рабочее время бывает следующих видов:

- а) льготное;
- б) сокращенное;
- в) привилегированное;
- г) нормальное;
- д) неполное;
- е) усеченное.

10. Обязан или имеет право работодатель устанавливать неполный рабочий день работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи?

- а) обязан;
- б) не обязан;
- в) имеет право.

11. Работа в сверхурочное время оплачивается, компенсируется:

- а) предоставляются дополнительное время отдыха;
- б) конкретные размеры - по договоренности сторон;
- в) 80% от часовой тарифной ставки;
- г) в двойном размере;
- д) в полуторном размере;
- е) 40% от часовой тарифной ставки;
- ж) два часа не менее чем в полуторном размере, затем - в двойном размере.

12. В содержание тарифной системы входят:

- а) тарифные ставки;
- б) тарифные разрядки;
- в) тарифно-квалификационные справочники;
- г) районные коэффициенты;
- д) тарифные таблицы;
- е) тарифные сетки;
- ж) тарифные расчеты.

13. По трудовому законодательству понятие «ночное время» трактуется так:

- а) время с 21 часа до 5 часов;
- б) время с 22 часов до 6 часов;
- в) время с 23 часов до 7 часов.

14. При каких условиях допускается привлечение работников к сверхурочным работам без его согласия:

- а) при увеличении объемов производства;
- б) при ликвидации аварии;
- в) при необходимости срочного выполнения заказа;
- г) при ликвидации стихийных бедствий, катастроф;
- д) при решении руководства о перевыполнении выпуска продукции.

15. Общим выходным днем является:

- а) суббота и воскресенье
- б) воскресенье

16. Какие виды отпусков предусмотрены трудовым законодательством:

- а) по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы;
- б) ежегодный;
- в) краткосрочный;
- г) дополнительный;
- д) гарантийный;
- ж) учебный;
- з) льготный.

17. Сокращенное рабочее время отличается от неполного рабочего времени следующими признаками:

- а) регулируется Постановлением Правительства РФ;
- б) является законодательно закрепленным для отдельных категорий лиц;
- в) при оплате устанавливается система льгот и надбавок;
- г) оплачивается как за полное рабочее время.

18. Виды режимов рабочего времени следующие:

- а) недельный;
- б) график сменности;
- в) суммированный;
- г) гибкий распорядок рабочего дня;
- д) разделение рабочего дня на части;
- е) поденный.

Тема 8. Оплата труда. Гарантии и компенсации

Вопросы для контроля знаний:

1. МРОТ и прожиточный минимум в России.
2. Заработная плата: понятие, формы.

3. Условия, ухудшающие оплату труда. Удержания из заработной платы.
4. Выплаты стимулирующего характера.
5. Понятие гарантий и компенсаций.
6. Нормирование труда.

Практические и ситуационные задания:

1. Составьте обзоры судебной практики по темам "Заработная плата", "Гарантии и компенсации"

2. Решите задачу: В Федеральную инспекцию труда поступила жалоба от работников магазина на то, что приказом директора работники переводятся на сдельную систему оплаты труда – процент в зависимости от выручки. Государственный инспектор при проверке установил, что с работниками были заключены трудовые договоры с условием повременной оплаты труда. Приказом директора в связи с выявленной неадекватностью и убыточностью работа магазина для работников был установлен план по выручке магазина в месяц. При выполнении данного плана согласно приказу должна производиться оплата в виде процента от выручки, при невыполнении – выплачиваться установленная законом минимальная заработная плата. Директор магазина пояснил, что перевод на сдельную систему оплаты был произведен по истечении двух месяцев после ознакомления работников с приказом.

Правомерны ли действия директора?

3. Решите задачу: Работники завода обратились в Федеральную инспекцию труда с жалобой, что часть заработной платы им выплачивается путем выдачи талонов на питание в заводской столовой.

Какие обстоятельства должен установить государственный инспектор для правильного разрешения спора?

4. Решите задачу: В юридический отдел на должность юрисконсульта был принят выпускник негосударственного института с испытательным сроком три месяца и размером должностного оклада – 11 000 руб. По окончании испытательного срока ему был установлен оклад 16 000 руб. Одновременно с этим в юридический отдел был принят другой юрисконсульт с опытом работы, окончивший пять лет назад государственный вуз; ему была установлена заработная плата 19 000 руб.

Молодой специалист обратился в суд, считая, что администрация нарушила ст. 132 ТК РФ, дискриминируя его по возрасту и полученному образованию. Какое решение должен принять суд?

5. Решите задачу: работник подал заявление в бухгалтерию с просьбой выплачивать ему заработную плату один раз в месяц, без начисления аванса. Будет ли законным удовлетворение заявления работника?

6. Решите задачу: На период отпуска начальника юридического отдела его обязанности выполнял один из юрисконсультов. После выхода начальника отдела из отпуска юрисконсульт попросил его написать заявление на имя директора с просьбой осуществить доплату юрисконсульту за период замещения им начальника отдела. Однако начальник юридического отдела ответил, что законодательством такого рода доплаты не предусмотрены, а когда юрисконсульт пойдет в отпуск, то его также будут замещать другие. Кто прав в данном споре?

7. Решите задачу: В штатном расписании организации предусмотрено три должности дворника. После увольнения одного дворника, его должность год оставалась вакантной. Два других дворника обратились к директору с просьбой произвести им доплату за период замещения ими отсутствующего дворника. Директор производить доплату отказался, указав, что хотя объем работ дворников и увеличился, но незначительно; другого работника они не замещали, а выполняли работу по своей трудовой функции. Разрешите спор.

8. Решите задачу: В связи с отключением электричества на предприятии за долги, большинство работников не приступало к выполнению трудовых обязанностей 3 дня. Ад-

министрация предприятия не оплатила работникам эти дни, указав, что трудовая функция ими не выполнялась, следовательно, данный период времени можно считать отпуском без сохранения заработной платы.

Права ли администрация? Изменится ли решение, если отключение электроэнергии было произведено в связи с аварией, возникшей не по вине администрации предприятия?

9. Решите задачу: Сидоров поехал в двухдневную командировку в Москву. Мероприятия, в которых Сидоров должен участвовать в Москве начинались 17 марта в 10.00 и заканчивались 18 марта в 18.00. Сидоров планировал в Москву поехать поездом с отправлением 16 марта в 18.00 московского времени, а вернуться самолетом (вылет – 18 марта в 21.45 московского времени, прибытие в Самару – 19 марта в 00.05 в аэропорт Курумоч).

При оформлении командировки и расчета сумм компенсации возникли вопросы: за какие дни начисляются суточные; вправе ли Сидоров не выходить на работу 16 и 20 марта?

10. Решите задачу: Заведующий отделением государственного учреждения здравоохранения, собираясь поехать в командировку на 2 дня для участия во всероссийской конференции, представил в бухгалтерию расчет расходов, подлежащих по его мнению компенсации: стоимость проезда в купе повышенной комфортности, проживание в гостинице (стоимость номера за сутки – 5 000 рублей), стоимость 4-х поездок в метро, дополнительные расходы, связанные с питанием вне места жительства – 1 500 рублей в день.

Данные суммы он просил выплатить авансом. У бухгалтера возникли сомнения в том, подлежат ли оплате поездки в метро, а также не превышена ли сумма остальных расходов.

Дайте обоснованный ответ. Изменится ли решение задачи, если в командировку отправлялся работник частного медицинского учреждения?

11. Решите задачу: Хропов был направлен в командировку в Красноярск. Поскольку прямое авиасообщения между Самарой и Красноярском отсутствует, Хропов 1 ноября, в четверг, вылетел в Москву, пересел там на самолет в Красноярск и прибыл в Красноярск в ночь с 1 на 2 ноября. Проведя в Красноярске переговоры, Хропов рано утром 3 ноября, в субботу, вылетел в Москву, а затем в Самару, прибыв вечером 3 ноября.

Полагая, что 3 ноября подлежит оплате ему по нормам о работе в выходной день, Хропов обратился с соответствующим заявлением к работодателю. Директор же полагал, что за 3 ноября Хропову должен быть выплачен средний заработок. Кто прав в данном споре?

12. Решите задачу: Работник был командирован в Крым с 12 марта по 21 апреля 2014 г. В место командирования он прибыл 12 марта 2014 г. Положением о служебных командировках, действующим в командирующей организации, установлен следующий размер суточных: 700руб. - при командировках по России; 2500 руб. - при командировках за пределы России. С 18 марта 2014 года Крым вошел в состав Российской Федерации. Каким образом рассчитать размер суточных?

13. Ответьте развернуто на вопросы: Подлежат ли освобождению от работы с сохранением среднего заработка работники в случае вызова (направления) их:

- на заседание профкома для решения вопроса об увольнении другого работника;
- для работы членом избирательной комиссии;
- в военкомат для медицинского освидетельствования;
- в суд: свидетелем, истцом, ответчиком, присяжным заседателем;
- для работы в комиссии по трудовым спорам;
- для участия в научной конференции по профилю работы сотрудника;
- для прохождения обучения по безопасности труда;
- в прокуратуру: свидетелем, подозреваемым, потерпевшим?

Из каких источников будет выплачен заработок?

Тестовое задание:

Тестовые задания для самоконтроля и рубежного контроля знаний. Укажите правильный вариант ответа:

1. Каковы сроки выплаты заработной платы?

- а) не реже чем каждые пол месяца
- б) не реже чем раз в неделю
- в) не реже чем один раз в месяц
- г) не реже чем один раз в два месяца

2. Как оплачивается работа в сверхурочное время (по общему правилу)?

- а) в размере, установленном по соглашению сторон
- б) в двойном размере
- в) за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере
- г) в полуторном размере

3. Допускается ли компенсация сверхурочных работ предоставлением дополнительного времени отдыха?

- а) нет
- б) да
- в) да, по желанию работодателя
- г) да, по желанию работника

4. Каков допустимый размер ежемесячных удержаний из заработной платы (по общему правилу)?

- а) не более 20% зарплаты
- б) не более 25% зарплаты
- в) не более 50% зарплаты
- г) не более 75% зарплаты

5. Как оплачивается работа в выходные и праздничные дни (по общему правилу)?

- а) в двойном размере
- б) в тройном размере
- в) в размере, определяемом соглашением сторон
- г) не менее чем в полуторном размере

6. В течение какого периода производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения?

- а) в течение месяца после увольнения
- б) в день увольнения
- в) не позднее следующего дня после увольнения
- г) в течение трех дней после увольнения

7. Правовое регулирование оплаты труда бывает:

- а) гарантийным;
- б) локальным;
- в) министерским;
- г) централизованным;
- д) генеральным.

8. Какие из перечисленных видов поощрений предусмотрены трудовым законодательством:

- а) объявление благодарности;
- б) награждение почетной грамотой;
- в) объявление общественной признательности;
- г) выдача премии;
- д) занесение в список почета.

9. Доплаты к заработной плате устанавливаются:

- а) за профессиональное мастерство;
- б) за совмещение должностей, профессий;
- в) за длительный непрерывный стаж;
- г) за работу в многосменном режиме;
- д) за классность;
- е) за знание иностранного языка.

10. Надбавки к заработной плате устанавливаются:

- а) за знание иностранного языка;
- б) за работу в многосменном режиме;
- в) за профессиональное мастерство;
- г) за ненормированный рабочий день;
- д) за совмещение должностей, профессий;
- е) за длительный непрерывный стаж;
- ж) за классность.

2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины

Качество освоения дисциплины оценивается по степени успешности ответов на контрольные вопросы, качеству выполнения практических и ситуационных практикумов (кейсов), а также по результатам прохождения тестирования.

Алгоритм оценивания ответов на практических (семинарских) занятиях таков. Развернутый ответ обучающегося должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на заданную тему.

Критерии оценивания ответов на контрольные вопросы:

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Оценка **«Отлично»** ставится, если:

1) обучающийся полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;

3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

«Хорошо» – обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки «5», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.

«Удовлетворительно» – обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.

Оценка **«Неудовлетворительно»** ставится, если обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка **«Неудовлетворительно»** отмечает такие недостатки в подготовке, которые являются серьезным препятствием к успешному овладению последующими знаниями и умениями.

Показатели: выполнение всех практических заданий; уровень ответа на контрольные вопросы при защите заданий.

Критерии оценивания:

- знание категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития;
- умение правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям;
- умение совершать юридические действия в точном соответствии с законом;
- умение провести логически правильные, безошибочные действия при выполнении задания по использованию различных методов исследования;
- владение навыками работы с нормативно-правовыми актами России;
- владение навыками составления юридических документов;
- владение навыками постановки правовых целей и задач и их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права;
- владение навыками объяснить устно (письменно) выполнение всех этапов (алгоритма) решения практического задания.

№ п/п	Оценка	Критерии оценивания
1.	«5» (отлично)	выполнены все практические задания, студент четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы. Обучающийся проявляет твёрдые знания категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития; безошибочно определяет нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям; уверенно совершает юридические действия в точном соответствии с законом; умеет уверенно провести логически правильные, безошибочные действия по использованию различных методов исследования; уверенно владеет навыками составления юридических документов; проявляет прочные навыки постановки правовых целей и задач и их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права; уверенно и без ошибок объясняет устно (письменно) выполнение всех этапов (алгоритма) решения практического задания.
2.	«4» (хорошо)	выполнены все практические задания, студент ответил на все контрольные вопросы с отдельными замечаниями. Обучающийся проявляет хорошие знания категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития; уверенно определяет нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям; умеет совершать юридические действия в точном соответствии с законом, принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения; умеет провести логически правильные, безошибочные действия по использованию различных методов исследования; уверенно владеет навыками составления юридических документов; достаточно уверенно формулирует правовые цели и задачи и определяет пути их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права; проявляет достаточные навыки выполнения практического задания и объяснения всех этапов (алго-

		ритма) его решения.
3.	«3» (удовлетворительно)	выполнены все практические задания с замечаниями, студент ответил на все контрольные вопросы с замечаниями. Обучающийся проявляет нетвёрдые знания категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития; при выполнении практических заданий допускает ошибки, которые способен исправить с помощью преподавателя; речевое (текстовое) оформление объяснения этапов (алгоритма) выполнения практического задания требует поправок, коррекции со стороны преподавателя.
4.	«2» (неудовлетворительно)	студент не выполнил или выполнил неправильно практические задания, ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на конкретные вопросы. Обучающийся имеет слабые, фрагментарные, разрозненные знания категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития, при выполнении практических заданий допускает грубые ошибки, которые не способен исправить; не владеет навыками составления юридических документов; не способен формулировать правовые цели и задачи и определять пути их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права; студент не способен дать объяснение этапов (алгоритма) выполнения практического задания, дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа.

Критерии оценки тестовых заданий, выполняемых студентами:

«Отлично»	Выполнение более 90% тестовых заданий
«Хорошо»	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
«Удовлетворительно»	Выполнение более 50% тестовых заданий
«Неудовлетворительно»	Выполнение менее 50% тестовых заданий

3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Теоретические вопросы и практические задания для проведения зачета

Вопросы для подготовки к зачету

1. Предмет правового регулирования трудового права. Основные принципы правового регулирования отношений, входящих в предмет трудового права. Основные черты метода трудового права.
2. Источники трудового права. Роль судебной практики в сфере действия трудового права. Локальные нормативные акты в трудовом праве. Акты договорного регулирования в сфере труда. Их виды и соотношение с нормативными правовыми актами.
3. Понятие, содержание и основания возникновения трудового правоотношения.
4. Скрытые трудовые отношения: понятие, виды, источники правового регулирования. Порядок и правовые последствия признания отношений трудовыми.
5. Работник как субъект трудового права. Особенности его правового статуса.
6. Работодатель в качестве субъекта трудового права.

7. Правовой статус профсоюзов. Их роль в сфере действия трудового права. Формы представительства профсоюзов.
8. Представители работников в качестве субъекта правоотношений, возникающих в сфере труда.
9. Понятие социального партнерства. Принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Система, формы и органы социального партнерства.
10. Процедура проведения коллективных переговоров. Правовое урегулирование разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров.
11. Понятие и содержание коллективного договора. Его место в сфере регулирования отношений, возникающих в процессе труда.
12. Соглашения в сфере труда (понятие, виды, содержание, действие)
13. Правоотношения по профессиональной подготовке (переподготовке, повышению квалификации) у конкретного работодателя. Стороны, содержание, основания возникновения и прекращения.
14. Трудовой договор. Понятие, виды, содержание.
15. Видовая дифференциация условий трудового договора. Юридическое значение и соотношение с нормативно-правовым регулированием.
16. Срок действия трудового договора. Особенности срочных трудовых договоров.
17. Процедура заключения трудового договора. Вступление его в силу. Испытание при приеме на работу. Правовые последствия результатов испытания для работника.
18. Изменение условий трудового договора, определенных сторонами, перевод на другую работу, перемещение: соотношение понятий. Временные переводы на другую работу. Правовые последствия для работника в случае смены собственника имущества организации, изменения ее подведомственности, либо реорганизации.
19. Отстранение от работы: основания, порядок и правовые последствия.
20. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по невиновным основаниям.
22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя как мера дисциплинарного взыскания.
23. Прекращение трудового договора по основаниям, не зависящим от воли сторон договора.
24. Прекращение трудового договора вследствие нарушений правил заключения трудового договора.
25. Процедура прекращения трудового договора. Оформление прекращения трудового договора.
26. Правовое регулирование защиты персональных данных работника (понятие, обработка, гарантии защиты и ответственности за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников).
27. Понятие и виды рабочего времени.
28. Правовое регулирование отпусков. Их видовая дифференциация в сфере труда.
29. Режим рабочего времени. Понятие, виды.
30. Понятие времени отдыха в трудовом праве. Процедура и правовые последствия работы в выходные и праздничные дни.
31. Роль профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с прекращением трудового договора.
32. Заработная плата в трудовом праве. Принципы и гарантии при оплате труда работников. Формы оплаты труда. Правовая процедура установления, выплаты и удержаний из заработной платы.
33. Минимальная, средняя заработная плата. Предел заработной платы работников. Порядок установления и исчисления.

34. Гарантии и компенсации работникам при направлении в командировки и при переезде на работу в другую местность.
35. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением.
36. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора.
37. Понятие и виды гарантий и компенсаций в сфере труда. Их юридическое значение.

3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на зачете

Критерии оценивания:

- знание категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития;
- умение свободно оперировать правовыми терминами и понятиями; правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям; толковать правовые нормы, применяя различные способы и виды толкования; принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения;
- владение навыками работы с нормативно-правовыми актами России;
- владение навыками постановки правовых целей и задач и их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права.

№ п/п	Оценка	Критерии оценивания
1.	«5» (отлично) (зачет)	обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, свободно владеет терминологией, делает аргументированные выводы и обобщения, на высоком уровне раскрывает категории и понятия трудового права, его источники, содержание и этапы развития, приводит примеры, уверенно показывает умение правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям, умение толковать правовые нормы и принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, демонстрирует свободное владение навыками работы с нормативно-правовыми актами Российской Федерации; уверенно владеет навыками постановки правовых целей и задач и определения путей их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права; демонстрирует свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.
2.	«4» (хорошо) (зачет)	студент демонстрирует прочные теоретические знания, владеет терминологией, делает аргументированные выводы и обобщения, раскрывает категории и понятия трудового права, его источники, содержание и этапы развития, приводит примеры, показывает умение определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям, умение толковать правовые нормы и принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, демонстрирует владение навыками работы с нормативно-правовыми актами Российской Федерации; владеет навыками постанов-

		ки правовых целей и задач и определения путей их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права; демонстрирует свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.
3.	«3» (удовлетворительно) (зачет)	студент демонстрирует нетвердые теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям, умение толковать правовые нормы и принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, показывает недостаточное умение работать с нормативно-правовыми актами Российской Федерации; проявляет слабо сформированные навыки постановки правовых целей и задач и определения путей их эффективного достижения с учётом интересов различных субъектов трудового права; затрудняется делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает недостаточно свободное владение монологической речью, терминологией, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.
4.	«2» (неудовлетворительно) (незачет)	обучающийся демонстрирует незнание категорий и понятий трудового права, его источников, содержания и этапов развития, не владеет терминологией, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает неспособность правильно определять нормативный правовой акт, подлежащий применению к соответствующим трудовым отношениям; толковать правовые нормы, применяя различные способы и виды толкования; принимать правовые решения в соответствии с правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, не владеет навыками работы с нормативно-правовыми актами Российской Федерации; не владеет навыками постановки правовых целей и задач и определения путей их эффективного достижения, учитывая интересы различных субъектов трудового права; демонстрирует слабое владение монологической речью, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить, даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на занятии.