

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Иванченко Ирина Васильевна
Должность: и.о. директора Филиала СГПИ в г. Железноводске
Дата подписания: 11.09.2024 17:12:26
Уникальный программный ключ:
e192bec1a55c517bd141a7bd266fcae91498b116

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ
Филиал государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ»
в г. Железноводске



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТРУДОВОЕ ПРАВО Б1.В.02.06

(наименование учебной дисциплины)

Уровень основной профессиональной образовательной программы бакалавриат

Направление подготовки

44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Направленность профили "История" и "Обществознание"

1 Форма обучения Очная

Срок освоения ОПОП — 5 лет

Год начала обучения 2024

Заведующий кафедрой  /М.Н. Арутюнян /

Декан факультета  /Э.С. Таболова/

Железноводск, 2024 г.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с учебным планом по соответствующей образовательной программе

Автор-разработчик

Говенко Ю.А., доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин, кандидат юридических наук,
доцент,

ФИО, должность, ученая степень, звание

«Согласовано»

Заведующий выпускающей кафедрой

Краснокутская Л.И., кандидат ист.наук



ФИО, ученая степень, звание, подпись

«27» августа 2024 г.

«Согласовано»

И.о. заведующего
библиотекой Клименко
А. В.



*ФИО,
подпись*

«27» августа 2024 г.

Содержание

1. Цель и задачи, дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы... ..	4
3. Планируемые результаты обучения по дисциплине.....	4
4. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы... ..	5
5. Содержание дисциплины по разделам(темам) и видам занятий	5
6. Контроль качества освоения дисциплины... ..	6
7. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	8
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы.....	8
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	10
Приложение 1. Методические материалы.....	13
Приложение 2.Оценочные материалы	
Лист изменений рабочей программы дисциплины	

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины «Трудовое право» – получение студентами устойчивых и глубоких знаний о формах взаимодействия субъектов трудового права в процессе общественной организации труда. Получение студентами глубоких знаний в области трудового права является необходимым условием формирования способности разрешать трудовые споры и защищать трудовые права.

К задачам освоения следует отнести:

- ознакомление студентов с особенностями регулирования правоотношений в сфере взаимодействия работника и работодателя, иных субъектов трудового права по использованию наемного труда;
- формирование у студентов знаний, категорий и понятий об отношениях по трудоустройству, реализации права на труд, основных положениях действующего законодательства, регламентирующего данную сферу общественных отношений;
- формирование у студентов представлений о системе законодательства в сфере организации и управления трудом, об особенностях регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных иных правоотношений.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Трудовое право» относится к обязательной части Блока 1 учебного плана, Часть Блока 1, формируемая участниками образовательных отношений. Модуль обязательных дисциплин по профилю "Обществознание"

Для освоения учебного материала по дисциплине используются знания, умения, навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин: «Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности и антикоррупционное поведение», «История (история России, всеобщая история)», «Теория и методология обществознания», «Правоведение».

Знания, умения, навыки, сформированные в процессе изучения дисциплины необходимы для освоения следующих дисциплин: «Семейное право», «Методика подготовки к ОГЭ и ЕГЭ по обществознанию», «Практикум по теории и методике обучения обществознанию», а также для прохождения производственной практики, подготовки к государственной итоговой аттестации.

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты Обучения по дисциплине
<i>Универсальные компетенции</i>		
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1 Определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм.	Формируются умения определять совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм.

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Демонстрирует способность работать в команде, проявляет лидерские качества и умения.	Формировать лидерские качества и умения взаимодействия с учениками, родителями, коллегами, социальными партнерами с учетом профессиональных задач
	УК-3.2 Демонстрирует способность эффективного речевого и социального взаимодействия, в том числе с различными организациями.	Формировать способы и особенности эффективного речевого и социального взаимодействия коммуникации с различными субъектами педагогического процесса (учениками, родителями, коллегами, социальными партнерами);
УК–5. Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	УК–5.1. Анализирует социокультурные различия социальных групп, опираясь на знание этапов исторического развития России в контексте мировой истории, социокультурных традиций мира, основных философских, религиозных и этических учений.	Формируются знания приоритетных направлений развития закономерности построения и особенности межкультурной коммуникации; значение и роль стереотипов и культурных норм в межкультурной коммуникации; основные теории межкультурной коммуникации.
	УК–5.2. Демонстрирует уважительное отношение к историческому наследию и социокультурным традициям Отечества.	–Формируются навыками преодоления проблем в процессе межкультурной коммуникации; навыками обеспечения эффективной межкультурной коммуникации
	УК–5.3 Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и социальной интеграции	–Формируются навыками применять в профессиональной деятельности знания в области межкультурной коммуникации.
УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Оценивает личностные ресурсы по достижению целей саморазвития и управления своим временем на основе принципов образования в течение всей жизни	Готов управлять своим временем в процессе реализации траектории саморазвития.

1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа), включая промежуточную аттестацию.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		9
Всего:	36,3	36,3
Лекции(Лек)	16	16
Практические занятия (вт. ч. семинары) (Пр/Сем)	20	20
Лабораторные занятия(Лаб)		
Индивидуальные занятия(ИЗ)		
Зачет, зачет с оценкой, экзамен(КПА)	0,3	0,3
Консультация к экзамену(Конс)		
Курсовая работа(Кр)		
Самостоятельная работа студентов(СР)	35,7	35,7
Подготовка к экзамену(Контроль)		
Вид промежуточной аттестации	зачёт	зачёт
Общая трудоемкость(по плану)	72	72

2. Содержание дисциплины по разделам(темам) и видам занятий

Наименование раздела(темы) дисциплины	Лекции	Практические занятия (вт. ч.	консультация	СРС	Всего	Планируемые результаты	Формы текущего контроля
Семестр 9							
Тема 1. Общие положения трудового права. Трудовые правоотношения. Субъекты трудового права	2	2		3,7	7,7	УК-2.1 УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3	Реферат или Презентация Решение правовых задач
Тема 2. Правовое регулирование трудоустройства и занятости. Профсоюзы	2	2		4	8	УК-2.1 УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3	Реферат или Презентация Решение правовых задач
Тема 3. Трудовой договор	2	4		6	12	УК-2.1 УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3	Реферат или Презентация Решение правовых задач
Тема 4. Рабочее время и время отдыха. Оплата и нормирование труда	2	2		4	8	УК-2.1 УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3	Реферат или Презентация Решение правовых задач
Тема 5. Трудовой распорядок. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	2	2		4	8	УК-2.1 УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3	Решение правовых задач
Тема 6. Материальная ответственность сторон трудового договора	2	2		4	8	УК-2.1 УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3	Решение правовых задач
Тема 7. Охрана труда	2	2		4	8	УК-2.1 УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3	Решение правовых задач
Тема 8. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	2	4		6	12	УК-2.1 УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1 УК-5.2 УК-5.3	Реферат или Презентация Решение правовых задач
Форма промежуточной аттестации экзамен					0,3	УК-2.1 УК-3.1 УК-3.2 УК-5.1	Вопросы к зачету или тест

						УК-5.2 УК-5.3	
Всего за семестр:	16	20		35,7	72		
Итого:	16	20		35,7	72		

Планы проведения учебных занятий отражены в методических материалах (Приложение1.).

3. Контроль качества освоения дисциплины

Контроль качества освоения учебного материала по дисциплине проводится в форме текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации в соответствии с «Положением о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в ГБОУ ВО СГПИ и его филиалах», «Положением о рейтинговой системе Филиала государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ставропольский государственный педагогический институт» в г. Железноводске».

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений требованиям образовательной программы используются оценочные материалы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестаций (Приложение2).

Уровень сформированности компетенции			
не сформирована	сформирована частично	сформирована в целом	сформирована полностью
«Не зачтено»	«Зачтено»		
«Неудовлетворительно»	«Удовлетворительно»	«Хорошо»	«Отлично»
Описание критериев оценивания			
Обучающийся демонстрирует: - существенные пробелы в знаниях учебного материала; - допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы билета, отсутствует знание и понимание основных понятий и категорий; - непонимание сущности дополнительных вопросов в рамках заданий билета; - отсутствие умения выполнять практические задания, предусмотренные программой дисциплины;	Обучающийся демонстрирует: - знания теоретического материала; - неполные ответы на основные вопросы, ошибки в ответе, недостаточное понимание сущности излагаемых вопросов; - неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы; - недостаточное владение литературой, рекомендованной программой дисциплины; - умение без грубых ошибок решать практические задания.	Обучающийся демонстрирует: - знание и понимание основных вопросов контролируемого объема программного материала; - твердые знания теоретического материала. - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории, выявлять противоречия, проблемы и тенденции развития; - правильные и конкретные, без грубых ошибок, ответы на поставленные	Обучающийся демонстрирует: - глубокие, всесторонние и аргументированные знания программного материала; - полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий в рамках обсуждаемых заданий; - способность устанавливать и объяснять связь практики и теории;

<p>- отсутствие готовности (способности) к дискуссии и низкая степень контактности.</p>		<p>вопросы; - умение решать практические задания, которые следует выполнить; - владение основной литературой, рекомендованной программой дисциплины; Возможны незначительные неточности в раскрытии отдельных вопросов билета, присутствует неуверенность в ответах на дополнительные вопросы.</p>	<p>- логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на все задания билета, а также дополнительные вопросы экзаменатора; - умение решать практические задания; - наличие собственной обоснованной позиции по обсуждаемым вопросам; - свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной основной и дополнительной литературы.</p>
---	--	---	---

4. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Учебно-методическое обеспечение дисциплины включает рабочую программу дисциплины, методические материалы, оценочные материалы.

Полный комплект методических документов размещен на ЭИОС Филиала СГПИ в г. Железноводске.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся включает: учебники, учебные пособия, электронные образовательные ресурсы, методические материалы.

Самостоятельная работа обучающихся является формой организации образовательного процесса по дисциплине и включает следующие виды деятельности: поиск (подбор) и обзор научной и учебной литературы, электронных источников и информации по изучаемой теме; электронным учебником, со справочниками, составление плана и тезисов ответа; подготовка проекта; выполнение индивидуальных заданий; подготовка к практическим занятиям; подготовка к зачету.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература:

1. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17176-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/532517>

2. Трудовое право : учебник / Т. М. Голубева, Ю. В. Жильцова, Ю. В. Применко [и др.] ; под редакцией С. В. Соловьевой, И. А. Филиповой. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2021. — 194 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/191586>

Дополнительная литература:

1. Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 126 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13930-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519667>

2. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 563 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17254-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/532723>

3. Буянова, М. О. Трудовое право. Общая часть : учебник для вузов / М. О. Буянова, С. О. Казаков, М. М. Панарина ; под редакцией М. О. Буяновой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 198 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17181-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/532533>

4. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14920-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512660>

5. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512661>

6. Сорокун, П. В. Трудовое право : методические указания / П. В. Сорокун. — Красноярск : КрасГАУ, 2022. — 28 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/298901>

7. Рыбашкова, А. Р. Трудовое право : учебное пособие / А. Р. Рыбашкова. — Кемерово : КемГУ, 2020. — 123 с. — ISBN 978-5-8353-2665-5. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/162599>

8. Российская Федерация. Законы Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.:ГроссМедиа, 2007.- 192 с.

9. Казанцев В.И., Васин В.Н. Трудовое право: Учебник для студ./ В.И.Казанцев, В.Н. Васин.- М.: Издательский центр «Академия», 2005.- 416 с.

10. Казанцев В.И. и др. Трудовое право: Учебник для студентов / В.И. Казанцев, С.Я. Казанцев, В.И. Васин.- М.: Издательский центр «Академия», 2003.- 288 с.

11. Красильников В.В., Маслова Т.Ф., Тоискин В.С., Тренина Л.А., Тюренкова С.А., Цвирко Н.И., Шумакова А.В. Технология сопровождения профессионального развития педагогов в образовательных организациях разных типов на этапе внедрения профессионального стандарта педагога : Учебное пособие.- Ставрополь : Изд-во СГПИ, 2016.- 142 с.

12. Учитель и время : междисциплинарный подход к исследованиям : монография / под ред. Л.А. Трениной, Т.Ф. Масловой. – Ставрополь: изд-во СГПИ; Дизайн-студия Б, 2017.- 196 с.

13. Шумакова А.В., Яшуткин В.А. Теоретико-методологические овы и прикладные аспекты управления профессиональным брендингом педагогического вуза в региональной образовательной реальности : монография.- Ставрополь: изд-во «Тимченко О.Г.». 2021.- 137 с.

Перечень печатных периодических изданий:

1. Высшее образование сегодня
2. Классный руководитель
3. Педагогика

Интернет-ресурсы:

Электронные библиотечные системы

№ п/п	Наименование	Адрес сайта
1.	ЭБС «Юрайт»	www.urait.ru
2.	ЭБС «Лань»	http://e.lanbook.com/
3.	ЭБС «Айбукс.ру/ibooks.ru»	http://ibooks.ru
4.	«Национальная электронная библиотека» (НЭБ)	https://rusneb.ru/

ЭОР

№ п/п	Наименование	Адрес сайта
1.	ЭБС «Педагогическая библиотека»	http://pedlib.ru
2.	Научная электронная библиотека	https://elibrary.ru
3.	Научная электронная библиотека «Киберленинка»	https://cyberleninka.ru/
4.	Библиотека академии наук (БАН). Ресурсы открытого доступа	http://www.rasl.ru/e_resours/resursy_otkrytogo_dostupa.php
5.	Словари и энциклопедии	https://dic.academic.ru
6.	Педагогическая мастерская «Первое сентября»	https://fond.1sept.ru
7.	Национальная платформа «Открытое образование»	https://openedu.ru
8.	Портал «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов»	http://school-collection.edu.ru
9.	Российское образование. Федеральный портал	http://edu.ru
10.	Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования	http://fgosvo.ru
11.	Портал проекта «Современная цифровая образовательная среда в РФ»	https://online.edu.ru
12.	Цифровая образовательная платформа «Media» (ЛЕСТА), ГК «Просвещение»	https://media.prosv.ru/

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Занятия, текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по дисциплине проводятся в учебных аудиториях, укомплектованных типовой мебелью для обучающихся и преподавателя. По заявке устанавливается мобильный комплект (ноутбук, проектор, экран, колонки).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду вуза.

Компьютерное оборудование оснащено комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

1. Пакеты программного обеспечения общего назначения (возможны следующие варианты: «МойОфис», «MicrosoftOffice», «LibreOffice», «ApacheOpenOffice»).
2. Приложение, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов «Sumatra PDF Reader», «AdobeAcrobatReaderDC».
3. Приложение, позволяющее сканировать и распознавать текстовые документы (возможны следующие варианты: «ABBYYFineReader», «WinScan2PDF»).
4. Программа-файловый архиватор (возможны следующие варианты: «7-zip», «WinRAR»).
5. Программа для организации и проведения тестирования (возможны следующие варианты: «Айрен», «MytestX»).
6. Программа просмотра интернет-контента (браузер) (возможен следующий вариант: «Yandex»).

Методические материалы по дисциплине «Трудовое право»

Планы практических занятий и методические рекомендации

Тема 1. Общие положения трудового права. Трудовые правоотношения. Субъекты трудового права

1. Понятие и предмет трудового права
2. Метод и система трудового права
3. Отграничение трудового права от смежных отраслей права
4. Понятие, значение и классификация принципов трудового права
5. Характеристика основных принципов трудового права
6. Общая характеристика источников трудового права. Действие во времени, в пространстве и по кругу лиц
7. Система источников трудового права
8. Трудовое правоотношение: понятие, структура
9. Основания возникновения трудового правоотношения
10. Субъекты трудового права. Трудовая правосубъектность

Тема 2. Правовое регулирование трудоустройства и занятости. Профсоюзы

11. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, основные принципы, уровни и формы
12. Стороны социального партнерства и их представители
13. Понятие и содержание коллективного договора. Порядок его заключения
14. Правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права
15. Права граждан в области занятости
16. Порядок признания гражданина безработным. Правовой статус безработного
17. Гарантии, льготы и компенсации для высвобождаемых и безработных граждан

Тема 3. Трудовой договор

18. Понятие, виды, содержание, форма трудового договора
19. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при его заключении
20. Понятие и виды переводов на другую работу
21. Трудовая книжка. Правила ее ведения, заполнения и хранения
22. Расторжение трудового договора по инициативе работника
23. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с противоправным поведением работника.
24. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с противоправным поведением работника.
25. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
26. Оформление увольнения. Выплата выходного пособия

Тема 4. Рабочее время и время отдыха. Оплата и нормирование труда

27. Понятие и виды рабочего времени
28. Понятие и виды времени отдыха
29. Оплата труда: понятие, формы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Тема 5. Трудовой распорядок. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность

30. Дисциплина труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Методы обеспечения трудовой дисциплины
31. Понятие и виды дисциплинарной ответственности
32. Порядок применения дисциплинарных взысканий

Тема 6. Материальная ответственность сторон трудового договора

33. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления
34. Материальная ответственность работодателя перед работником

35. Материальная ответственность работника, порядок возмещения ущерба

Тема 7. Охрана труда

36. Понятие и требования охраны труда. Организация охраны труда

37. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве

Тема 8. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

38. Способы защиты трудовых прав работников

39. Понятие и виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства

40. Понятие, классификация и причины возникновения трудовых споров

41. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, компетенция. Принятие и исполнение решений КТС

42. Порядок рассмотрения трудовых споров

43. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора

Планы и рекомендации по проведению занятий в других формах

Оценочные материалы для текущего контроля

Тематика рефератов и презентаций

Тема 1. Общие положения трудового права. Трудовые правоотношения. Субъекты трудового права

Понятие и значение правовых принципов. Их классификация.

Гарантии соблюдения принципов трудового права

Источники трудового права и их виды

Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц (работников)

Коллективные договоры и иные локальные нормативные акты

Источники международно-правового регулирования труда

Соотношение трудового законодательства РФ с международными договорами и конвенциями

Международно-правовое регулирование труда в системе российского права.

Сравнительный анализ международно-правового и российского трудового права по отдельным институтам.

Локальное регулирование труда.

Разграничение компетенции органов государственной власти РФ и субъектов РФ в области регулирования труда.

Особенности законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Общее и специальное законодательство о труде.

Тема 2. Правовое регулирование трудоустройства и занятости. Профсоюзы

1. Российский рынок труда.

2. Трудовая занятость и ее разновидности.

3. Особенности правовой базы в области обеспечения трудовой занятости в РФ.

4. Особенности трудоустройства инвалидов.

5. Особенности трудоустройства молодежи.

6. Особенности квотирования рабочих мест.

7. Особенности правового статуса зарегистрированного в органах государственной службы безработного.

8. Основные направления политики российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства.

9. Понятие общественных работ.

Тема 3. Трудовой договор

Понятие и виды трудового договора

Содержание трудового договора

Заключение и изменение трудового договора
Понятие, классификация и виды переводов на другую работу
Командировка: понятие, правовое регулирование
Аттестация работников
Прекращение трудового договора
Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
Трудовая книжка и порядок ее ведения
Защита персональных данных работника

Тема 4. Рабочее время и время отдыха. Оплата и нормирование труда

1. Государственные гарантии оплаты труда.
2. Порядок исчисления заработной платы.
3. Правовое регулирование минимального размера оплаты труда.
4. Индексация заработной платы.
5. Тарифные системы оплаты труда.
6. Премирование работников.
7. Порядок исчисления среднего заработка.
8. Удержания из заработной платы.
9. Роль представительных органов в вопросах нормирования и оплаты труда.
10. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.

Тема 8. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

1. Правовые аспекты служебной командировки.
 2. Гарантии для работников в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей.
 3. Отпуска и выплаты работникам совмещающие работу с обучением.
 4. Гарантии и компенсации работникам в случае переезда на работу в другую местность.
 5. Исчисление гарантийных выплат.
 6. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи крови и ее компонентов.
 7. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.
 8. Компенсационные выплаты за использование работником личного имущества.
-
1. Правовые аспекты индивидуального трудового спора.
 2. Порядок работы комиссии по трудовым спорам.
 3. Судебное рассмотрение трудовых споров.
 4. Правовые аспекты рассмотрения коллективных трудовых споров.
 5. Примирительные процедуры.
 6. Трудовой арбитраж.
 7. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора.
 8. Ответственность за нарушение законодательства о трудовых спорах.
 9. Роль прокуратуры в защите трудовых прав работников.
 10. Самозащита трудовых прав работника.

Тематика правовых задач

Тема 1. Общие положения трудового права. Трудовые правоотношения. Субъекты трудового права

Задания для решения правовых задач

Задача 1

Гражданин Семенов подал документы для замещения по конкурсу должности ведущего специалиста в департаменте федерального министерства.

В случае благоприятного исхода конкурса какие общественные отношения у него возникнут с министерством? Обоснуйте ответ, используя нормы законодательства.

Задача 2

Генеральный директор акционерного общества Орлов был освобожден от занимаемой должности решением совета директоров общества. Считая свое увольнение незаконным, он решил его обжаловать.

В какой орган ему следует обратиться? Обоснуйте свой ответ ссылаясь на нормы законодательства. Задача 3

Председатель садоводческого товарищества заключил трудовое соглашение с Сомовым на охрану садовых домиков и участков с 10 мая по 30 сентября. За это Сомову выплачивалось вознаграждение в размере минимальной оплаты труда в месяц наличными без оформления платежных документов. В выходные и праздничные дни Сомов был свободен, так как дачники в это время не нуждались в его услугах. В связи с тем, что Сомов халатно относился к исполнению своих обязанностей (часто отлучался, выпивал, допускал посторонних на территорию), и краже на участках не прекращались, 20 июня правление садоводческого товарищества постановило расторгнуть с ним соглашение. Сомов обратился в суд с иском о восстановлении на работе

Какое решение должен вынести суд; Определите природу правоотношений. Обоснуйте свой ответ ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 4

5 сентября 2005 г. Петров уволился с работы из ООО «Мечта». 20 сентября он обратился в службу занятости за содействием в подыскании подходящей работы и устройстве на работу. Однако подходящей работы не нашли. Петрова признали безработным и стали выплачивать пособие по безработице. В ноябре 2005 г. служба занятости предложила Петрову пройти переподготовку. Он согласился. Два месяца учился в учебно-курсовом комбинате и получал стипендию. В феврале 2006 г. после переподготовки Петрову подыскали подходящую работу и с соответствующим направлением он явился в отдел кадров АО «Кристалл».

Участником каких правоотношений (какого правоотношения) является (являлся) Петров? Разберитесь с их (его) отраслевой принадлежностью. Охарактеризуйте правоотношение по обеспечению трудовой занятости. Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 5

Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным о выполнении обязанностей вахтера.

В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Тема 2. Правовое регулирование трудоустройства и занятости. Профсоюзы

Задача 1

Трое рабочих явились на работу в состоянии алкогольного опьянения, в связи с чем они были отстранены от работы. Работодатель при предоставлении им ежегодного основного оплачиваемого отпуска сократил его продолжительность на три дня. На жалобу рабочих был дан ответ, что такое право работодателя предусмотрено в коллективном договоре.

Возможно ли включение в коллективный договор условий о сокращении продолжительности ежегодного отпуска, о чем говорится в указанном случае? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 2

В АО «Эдельвейс» работает 453 человека. 286 из них состоят в одном профсоюзе, 103 работника создали другую первичную профсоюзную организацию. Остальные работники не являлись членами профсоюза.

Кто вправе представлять работников в отношениях социального партнерства? Как определяется полномочность представителей работников? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 3

В организации действуют три профсоюза. Каждый настаивает, чтобы с ним велись переговоры по

коллективному договору. Профкомы двух из них договорились работать над коллективным договором вместе. Третий требует отдельных переговоров и отдельного договора.

Как может быть решен этот вопрос? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 4

Отдел кадров направил в профком проект приказа о привлечении электромонтера Чернышева к работе в выходной день. Представитель профкома написал на проекте приказа «не возражаю».

Правильны ли действия отдела кадров и представителя профкома? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 5

Руководство организации утвердило положения о порядке оплаты труда и о распределении части прибыли между работниками. Ознакомившись с ними, профком, во-первых, обнаружил нарушение законодательства о заработной плате, во-вторых, — ущемление интересов работников. Кроме того, об этих положениях профком узнал после их принятия работодателем.

Каков порядок принятия локальных нормативных актов? Обязан ли работодатель учитывать мнение профкома при принятии указанных актов? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Тема 3. Трудовой договор

Задача 1

Мионов обратился в суд, поскольку ему было отказано в приеме на работу по мотиву отсутствия регистрации в г. Москве.

Правомерен ли отказ работодателя? Какой принцип трудового права, по вашему мнению, был нарушен? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 2

При приеме на работу Балужева на должность ведущего инженера в отделе кадров потребовали от него следующие документы: паспорт, трудовую книжку, диплом о высшем профессиональном образовании, характеристику с прежнего места работы, медицинскую справку о состоянии здоровья.

Какие документы обязано представить лицо, поступающее на работу? Правильно ли затребованы документы у Балужева? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 3

На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка? В каких статьях ТК РФ и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 4

С технологом Бышковым 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института. 10 февраля Бышков явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Бышков обратился в суд.

Прав ли руководитель НИИ? Какое решение, по вашему мнению, примет суд? Какие гарантии установлены в ТК РФ при заключении трудового договора? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 5

Пенсионер по старости Волков решил устроиться на работу. В связи с этим он обратился к руководителю организации с просьбой принять его на постоянную работу. Руководитель согласился принять его на один год, учитывая его пенсионный возраст.

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор? Имел ли право руководитель заключить с Волковым срочный трудовой договор? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на

нормы законодательства.

Тема 4. Рабочее время и время отдыха. Оплата и нормирование труда

Задача 1

При поступлении на работу 16-летнего Шумкова руководитель предприятия потребовал, чтобы Шумков был принят на работу на условиях неполного рабочего времени и с обязательным поступлением на учебу в учреждение среднего профессионального образования и заключением ученического договора. С согласия Шумкова был издан приказ о его приеме на работу с неполным рабочим днем, поскольку он дал обязательство по ступить для обучения в техникум.

Каково Ваше мнение о законности действий работодателя при приеме на работу Шумкова? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 2

Трудовым договором между работником и работодателем для работника установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, с продолжительностью рабочего времени по 8 часов в день с 9.00 до 18.00 и временем обеденного перерыва 1 час. Однако в связи с большим количеством работы работник ежедневно в течение месяца задерживался на работе до 19.00 и больше, обеденный перерыв не использовал.

Вправе ли работник требовать от работодателя оплаты сверхурочной работы или предоставления дополнительного времени отдыха, если он выполнял ее по собственной инициативе? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 3

В связи с введением графика сменности, предусматривающим трех-сменную работу, работникам был установлен перерыв для отдыха и питания в течение 20 минут. Считая, что их трудовые права нарушены, группа работников обратилась за разъяснениями к юристконсульту предприятия.

Какова продолжительность рабочего времени у работников при сменной работе? Какое разъяснение должен дать юристконсульт о продолжительности перерыва для отдыха и питания? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 4

Суворов, проработавший на строительстве города, расположенного в районах Крайнего Севера, 1 год и 8 месяцев, обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему ежегодного отпусков за два года и дополнительного отпусков к ежегодным отпускам.

Каков порядок предоставления ежегодного и дополнительного отпусков работникам Крайнего Севера? Какой продолжительности отпуск должен быть предоставлен Суворову? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 5

Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 апреля на 28 календарных дней. 30 апреля она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска? На основании чего? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 1

За период времени более шести месяцев работникам районной больницы не выплачена заработная плата. Главный врач пояснил, что это связано с отсутствием средств, выделенных из местного бюджета не в полном объеме. Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников, нарушены в данном случае? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 2

Кузнецова по договоренности с заведующим хозяйством была допущена к работе с 1 февраля 2009 г., об этом было доведено до сведения директора организации. В день выдачи заработной платы Кузнецовой не была выплачена заработная плата. На ее обращение директор пояснил, что с ней не

заключен трудовой договор и нет приказа о ее приеме на работу, в связи с этим не произведена выплата заработной платы. Он также заявил, что Кузнецова не может быть принята на работу, так как в организации могут проводиться мероприятия, в результате которых будет осуществляться сокращение численности или штата работников.

Насколько правомерен отказ директора в приеме на работу Кузнецовой и выплате заработной платы? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 3

Желая получить дополнительное время для воспитания детей, Николаева обратилась к руководителю организации в которой она работала, с просьбой установить для нее сокращенный рабочий день с оплатой труда за фактически отработанное время. Руководитель отказал в данной просьбе, мотивируя тем, что не имеет права изменять общепринятые нормы рабочего времени.

Прав ли руководитель? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 4

При заключении трудового договора работник попросил установить ему должностной оклад в иностранной валюте.

Допускается ли установление в трудовом договоре размера оплаты труда в иностранной валюте, а не в рублях? Правомерно ли внесение в трудовой договор условия о выплате заработной платы работнику в иностранной валюте? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Тема 5. Трудовой распорядок. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность

Задача 1

В правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение работников за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 2

Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работника Сидорова, имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Полгода назад Сидоров получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации Сидоров заявил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре Сидорову был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При ознакомлении с приказом выяснилось, что Сидоров на нем не расписывался.

Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Сидорова? Правомерно ли увольнение Сидорова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 3

Слесарь Сидоров без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен не явившегося слесаря Прутко. Поскольку Сидоров был в нетрезвом состоянии, то к работе он не был допущен. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию — выговору, с чем они не согласились. Сидоров на том основании, что он вышел на работу за товарища, а Прутко объяснил невыход на работу болезнью жены.

Совершили ли работники дисциплинарные проступки? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 4

Приказом от 9 марта старшему преподавателю кафедры физического воспитания Лукину был объявлен выговор за уход с работы 15 февраля без разрешения на три часа и 16 февраля на один час, а также за самовольный отказ от выполнения устного распоряжения заведующего кафедрой о поездке

в воскресный день в Кострово для оборудования лыжной станции на время соревнований. Приказ о наложении взыскания был доведен до сведения Лукина 24 апреля. При этом никаких объяснений от него не было затребовано. При рассмотрении спора в КТС выяснилось, что 15 и 16 февраля Лукин находился на больничном листе.

Как должен быть решен спор? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 5

При проведении ревизии в бухгалтерии организации в ноябре было установлено, что бухгалтер расчетной части Неверова 1 июня прошлого года допустила по небрежности в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Неверовой выговор.

Правильно ли наложено на Наумову взыскание? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Тема 6. Материальная ответственность сторон трудового договора

Задача 1

Шофер автопредприятия Шаталов, исполнявший при перевозке грузов также обязанности экспедитора, допустил аварию, за что был привлечен к административной ответственности. Автопредприятие предъявило к нему требование о возмещении материального ущерба в связи с аварией. В сумму ущерба автопредприятие включило: расходы по ремонту автомашины; денежные суммы, недополученные автопредприятием от контрагентов за время ремонта автомашины; стоимость утраченного груза. Работодатель считает, что Шаталов должен возместить ущерб в полном объеме, поскольку с ним заключен договор о полной материальной ответственности и о принятии машины на сохранность.

С какими работниками могут заключаться договоры о полной материальной ответственности? В каких пределах должен нести материальную ответственность Шаталов за возникший ущерб? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 2

Главный бухгалтер ООО «Трансферт» Габанова занималась хищением с предприятия путем искажения данных бухгалтерской документации и неуплаты налогов в федеральный бюджет. При проведении камеральной проверки налоговые органы выявили задолженность по уплате налогов за 2001, 2002 и 2003 гг. в сумме 1500 тыс. руб. С учетом пени и штрафов общая сумма, подлежащая уплате в федеральный бюджет, составила более 3 млн руб. Материалами уголовного дела был подтвержден факт хищения только на сумму 700 000 руб. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности с Габановой не заключался.

Будет ли Габанова нести материальную ответственность и в каком размере? Можно ли обратить взыскание на имущество работника при недостаточности (или отсутствии) заработка? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 3

Слесарь Рахимов при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Рахимов, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же поступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахимов указал, что станок был очень старый.

Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания? Должен ли Рахимов нести материальную ответственность? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 4

Водитель автобуса сбил пешехода, в результате чего работодатель на основании решения суда возместил ущерб пешеходу.

Можно ли взыскать с работника полную сумму ущерба, выплаченную пешеходу, в порядке регресса, если работник не был привлечен к административной ответственности в связи с истечением

срока привлечения, но в решении суда его вина установлена? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 5

По вине закройщика ателье Чернова был испорчен костюм. Заказчику выплатили стоимость материала в размере 7 тыс. руб. Переделка костюма обошлась ателье в 2 тыс. руб., после чего его продали другому лицу за 11 тыс. руб. Среднемесячный заработок Чернова 10 тыс. руб.

Как определить вид материальной ответственности Чернова? В каком порядке будет взыскан ущерб, если он откажется его возместить? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Тема 7. Охрана труда

Задача 1

В плавильном цехе металлургического комбината произошел несчастный случай, жертвой которого оказался рабочий Сергеев. Уполномоченный по охране труда профкома Александров по просьбе генерального директора комбината составил фиктивный акт, в котором всю вину за несчастный случай возложил на погибшего Сергеева, о чем стало известно государственному инспектору труда, направившему фиктивные материалы о расследовании несчастного случая на производстве в прокуратуру.

Исходя из представленных материалов, какое решение должен принять прокурор? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 2

На территории АО «Мосводоканал» во время проведения проверки расходования электроэнергии (снятия показаний счетчиков электроэнергии) получил производственную травму контролер организации «Энергосбыт» Васильев.

Кто должен расследовать этот несчастный случай: АО «Мос-водоканал», на территории которого он произошел, или «Энергосбыт», работник которого получил травму? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 3

В течение рабочего дня при осуществлении организацией строительно-монтажных работ произошло частичное обрушение кровли строящегося здания. В результате обрушения травмы различной степени тяжести получили двое работников организации.

Обязана ли организация сообщить об указанном происшествии в трудовую инспекцию? Если обязана, то в какой срок? Может ли руководитель организации за несвоевременное сообщение об указанном происшествии быть привлечен к административной ответственности? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 4

При разгрузке лесоматериалов на стропальщика лесоперевалочной базы Гусева с вагона свалилось бревно. В связи с ударом по голове и спине, приведшим к травме, Гусев длительное время находился на излечении в больнице. По окончании стационарного лечения рабочий был признан инвалидом в результате обострившейся гипертонической болезни. Гусев потребовал выдать ему акт о несчастном случае, однако начальник базы в этом ему отказала, мотивируя свой отказ тем, что он до несчастного случая также страдал гипертонической болезнью, и что частичная утрата трудоспособности произошла именно вследствие этого заболевания, а не в результате полученной травмы.

Дайте оценку правомерности требований работника и действий работодателя. Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 5

При проверке государственным инспектором соблюдения законодательства по охране труда на заводе железобетонных изделий было выявлено несчастные случаи на производстве. Основными причинами были: отсутствие системы обучения безопасным условиям труда; не проведение инструктажей как при приеме на работу, так и в процессе работы. Главный инженер завода объяснил

это тем, что на работу принимались только квалифицированные работники, и в указанных мероприятиях не было необходимости.

Основаны ли на законе объяснения главного инженера? Какие обязанности работодателя установлены по обучению безопасным условиям труда? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Тема 8. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

Задача 1

На общем собрании коллектива работников организации были внесены предложения избрать в состав КТС заместителя начальника кадровой службы и юриста.

В каком порядке создается КТС и кто решает вопрос о создании, каков правовой статус КТС? Считаете ли вы обоснованными указанные предложения о составе КТС? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 2

Николаев предъявил иск к ГУП о восстановлении на работе, поскольку считал свое увольнение неправомерным. Он пояснил, что 5 сентября он подал заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября обратился вновь к работодателю и сообщил, что отзывает свое заявление об увольнении. Однако директор отказал ему, сославшись на то, что 9 сентября был издан приказ о его увольнении согласно п. 3 ст. 77 ТК РФ.

Какое решение примет суд? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 3

Старший преподаватель Пономарев был уволен в связи с тем, что не был избран по конкурсу ученым советом института на новый срок. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Пономарев в исковом заявлении указал, что при проведении конкурса на заседании ученого совета не было кворума, поэтому его решение не имеет юридической силы.

Подлежит ли рассмотрению, данный трудовой спор в суде? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 4

Куликов был привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ выполнить распоряжение работодателя о привлечении его к работе в выходной день 13 апреля 2008 г. Согласно графику сменности, с которым Куликов был своевременно ознакомлен, выходной день приходился на 13 апреля 2008 г. Обжалуя приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности, Кузнецов указал, что действовал правомерно, применяя одну из форм самозащиты, предусмотренных ст. 379 ТК РФ.

Проанализируйте ситуацию. Какие способы защиты субъективных прав может использовать Куликов? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача 5

Коллектив работников ОАО «Энергоресурс» обратился к работодателю с требованием внести изменения в коллективный договор с целью увеличить размер заработной платы. Работодатель отказал в удовлетворении заявленного требования. Ответом явилась забастовка, проведенная работниками с нарушением требований трудового законодательства, в последствии признанная судом незаконной.

Что в рассматриваемой ситуации является объектом защиты? Назовите субъект защиты. Является ли забастовка способом защиты трудовых прав работников? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Критерии оценки:

«отлично»-выставляется студенту, если он продемонстрировал полноту и глубину знаний по всем вопросам раздела, знает основные термины и понятия;

«хорошо»-выставляется студенту, который продемонстрировал полноту и глубину знаний по всем вопросам раздела, логично излагает материал;

«удовлетворительно»-выставляется студенту, при наличии у него знаний основных категорий и

понятий по разделу, умения достаточно грамотно изложить материал; «неудовлетворительно»-выставляется студенту, который не освоил основного содержания раздела, не владеет знаниями по обязательной литературе.

2. Задания для самостоятельной работы

<p>Тема 1. Общие положения трудового права. Трудовые правоотношения. Субъекты трудового права.</p>	<p>Понятие труда и его роль в жизни общества. Формы собственности и формы общественной организации труда.</p> <p>Понятие трудового права и его место в общей системе права.</p> <p>Предмет трудового права: трудовые отношения работников и иные непосредственно связанные с ними отношения.</p> <p>Метод трудового права как отрасли права.</p> <p>Система трудового права как отрасли права. Сфера действия норм трудового права. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения).</p> <p>Цели и задачи трудового законодательства.</p> <p>Роль и функции трудового права.</p> <p>Понятие и классификация правовых принципов.</p> <p>Принципы правового регулирования труда и принципы трудового права. Их содержание.</p> <p>Соотношение правовых принципов регулирования трудовых отношений с субъективными правами и обязанностями.</p> <p>Понятие гарантий основных трудовых прав и свобод</p>
<p>Тема 2. Правовое регулирование трудоустройства занятости. Профсоюзы</p>	<p>Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров.</p> <p>Право работников на участие в управлении организацией.</p> <p>Основные формы участия работников в управлении организацией.</p> <p>Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение.</p> <p>Понятие коллективного договора, его содержание и структура.</p> <p>Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора.</p> <p>Понятие соглашения. Виды соглашений. Содержание и структура соглашений. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Действие соглашения. Изменение и дополнение соглашения. Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих экономических и социальных интересов.</p> <p>Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.</p> <p>Основные функции профсоюзов: представительная и защитная функции профсоюзов и главные направления их реализации.</p> <p>Основные права выборных профсоюзных органов организации в области установления и применения условий труда.</p> <p>Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>Гарантии прав профессиональных союзов. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.</p> <p>Тема 6.</p>

<p>Тема 3. Трудовой договор</p>	<p>Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель предоставляет сотруднику работу и выплачивает заработную плату, а работник выполняет трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, а также соблюдает Правила внутреннего распорядка, которые действуют у данного работодателя (ч. 1 ст. 56 ТК). Именно поэтому, заключая трудовой договор в 2022 году, необходимо учитывать все нововведения и нюансы. Понятие и содержание указано в статьях 56 и 57 Трудового кодекса РФ. Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, по которому работодатель предоставляет работнику работу на определенных условиях, а работник обязуется лично выполнять эту работу за вознаграждение и под контролем работодателя. В статье 56 ТК РФ нет указания на письменную форму соглашения. Поэтому не только подписание бумажного документа, но и простое допущение к работе приравнивают к заключению трудового договора ТК (часть 3 статьи 16 ТК РФ). Но после фактического допуска к работе соглашение обязательно нужно оформить в письменной форме. Об этом напоминает статья 67 ТК РФ. Трудовой договор с работником 2022 год: содержание включает: сведения о договаривающихся сторонах, условия работы, о которых стороны договорились.</p> <p>Понятие и система правоотношений по трудовому праву. Понятие трудового правоотношения и его отличие от иных непосредственно связанных с ним правоотношений, возникающих в связи с применением труда.</p> <p>Субъекты трудового правоотношения. Содержание трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате - избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу; назначения на должность или утверждения в должности.</p> <p>Правоотношения по организации труда и управлению трудом.</p> <p>Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.</p> <p>Правоотношения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.</p> <p>Понятие и классификация субъектов трудового права, их виды.</p> <p>Правовой статус субъектов и его содержание: трудовая правоспособность, субъективные права и обязанности, гарантии этих прав и обязанностей. Деликтоспособность субъектов трудового права.</p> <p>Работодатель как субъект трудового права.</p> <p>Граждане как субъекты трудового права. Собственник или уполномоченные им органы (руководитель организации) как субъекты трудового права. Полномочия руководителя организации.</p> <p>Выборные профсоюзные органы в организациях и другие представительные органы работников, как субъекты трудового права</p>
<p>Тема 4. Рабочее время и время отдыха. Оплата и нормирование труда</p>	<p>Основные государственные гарантии по оплате труда работников.</p> <p>Формы оплаты труда. Установление минимальной заработной платы.</p> <p>Тарифная система оплаты труда и ее элементы.</p> <p>Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности.</p>

	<p>Стимулирующие выплаты. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Исчисление средней заработной платы. Правовая охрана заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Нормы труда. Разработка и порядок утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления. Ненормированный рабочий день, гибкие графики работы, сменная работа, вахтовый метод организации работ, разделение рабочего дня на части.</p>
<p>Тема 5. Трудовой распорядок. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность</p>	<p>В статье 189 ТК РФ указано, какие сведения должны содержаться в правилах внутреннего трудового распорядка: порядок приема и увольнения работников; основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя; режим работы; время отдыха; меры поощрения и дисциплинарного взыскания; иные вопросы рабочих отношений у данного конкретного работодателя. Этого достаточно, чтобы ответить на вопрос, что такое правила внутреннего трудового распорядка в соответствии с законодательством. Это основной документ в организации, регламентирующий рабочий процесс и права трудящихся. Если определенные вопросы не рассмотрены в контракте, они устанавливаются по ПВТР. Понятие и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Трудовые обязанности работников и обязанности работодателя. Поощрения за труд и их значение. Виды, основания и порядок применения поощрений. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников: общая и специальная. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.</p>
<p>Тема 6. Материальная ответственность сторон трудового договора</p>	<p>Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой</p>

	<p>освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной настоящим Кодексом или иными федеральными законами.</p> <p>Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.</p> <p>Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;</p> <p>отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;</p> <p>задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;</p> <p>Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.</p> <p>При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.</p> <p>Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться <u>в суд</u>.</p>
<p>Тема 7. Охрана труда</p>	<p>С 1 сентября 2022 года и до 2026 года проводить обучение по ОТ нужно в соответствии с постановлением Правительства от 24.12.2021 № 2464. В новом порядке — пять видов обучения: инструктажи по охране труда; обучение требованиям охраны труда по трем программам; обучение применению СИЗ; обучение оказанию первой помощи пострадавшим; стажировка на рабочем месте.</p> <p>Каждый работник имеет право на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; - обязательное социальное профессиональных заболеваний; - получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов; - отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами; - обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств

	<p>работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обучение по охране труда за счет средств работодателя; - дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда; - гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных действующим законодательством либо коллективным или трудовым договором; - обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте <p>федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;</p> <ul style="list-style-type: none"> - обращение в органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные <p>Представительные представительных органов) по вопросам охраны труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> - личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении <p>Причин микроповреждений (микротравм);</p>
<p>Тема 8. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры</p>	<p>Понятие, причины и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров.</p> <p>Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.</p> <p>Подведомственность трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.</p> <p>Организация КТС, ее компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС.</p> <p>Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.</p> <p>Исковые и процессуальные сроки разрешения дел в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.</p> <p>Порядок исполнения решений КТС и судебных решений по индивидуальным трудовым спорам.</p> <p>Понятие и виды коллективных трудовых споров. Примирительные процедуры: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.</p> <p>Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.</p>

	<p>Сроки рассмотрения споров в указанных органах и порядок их образования. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора.</p> <p>Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки.</p> <p>Признание забастовки незаконной и ее правовые последствия.</p> <p>Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута.</p> <p>Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах: за уклонение от участия в примирительных процедурах; за невыполнение соглашения; за незаконные забастовки.</p>
--	---

Оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине «Семейное право»

2.1. Примерный перечень вопросов для зачета

1. Понятие, предмет, метод трудового права.
2. Система, источники, принципы трудового права.
3. Трудовой договор: понятие, виды, содержание.
4. Особенности заключения срочного трудового договора.
5. Иные субъекты трудового права. Их виды и компетенция.
6. Гарантии и компенсации при направлении работника в служебную командировку.
7. Основные субъекты трудового права.
8. Порядок заключения трудового договора.
9. Порядок привлечения работников для работы в выходные и нерабочие праздничные дни.
10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Основания предоставления.
11. Понятие и виды рабочего времени.
12. Форма трудового договора. Правовые последствия фактического допущения работника к работе.
13. Дополнительный отпуск.
14. Совместительство, совмещение.
15. Испытание при приеме на работу.
16. Отпуск без сохранения заработной платы. Порядок предоставления.
17. Гарантии и компенсации при совмещении работы с получением образования.
18. Формы и порядок оплаты труда.
19. Изменение условий трудового договора.
20. Установление минимального размера оплаты труда.
21. Сверхурочная работа.
22. Ненормированный рабочий день.
23. Суммированный учет рабочего времени.
24. Понятие и виды времени отдыха.
25. Отстранение от работы.
26. Государственные гарантии выплаты заработной платы.
27. Общие основания прекращения трудового договора.
28. Ограничения удержания из заработной платы.
29. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
30. Исчисление средней заработной платы, размера оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска при увольнении.
31. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
32. Гарантии и компенсации в некоторых случаях прекращения трудового договора.
33. Оплата труда в условиях, отличающихся от нормальных.
34. Трудовое законодательство. Общая характеристика.
35. Трудовые отношения. Основания возникновения трудовых отношений.
36. Коллективные договоры и соглашения.
37. Оплата времени простоя.
38. Защита персональных данных работника.
39. Порядок предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска.
40. Порядок расторжения трудового договора.

1. Критерии оценки

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»/ «зачтено»	студент должен: продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний материала; исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; правильно формулировать определения; продемонстрировать умения самостоятельной работы с рекомендованной литературой; уметь сделать выводы по излагаемому материалу
«хорошо»/ «зачтено»	Студент должен: продемонстрировать достаточно полное <i>знание</i> материала; продемонстрировать <i>знание</i> основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; продемонстрировать <i>умение</i> ориентироваться в литературе по проблематике дисциплины; <i>уметь</i> сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу
«удовлетворительно»/ «зачтено»	Студент должен: продемонстрировать общее <i>знание</i> изучаемого материала; <i>знать</i> основную рекомендуемую программой дисциплины учебную литературу; <i>уметь</i> строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; показать общее <i>владение</i> понятийным аппаратом дисциплины;
«неудовлетворительно» / «незачтено»	Ставится в случае: незнания значительной части программного материала; не владения понятийным аппаратом дисциплины; существенных ошибок при изложении учебного материала; неумения строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; неумения делать выводы по излагаемому материалу.

ТЕСТ ДЛЯ СДАЧИ ЗАЧЕТА

1. При разработке и заключении соглашения представителями работников выступают:

- А) профсоюзы и их объединения
- Б) иные представители, избираемые работниками
- В) другие общественные организации.

2. Коллективный договор может быть заключен на срок:

- А) не более пяти лет
- Б) не более трех лет
- В) не более одного года

3. Коллективный договор, соглашение вступает в силу:

- А) с даты их подписания сторонами
- Б) с даты уведомительной регистрации в органе по труду
- В) с даты окончания коллективных переговоров

4. В какой срок коллективный договор должен быть подписан?

- А) в месячный срок
- Б) в двухмесячный срок
- В) в трехмесячный срок

- 5. Днем начала коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения является:**
- А) день следующий за днем получения инициатором коллективных переговоров сообщения другой стороны
 - Б) день фактического начала переговоров
 - В) день издания приказа о начале переговоров
- 6. Существенным условием трудового договора является:**
- А) место работы и режим труда
 - Б) испытательный срок
 - В) неразглашение охраняемой законом тайны
- 7. Срочный трудовой договор может заключаться на срок:**
- А) не более двух лет
 - Б) не более четырех лет
 - В) не более пяти лет
 - Г) не более десяти лет
- 8. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем**
- А) на основании договора подряда.
 - Б) на основании приказа о приеме на работу.
 - В) на основании трудового договора.
- 9. Какие лица при приеме на работу не зависимо от вида работ, подлежат обязательно медицинскому осмотру:**
- А) Женщины
 - Б) пенсионеры
 - В) подростки до 18 лет
- 10. Испытательный срок, по трудовому договору заключенному на срок от 2 до 6 месяцев, не может превышать:**
- А) одного месяца
 - Б) трех недель
 - В) двух недель
- 11. Перевод работника на другую работу в связи с производственной необходимостью не может превышать:**
- А) двух месяцев
 - Б) одного месяца
 - В) полтора месяца
- 12. В каких случаях работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:**
- А) опоздавшего на работу (смену)
 - Б) отсутствие документа, удостоверяющего личность
 - В) не прошедшего обучение и проверку в области охраны труда
- 13. В каком случае работник, подавший заявление по собственному желанию, не может отозвать его (будет уволен):**
- А) в случае приглашения на его место безработного со службы занятости
 - Б) в случае приглашения на его место другого человека
 - В) в случае приглашения в письменной форме работника от другого работодателя по соглашению между работодателями

15. Работодатель вправе уволить работника за прогул, если он отсутствовал на рабочем месте:

- А) более 4 часов в суммарном исчислении
- Б) более 4 часов подряд
- В) более 3 часов подряд
- Г) более 3 часов в суммарном исчислении

16. За сколько дней работодатель обязан предупредить работников при ликвидации организации, сокращении штата или численности:

- А) не позднее чем за один месяц
- Б) не позднее чем за два месяца
- В) не позднее чем за шесть месяцев

17. Не полное рабочее время работнику может быть установлено:

- А) федеральным законом
- Б) локальным актом
- В) соглашение сторон трудовым договором

18. При производстве общественно необходимых работ работодатель может привлечь работника к сверхурочным работам:

- А) с письменного соглашения
- Б) без письменного соглашения
- В) с согласия профкома

19. Ненормированный рабочий день для отдельных работников устанавливается:

- А) нормативными актами федеральных органов
- Б) актами исполнительной власти
- В) локальными актами организации

20. График сменности доводится до работников не позднее чем:

- А) за неделю
- Б) за три недели
- В) за месяц до введения его в действие

21. Перерыв для отдыха и питания не может быть более:

- А) двух часов
- Б) двух с половиной часов
- В) трех часов

22. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:

- А) 36 часов
- Б) 42 часа
- В) 48 часов

23. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится (при производственной необходимости):

- А) без согласия работника
- Б) с согласия профкома
- В) с согласия работника

24. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск установлен:

- А) 28 календарных дней
- Б) 44 календарных дня
- В) 24 рабочих дня

25. В стаж работы дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается:

- А) время фактической работы
- Б) время вынужденного прогула
- В) время отсутствия на работе по причине отстранения

26. Ежегодный основной и дополнительный отпуска предоставляются:

- А) отдельно
- Б) одновременно оба отпуска
- В) дополнительный отпуск предоставляется частично

27. Право на исполнение отпуска за первый год работы наступает:

- А) по истечении 11 месяцев работы непрерывно
- Б) по истечении 6 месяцев работы непрерывно
- В) по истечении 12 месяцев работы

28. Каким категориям работников работодатель обязан предоставить отпуск до истечения месяцев:

- А) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него
- Б) инвалидам
- В) подросткам до 18 лет
- Г) принятым по квоте

29. За сколько дней до наступления календарного года должен быть утвержден график отпусков:

- А) за неделю
- Б) за две недели
- В) за 10 дней

31. Размер зарплаты в денежной форме не может превышать начисленной месячной платы:

- А) 10 процентов
- Б) 20 процентов
- В) 30 процентов

32. Удержания из зарплаты лиц, отбывавших исправительные работы, уплачивающих алименты несовершеннолетних и др. не могут превышать:

- А) 20 процентов
- Б) 50 процентов
- В) 70 процентов

33. Средняя заработная плата исчисляется из суммы начисленной зарплаты:

- А) за 3 месяца
- Б) за 6 месяцев
- В) за 12 месяцев

34. Оплата сверхурочной работы производится:

- А) в полуторном размере
- Б) в двойном размере
- В) в тройном размере тарифной ставки, оклада

35. 0 введении, замене, пересмотре норм труда работники должны быть извещены не позднее чем:

- А) за две недели
- Б) за один месяц
- В) за два месяца

- 36. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, предоставляются:**
- А) если учебное заведение имеет госаккредитацию
 - Б) учебное заведение обучает студентов по профилю организации
 - В) учебное заведение обладает международным признанием
- 37. Гарантии и компенсации в связи с обучением по заочной форме предоставляются:**
- А) при получении образования соответствующего уровня впервые
 - Б) по соглашению сторон имеющим уже соответствующий уровень образования
 - В) если профиль специальности отвечает интересам организации
- 38. Работодатель оплачивает проезд своему работнику к месту учебного заведения и обратно:**
- А) один раз в учебном году
 - Б) дважды в учебном году
 - В) каждую поездку, связанную с обучением
- 39. При сокращении штата или численности преимущественным правом быть оставленным на работе обладают:**
- А) работники, являющиеся единственным кормильцем двух и более иждивенцев
 - Б) участники ликвидации катастрофы на Чернобыльском АЭС
 - В) увольнение в запас военнослужащие и поступившие на работу впервые
 - Г) герои СССР, России, герои социалистического труда
- 40. Правила внутреннего труда распорядка организации утверждаются:**
- А) на собрании трудового коллектива
 - Б) руководителем головной организации
 - В) руководителем данной организации
- 41. Какие виды поощрений установлены ТК РФ:**
- А) Награждение почетной грамотой
 - Б) предоставление отпуска
 - В) выдача премии
- 42. Поощрения работодатель применяет:**
- А) по соглашению с профкомом
 - Б) самостоятельно
 - В) с согласия представительного органа работников
- 43. Какие виды взысканий установлены ТК РФ:**
- А) перевод на нижеоплачиваемую работу
 - Б) лишение премии
 - В) замечание
 - Г) наложение штрафа
- 44. До издания приказа о применении взыскания работодатель обязан:**
- А) предупредить работника
 - Б) проступок работника обсудить в коллективе
 - В) потребовать письменное объяснение работника
- 45. В случае отказа работника от дачи письменного объяснения или отказа от подписи в приказе о применении взыскания составляется:**
- А) протокол
 - Б) приказ об отмене наложенного взыскания
 - В) соответствующий акт
- 46. Взыскание может быть применено:**
- А) не позднее одного месяца со дня совершения проступка

- Б) после истечения одного месяца со дня обнаружения проступка
В) не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка Г) в любое время
- 47. Взыскание не может быть применено по истечении:**
А) 6 месяцев со дня обнаружения проступка Б) 6 месяцев со дня совершения проступка
В) при несогласии работника
Г) при несогласии представительного органа работников
- 48. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано:**
А) в профком
Б) в представительный орган работников
В) в федеральную инспекцию труда Г) в суд или КТС
- 49. Ученический договор вправе заключать:**
А) работодатели - юридические лица
Б) работодатели - предприниматели без образования юридического лица
В) работодатели - физические лица
- 50. На учеников трудовое законодательство распространяется:**
А) в полном объеме, включая охрану труда
Б) только правила трудового распорядка
В) только условия коллективного договора
- 51. Государственное управление охраной труда осуществляется:**
А) Правительством РФ
Б) органами исполнительной власти субъектов РФ
В) федеральным органом исполнительной власти
- 52. Обеспечение соблюдения требований охраны труда непосредственно в организации осуществляется:**
А) руководителем организации
Б) профсоюзной организацией
В) создаваемы специальным органом по охране труда
- 53. Субъектами расследования и учету несчастных случаев на производстве являются:**
А) работники, выполняющие работу по трудовому договору
Б) лица, привлеченные к выполнению общественно - полезных работ
В) граждане, находящиеся в организации по вопросу трудоустройства
- 54. Объектами расследования и учету несчастных случаев на производстве являются:**
А) травма, полученная при исполнении трудовых обязанностей Б) отравление вследствие употребления суррогатного алкоголя
В) повреждения, не повлекшие утрату трудоспособности
- 55. Расследование несчастных случаев тяжелых, групповых и со смертельным исходом производится в срок:**
А) до одного месяца Б) до пятнадцати дней
В) до трех дней
- 56. Акт о несчастном случае вместе с материалами расследования хранится в организации по месту пострадавшего:**
А) в течение 30 лет
В) в течение 35 лет

- С) в течение 45 лет
- 57. Условием материальной ответственности работника перед работодателем является:**
- А) прямой действительный ущерб
 - Б) неполученные доходы вследствие причиненного ущерба
 - В) неисполнение работником, надлежащим образом трудовых обязанностей
- 58. Работники, не достигшие 18 лет, несут полную материальную ответственность:**
- А) в случаях умышленного причинения ущерба
 - Б) в случае причинения ущерба разглашение тайны
 - В) причинение ущерба не при исполнении трудовых обязательств
- 59. Ограниченная материальная ответственность работника обуславливается:**
- А) размером должностного оклада (тарифной ставки) Б) размером месячного заработка (дохода)
 - В) размером средней месячной зарплаты
- 60. Установление размера ущерба и причину его возникновения являются:**
- А) правом работодателя
 - Б) обязанностью работодателя
 - В) выбор работодателя по его усмотрению
- 61. Распоряжение о взыскании с работника ущерба может быть сделано со дня установления его размера:**
- А) не позднее 10 дней
 - Б) не позднее 2 месяцев
 - В) не позднее 1 месяца
- 62. Обязанность выплаты компенсации работнику за задержку выплаты зарплаты возникает:**
- А) при наличии вины работодателя
 - Б) при отсутствии вины работодателя
- 63. До предоставления беременной женщине другой работы, исполняющей воздействие неблагоприятных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением:**
- А) оклада (тарифной ставки) Б) среднего заработка
 - В) две три средней зарплаты
- 64. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, кроме матери, может быть также предоставлен:**
- А) отцу ребенка
 - Б) другим лицам, осуществляющим уход за ребенком
 - В) другим родственникам, не осуществляющим уход за ребенком
- 65. Временным работникам предоставляется отпуск или компенсация за него за месяц работы из расчета:**
- А) 2,5 календарных дня
 - Б) 2 рабочих дня
 - В) 3 календарных дня
- 66. Перечень сезонных работ утверждается:**
- А) объединениями профсоюзов и работодателей Б) правительством РФ
 - В) федеральными органами исполнительной власти Г) органами власти субъектов РФ

- 67. Отдельные сезонные работы, превышающие 6 месяцев, определяются:**
А) Указом президента
Б) главой администрации субъекта РФ
В) межотраслевым соглашением
- 68. Ведет трудовые книжки и вносит в них записи работодателя:**
А) индивидуальный предприниматель - физическое лицо Б) физическое лицо не являющееся предпринимателем
В) юридическое лицо
- 69. Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет:**
А) Правительство РФ
Б) агентство по труду
В) главный инспектор труда РФ
- 70. Приостанавливать работу организаций за нарушение требований охраны труда являются:**
А) принципом федеральной инспекции труда (далее ФИТ) Б) полномочиями ФИТ
В) правами ФИТ
Г) обязанностью ФИТ
- 71. В сфере охраны труда и соблюдения трудового законодательства профсоюзы могут осуществлять:**
А) надзор
Б) контроль
В) надзор и контроль
- 72. Требуется мнение профкома, представляющего интересы работников организации:**
А) при принятии актов общего характера
Б) при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права
В) при увольнении работников по личному желанию
- 73. Мотивированное мнение профкома требуется при увольнении по инициативе работодателя:**
А) членов профсоюза и КТС
Б) членов совета директоров (наблюдательного совета)
В) заместителей руководителя и главных бухгалтеров
- 74. Предметом индивидуального трудового спора является:**
А) установление общих условий труда
Б) разногласия по применению трудового законодательства
В) отказ заключения трудового договора по совместительству
- 75. Комиссия по трудовым спорам (далее КТС) формируется:**
А) общим собранием (конференцией) организации Б) руководителем организации
В) собранием и руководителем пропорционально
- 76. Работник в праве обратиться в КТС с заявлением о нарушенном праве со дня когда он узнавал или должен был узнать:**
А) в месячный срок
Б) в двух месячный срок
В) в трехмесячный срок
- 77. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует количество членов**

от каждой из сторон:

- А) две трети
- Б) не менее половины
- В) 100 процентов

78. Решение КТС принимается простым большинством:

- А) открытым голосованием Б) тайным голосованием
- В) молчаливым голосованием

79. Решение КТС должно быть исполнено работодателем по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование:

- А) в месячный срок
- Б) в десятидневный срок
- В) в трехдневный срок

80. Удостоверение выданное КТС работнику может быть предъявлено в службу судебных приставов для принудительного исполнения решения КТС в срок:

- А) не позднее одного года
- Б) не позднее 6 месяцев
- В) не позднее 3 месяцев

81. Непосредственно в суде, минуя КТС, рассматриваются индивидуальные трудовые споры по вопросам:

- А) связанные с увольнением Б) по заявлениям прокурора
- В) по заявлениям профсоюза

82. По спорам об увольнении работник вправе обратиться в суд в срок:

- А) в течение одного месяца Б) в течение двух месяцев
- В) в течение трех месяцев

83. Предметом коллективного трудового спора являются:

- А) применение норм трудового законодательства Б) установление новых условий труда
- В) невыполнение руководителем организации запланированных производственных показателей

84. Моментом начала коллективного трудового спора являются:

- А) день сообщения работодателя об удовлетворении части требований работников или об отклонении всех
- Б) день составления протокола разногласий
- В) день образования примирительной комиссии

85. Трудовой арбитраж формируется:

- А) сторонами спора
- Б) службой по урегулированию коллективных трудовых споров
- В) сторонами спора и службой по урегулированию коллективных трудовых споров

86. Рекомендации трудового арбитража по существу являются обязательными для сторон если:

- А) рекомендация удовлетворяет большинство требований одной стороны спора
- Б) рекомендация удовлетворяет половину требований каждой из сторон
- В) если до передачи спора в арбитраж стороны заключили соглашение о выполнении его рекомендаций

87. Орган, возглавляющий забастовку, обязан поставить в известность работодателя до ее

начала:

- А) за месяц
- Б) за 20 дней
- В) за 5 дней

88. Основанием для проведения забастовки являются:

- А) уклонение одной из сторон спора от создания примирительной комиссии
- Б) уклонение одной из стран от участия в работе примирительной комиссии
- В) уклонение работодателя от создания трудового арбитража, а также выполнение его решения

89. Доминирующим методом регулирования трудовых правоотношений являются:

- А) централизованное регулирование
- Б) договорное регулирование
- В) императивное регулирование

90. Одним из условий признания гражданина безработным является:

- А) представление в службу занятости документов, подтверждающих факт отсутствия работы
- В) простой на производстве не по вине работника

91. Трудовой договор с временным работником работодатель может заключить на срок:

- А) до 3 месяцев
- Б) до 4 месяцев
- С) до 2 месяцев

92. Рабочее время, установленное только законом считается:

- А) ненормированное
- Б) нормальное
- В) неполное

93. Сверхурочными работами признаются:

- А) дежурства в организации
- Б) работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя
- В) работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника

94. Система и порядок оплаты труда работников бюджетных организаций всех уровней устанавливается:

- А) коллективным договором
- Б) соглашениями
- В) законами

95. При приеме на работу испытательный срок не устанавливается:

- А) для временных работников
- Б) для несовершеннолетних
- В) для совместителей
- Г) для уволенных в запас военнослужащих

96. Заработная плата рабочих-сдельщиков зависит:

- А) от разряда выполняемой работы
- Б) от количества отработанного времени
- В) от технического состояния оборудования

97. Нормы Трудового кодекса не распространяются на следующих работников:

- А) работающих по гражданско-правовым договорам
- Б) часто практикующих нотариусов
- В) военнослужащих при исполнении или обязанностей по службе
- Г) работающих в бизнес структурах

98. Запрещается удержание из сумм, подлежащих выплате работникам:

- А) из премии единовременного характера
- Б) из премий, предусмотренных системой оплаты труда
- В) из доплат за совмещение профессий

99. Основные права и обязанности работников, режим рабочего времени входит в содержание:

- А) коллективного договора
- Б) соглашения
- В) правил внутреннего трудового договора
- Г) трудового договора

100. Доплата за работу на особо тяжелых, особо вредных и опасных производствах производится в размере:

- А) в повышенном размере
- Б) не менее 20 процентов
- В) не менее 24 процентов оклада (тарифной ставки)

представлены в виде процентного количества правильных ответов:

Границы в процентах	Традиционная оценка
90-100 %	5 - Отлично или зачтено
70 - 89%	4 – Хорошо или зачтено
50-69 %	3 – Удовлетворительно или зачтено
0- 49 %	2–неудовлетворительно или незачтено

Лист изменения рабочей программы

№ п\п	Содержание изменений	Реквизиты документа об утверждении изменений	Дата внесения изменений
1.	Актуализирована в части учебно-методического и информационного обеспечения в связи с продлением контракта с ЭБС и в части перечня основной и дополнительной литературы в связи с его изменением. Внесены изменения в титульный лист в части даты, номера протокола заседания кафедры.	Протокол заседания кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин № 11 от 28 мая 2024 г.	28.05.2024 г.
2.	Внесены изменения в титульный лист в части даты, номера протокола заседания кафедры в связи с актуализацией ОПОП	Протокол заседания кафедры гуманитарный и социально-экономических дисциплин № 1 от 27 августа 2024 г.	27.08.2024 г.