

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

СОГЛАСОВАНО

Руководитель ОПОП

_____ А.Н.Харитонов

«10» июня 2021г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой корпоративного права

_____ О.В. Кораблина

«01» июля 2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудовое право

наименование

Составитель(-и)

Кораблина О.В., доцент, кандидат юридических наук, доцент кафедры корпоративного права

Направление подготовки/
специальность

**46.03.02 «ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЕ И
АРХИВОВЕДЕНИЕ»**

Направленность (профиль) ОПОП

Квалификация (степень)

бакалавр

Форма обучения

заочная

Год приема

2020

Курс

2

Астрахань - 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целями освоения дисциплины (модуля) «Трудовое право» являются: формирование у бакалавров необходимых знаний о нормативно-правовой основе регулирования трудовых отношений

1.2. Задачи освоения дисциплины (модуля) «Трудовое право»:

- 1) анализ и применение бакалаврами правоприменительной практики в системе трудового права;
- 2) обучение бакалавров умениям работать с нормативно-правовыми материалами, следить за изменениями и дополнениями в системе трудового законодательства;
- 3) формирование навыков анализа трудовых и непосредственно связанных с ними отношений и применения необходимых правовых норм в профессиональной деятельности;
- 4) выработка у бакалавров умений работы с учебными и научными материалами в системе регулирования трудовых отношений.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Трудовое право» относится к блоку Б1. Б.20 «Обязательная часть (базовая)» учебного плана по направлению подготовки бакалавров 46.03.02 «Документоведение и архивоведение».

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности, формируемые предшествующими дисциплинами:

- *«Конституционное право»*

Знания: нормы Конституции РФ об оплате труда, защите трудовых прав работников, об охране труда, организации забастовок.

Умения: выявлять отличительные особенности регулирования отношений в сфере труда нормами Конституции РФ.

Навыки: применения статей норм Конституции РФ для разрешения проблемных ситуаций в системе трудовых правоотношений.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- *«Трудовые конфликты»;*

Теоретические знания о порядке рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в рамках изучения курса дисциплины «Трудовое право» способствуют совершенствованию практических навыков разрешения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, примирительными комиссиями, трудовым арбитражем.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Процесс изучения дисциплины «Трудовое право» направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС и ОПОП по направлению подготовки (специальности) 46.03.02 «Документоведение и архивоведение»:

а) общекультурных (ОК):

- 1) Способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

б) общепрофессиональных (ОПК):

- 1) Способность использовать теоретические знания и методы исследования на практике (ОПК-1);

б) профессиональных (ПК):

- 1) Знание основ трудового законодательства (ПК-33).

Таблица 1.
Декомпозиция результатов обучения

Код компетенции	Планируемые результаты освоения дисциплины		
	Знать	Уметь	Владеть
ОК-7 Способность к самоорганизации и самообразованию	Основные принципы и подходы к самоорганизации и самообразованию в процессе изучения основ трудового законодательства	Применять на практике основные принципы и подходы к самоорганизации и самообразованию в процессе изучения основ трудового законодательства	Навыками самостоятельной работы в процессе изучения и применения норм трудового законодательства
ОПК-1 Способность использовать теоретические знания и методы исследования на практике	Основные понятия в области рассмотрения и разрешения трудовых споров (трудовой спор, индивидуальный трудовой спор, коллективный трудовой спор, комиссия по трудовым спорам, локаут, забастовка и др.)	Применять полученные теоретические знания в системе трудового законодательства при исполнении профессиональных обязанностей на практике	Правоприменительными навыками при разрешении трудовых споров
ПК-33 Знание основ трудового законодательства	Основные нормативно-правовые акты, регулирующие отношения в сфере труда	Самостоятельно ориентироваться в системе трудового законодательства при рассмотрении	Навыками ориентации в системе трудового законодательства, направленного на

		индивидуальных и коллективных трудовых споров	разрешение трудовых споров относительно документоведения и архивоведения
--	--	---	--

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Объем дисциплины (модуля) составляет 5 зачетных единиц, в том числе 16 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них 6 часов – лекции, 10 часов – практические, семинарские занятия, 0 часов – лабораторные работы), и 164 часа – на самостоятельную работу обучающихся.

Таблица 2.
Структура и содержание дисциплины (модуля)

№ п/ п	Наименование раздела (темы)	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа (в часах)			Самосто ятель ная работа		Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)/ Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Л	ПЗ	ЛР	КР	СР	
1	История возникновения трудового права. Понятие, предмет, метод, система трудового права.	3		-	-	-	-	8	Реферат
2	Основные принципы трудового права России.	3		1	1	-	-	8	Тест
3	Источники трудового права.	3		-	1	-	-	8	Кейс-задача
4	Правоотношения в сфере труда.	3		1	1	-	-	8	Доклад, сообщение (эссе)
5	Социальное партнерство в сфере труда.	3		-	-	-	-	8	Видеопрезентация
6	Правовое регулирование занятости и трудоустройства.	3		1	1	-	-	8	Кейс-задача
7	Трудовой договор.	3		-	1	-	-	8	Деловая игра
8	Рабочее время и время отдыха.	3		1	1	-	-	6	Видеопрезентация
ИТОГО		72		4	6	-	-	62	ЗАЧЕТ
9	Правовое регулирование оплаты труда.	4		-	-	-	-	12	Доклад, сообщение (эссе)
10	Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	4		-	-	-	-	12	Реферат
11	Материальная ответственность сторон трудового договора.	4		-	1	-	-	12	Кейс-задача
12	Гарантии и компенсации.	4		1	1	-	-	12	Тест
13	Охрана труда.	4		-	-	-	-	12	Видеопрезентация
14	Особенности	4	3	-	-	-	-	12	Реферат

	регулирования труда отдельных категорий работников.								
15	Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров.	4		-	1	-	-	12	Деловая игра
16	Международно-правовое регулирование труда.	4		1	1	-	-	18	Видеопрезентация
ИТОГО		108		2	4	-	-	102	ЭКЗАМЕН

Таблица 3.
Матрица соотнесения разделов, тем учебной дисциплины (модуля)
и формируемых в них компетенций

Темы, разделы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции			Общее количество компетенций
		ОК-7	ОПК-1	ПК-33	
Тема 1. История возникновения трудового права. Понятие, предмет, метод, система трудового права.	8	X	X	X	3
Тема 2. Основные принципы трудового права России.	10	X	X	X	3
Тема 3. Источники трудового права.	9	X	X	X	3
Тема 4. Правоотношения в сфере труда.	10	X	X	X	3
Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда.	8	X	X	X	3
Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.	10	X	X	X	3
Тема 7. Трудовой договор.	9	X	X	X	3
Тема 8. Рабочее	8	X	X	X	3

время и время отдыха.					
Тема 9. Правовое регулирование оплаты труда.	12	X	X	X	3
Тема 10. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	12	X	X	X	3
Тема 11. Материальная ответственность сторон трудового договора.	13	X	X	X	3
Тема 12. Гарантии и компенсации.	14	X	X	X	3
Тема 13. Охрана труда.	12	X	X	X	3
Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	12	X	X	X	3
Тема 15. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров.	13	X	X	X	3
Тема 16. Международно-правовое регулирование труда.	20	X	X	X	3

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема № 1. История возникновения трудового права. Понятие, предмет, метод, система трудового права.

История возникновения трудового права. Понятие, предмет трудового права. Труд и организация труда, ее техническая и социальная сторона. Метод трудового права. Сочетание договорного, рекомендательного и императивного регулирования общественных отношений в трудовом законодательстве.

Проблемы сферы действия трудового права. Система трудового права. Отграничение трудового права России от смежных отраслей права. Функции трудового права.

Тема № 2. Основные принципы трудового права России.

Понятие принципов трудового права и их значение. Классификация принципов трудового права. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права.

Тема № 3. Источники трудового права.

Понятие источников трудового права и их система. Особенности системы источников трудового права. Конституция РФ как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений.

Общая характеристика важнейших источников трудового права России. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, содержащие нормы трудового права. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников. Судебная практика и ее роль в применении норм трудового законодательства. Особенности применения нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых до введения в действие ТК РФ. Соотношение трудового законодательства с международными договорами и конвенциями МОТ.

Тема № 4. Правоотношения в сфере труда.

Понятие и система правоотношений в сфере трудового права. Содержание трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения. Понятие и классификация субъектов трудового права.

Работник как субъект трудового права, его субъективные права и обязанности. Работодатель как субъект трудового права, его субъективные права и обязанности. Трудовые коллективы как субъекты трудового права. Полномочия трудового коллектива в управлении предприятием, учреждением, организацией. Профсоюзы и их органы - субъекты трудового права. Защитная и социальная функции профсоюзов в современный период. Гарантии прав профсоюзов. Основные права профсоюзов. Объединение работодателей как субъект трудового права.

Тема № 5. Социальное партнерство в сфере труда.

Общая характеристика социального партнерства в сфере труда. Основные принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Система социального партнерства. Формы социального партнерства. Коллективные переговоры. Коллективный договор. Соглашения. Ответственность сторон социального партнерства.

Тема № 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Понятие занятости и занятого населения. Лица, считающиеся занятыми. Безработные граждане. Лица, которые не могут быть признаны безработными. Правовой статус безработного. Порядок регистрации безработных граждан. Основные направления

государственной политики в сфере занятости. Социальная поддержка безработных. Понятие и формы трудоустройства. Правовая организация трудоустройства. Основные принципы государственной политики в области занятости населения в Российской Федерации. Государственные гарантии права на труд. Социальные гарантии при потере работы. Порядок выплаты пособий по безработице.

Тема № 7. Трудовой договор.

Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения...) Содержание трудового договора. Стороны договора. Виды трудового договора.

Заключение трудового договора. Документы, предъявляемые, при заключении трудового договора.

Изменение трудового договора. Перевод на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место. Временный перевод. Случаи и порядок изменения существенных условий труда работников.

Отстранение от работы.

Общие основания прекращения трудового договора. Выходное пособие. Прекращение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Понятие прогула. Общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Тема № 8. Рабочее время и время отдыха.

Понятие и продолжительность рабочего времени. Работа по совместительству. Режим рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Отпуска: виды отпусков и их продолжительность. Порядок предоставления отпусков, суммирование основного и - дополнительных отпусков. Гарантии права на отпуск. Отпуск за свой счет. Вынужденные отпуска.

Тема № 9. Правовое регулирование оплаты труда.

Понятие заработной платы работников. Методы правового регулирования заработной платы. Минимальная заработная плата. Индексация заработной платы.

Тарифная система. Оплата труда работников бюджетной сферы. Единая тарифная сетка. Системы заработной платы. Премирование. Оплата труда при отклонениях, предусмотренных тарифами. Правовая охрана заработной платы. Удержания из заработной платы: основания, порядок и пределы. Нормирование труда. Нормы выработки, нормы времени, нормированные задания, нормативы численности.

Тема № 10. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка: правила внутреннего трудового распорядка, уставы и положения о дисциплине в отдельных отраслях промышленности и транспорта, должностные инструкции. Трудовые обязанности работника и работодателя.

Поощрения за успехи в работе.

Понятие дисциплинарного проступка и дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарной ответственности. Порядок наложения дисциплинарных взысканий. Гарантии от необоснованного наложения дисциплинарных взысканий. Меры

общественного воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

Тема № 11. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Понятие, виды и условия возникновения материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Понятие трудового увечья и профессионального заболевания. Виды возмещения вреда, размер подлежащего возмещению вреда, порядок его подсчета. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм, подлежащих возмещению.

Тема № 12. Гарантии и компенсации.

Понятие и виды гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Другие гарантии и компенсации.

Тема № 13. Охрана труда.

Понятие охраны труда. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Создание здоровых и безопасных условий труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Ответственность за нарушение требований охраны труда.

Тема № 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Понятие единства и дифференциации правового регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Особенности регулирования труда руководителя организации. Работа по совместительству. Работа у работодателей-физических лиц. Труд надомников. Работа в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Труд педагогических работников. Иные категории работников, для которых предусмотрены особенности правового регулирования.

Тема № 15. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров.

Понятие и виды трудовых споров. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора. Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Тема № 16. Международно-правовое регулирование труда

Понятие международно-правового регулирования трудовых отношений и его субъекты. Источники международно-правового регулирования трудовых отношений. Характеристика отдельных Конвенций МОТ.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

5.1. Указания по организации и проведению лекционных, практических (семинарских) и лабораторных занятий с перечнем учебно-методического обеспечения.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Трудовое право» включает в себя следующие виды деятельности:

- 1) изучение рекомендуемой основной литературы;
- 2) знакомство с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины;
- 3) подготовка к лекционным и практическим занятиям;
- 4) выполнение индивидуальных и самостоятельных заданий, предусмотренных учебным планом и тематикой занятий;
- 5) подготовка рефератов и презентаций по темам, эссе;
- 6) проведение тестовых испытаний;
- 7) подготовка к зачету и экзамену;
- 8) решение практических ситуаций.

В самостоятельную работу включены: анализ и интерпретация в разных формах специальной литературы, подготовка к обсуждению на практических занятиях актуальных вопросов заключения трудовых договоров.

В результате изучения дисциплины «Трудовое право» студентами должен быть подготовлен учебный портфолио, характеризующий динамику изучения дисциплины, участие в групповых практических занятиях и качество самостоятельной подготовки.

Кроме того, в ходе освоения дисциплины студентам рекомендуется соответствующим образом организовать собственную самостоятельную работу. Самостоятельная работа над разработкой проекта, анализом теоретической проблемы может включать следующие этапы:

- 1) «видение» проблемы;
- 2) формулировка проблемы, предмета поиска;
- 3) постановка проблемы в ракурсе существующей методологии анализа;
- 4) анализ и оценка условий выполнения, отделение неизвестного от известного;
- 5) выдвижение гипотезы;
- 6) разработка плана решения;
- 7) выполнение выбранного плана;
- 8) проверка правильности действий и полученного результата.

Студент должен уметь решать проблемные ситуации на комплексной основе, то есть с привлечением материала и данных, полученных при изучении ряда других учебных курсов, находить оригинальное решение проблемы, опираться на существующие ресурсные базы.

В процессе подготовки к семинарским занятиям студент совершенствует навыки самостоятельной работы с научной литературой, справочной литературой, овладевает терминологией, раскрывает и обосновывает свою точку зрения, самостоятельно делает выводы.

Развитию самостоятельности и творческого мышления содействуют анализ возможных методов или способов решения практического задания, активное участие в его обсуждении, а также поиск рационального решения.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины «Трудовое право».

Самостоятельная работа должна отвечать определенным требованиям.

Во-первых, планомерность, разумное использование личного времени, хорошо продуманный и строго соблюдаемый режим труда.

Во-вторых, регулярность и последовательность изучения учебных материалов, так как занятия от случая к случаю снижают эффективность самостоятельной работы.

В-третьих, сознательная активность, ибо сама природа человеческого познания есть процесс активного отражения в сознании людей внешнего мира.

Для получения необходимой информации о выполнении студентами графика учебного процесса, установления качества усвоения учебного материала, степени достижения поставленных задач и целей обучения, стимулирования самостоятельной работы проводится текущий и итоговый контроль успеваемости и качества подготовки.

В рамках дисциплины «Трудовое право» предусматриваются также такие формы контроля знаний студентов, как индивидуальные и групповые самостоятельные задания; презентации результатов групповых работ; промежуточный письменный тест и письменный тест в конце курса, решение практических ситуаций.

При возникновении вопросов, касающихся данного курса, возможны консультации с преподавателем.

Таблица 4.
Содержание самостоятельной работы обучающихся

Номер радела (темы)	Темы/вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Формы работы
1	1. Развитие представлений о труде на различных этапах общественного развития России. 2. Место и роль трудового права в системе российского права. 3. Общая и особенная части трудового права.	8	Реферативная работа на тему «Исторические особенности возникновения и развития российского трудового законодательства»
2	1. Развитие российского законодательства о принципах трудового права. 2. Целесообразность применения принципов трудового права. 3. Отличительные особенности принципов трудового права от норм трудового права.	8	Подготовка к тестированию на тему «Принципы трудового права»
3	1. Действие трудового законодательства во времени.	8	Анализ правовых норм Конвенций и

	2. Действие трудового законодательства в пространстве. 3. Действие трудового законодательства по кругу лиц.		Деклараций МОТ, Конституции РФ, регламентирующих правоотношения в сфере труда между работниками и работодателями
4	1. Влияние гражданской правосубъектности на трудовую статус работодателя. 2. Трудовой статус работника и работодателя. 3. Виды трудовых правоотношений.	8	Анализ основных положений ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года № 10-ФЗ, ФЗ РФ «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ
5	1. Процесс разработки и утверждения коллективного договора. 2. Особенности действия соглашений. 3. Ответственность сторон социального партнерства.	8	Анализ норм главы 7 Трудового кодекса РФ «Коллективные договоры и соглашения»
6	1. Социальная поддержка безработных граждан. 2. Выплата пособий по безработице. 3. Особенности поиска подходящей работы.	8	Ознакомление с основными положениями Федерального закона РФ «О занятости населения в РФ» от 10 апреля 1991 года № 1032-1.
7	1. Испытательный срок. 2. Защита персональных данных работника. 3. Отличительные особенности трудового договора от служебного контракта.	8	Подготовка к деловой игре «Сокращение численности работников»
8	1. Исторические особенности развития представлений о рабочем времени и времени отдыха в России. 2. Режимы рабочего времени. 3. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска у различных категорий работников.	6	Исследование особенностей рабочего времени работников с помощью табеля учета рабочего времени
9	1. Структурные элементы заработной платы. 2. Методы регулирования оплаты труда. 3. Системы оплаты труда.	12	Подготовка презентаций на тему «Оплата труда работников»

10	1. Общая и специальная дисциплинарная ответственность. 2. Исторические представления о дисциплине труда в России. 3. Система мер поощрения.	12	Ознакомление с документооборотом, регламентирующим процедуру применения дисциплинарных взысканий
11	1. Отличительные особенности материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности. 2. Полная и ограниченная ответственность работника. 3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность.	12	Решение практических ситуаций из блока с кейс-задачами РПД
12	1. Исторические представления о гарантиях и компенсации в России. 2. Новеллы в системе трудового законодательства о гарантиях и компенсациях работникам, совмещающим работу с обучением. 3. Отличительные особенности гарантий и компенсаций.	12	Подготовка к тестированию на тему «Гарантии и компенсации»
13	1. Исторические представления об охране труда в России. 2. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. 3. Государственные требования по охране труда.	12	Анализ норм глав 33-36 Трудового кодекса РФ
14	1. Особенности регулирования труда работников транспорта. 2. Особенности регулирования труда педагогических работников. 3. Особенности регулирования труда работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.	12	Реферативная работа на тему «Труд отдельных категорий работников»
15	1. Рассмотрение и разрешение трудовых споров инспекциями по труду. 2. Рассмотрение и разрешение трудовых споров в судебном порядке. 3. Рассмотрение и разрешение трудовых споров на производстве.	12	Подготовка к деловой (ролевой) игре «Защита трудовых прав работников в системе российских стандартов о труде»
16	1. Понятие и значение международно-правового регулирования труда. 2. Понятие источников международно-правового регулирования труда. 3. Конвенции Международной организации труда (МОТ) в регулировании трудовых отношений.	18	Подготовка презентаций на тему «Международно-правовое регулирование труда»

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно.

В рамках изучения дисциплины «Трудовое право» согласно технологической карте студентам рекомендуется подготовка и защита рефератов, докладов и т.п.

Под рефератом понимается письменная работа, посвященная анализу того или иного произведения или какой-то проблеме на основе ряда книг, статей. Реферат может быть публично оглашен, а может остаться в рукописи. Что касается доклада, то это, напротив, прежде всего устное сообщение, которое не обязательно пишется автором целиком. Докладчик может выступить без предварительного составления текста, имея перед собой лишь план, тезисы или конспект выступления. Кроме того, от обычных докладов реферат отличается большей самостоятельностью, углублением элементов собственного исследования, творческого поиска, научности.

Подготовка реферата требует длительного срока (две-три недели). Содержание его должно быть связано с темой семинарских занятий. Обычно это бывает одна из теоретических проблем, которая освещается под специальным углом зрения, связанным со специализацией студента данной группы или с текущими социально-политическими событиями. Это может быть также сообщение о результатах научных, социологических исследований, проведенных студентом под руководством преподавателя. Реферативные доклады целесообразнее всего ставить на заключительном семинаре по наиболее значимой теме, когда ее основные вопросы уже рассмотрены на предыдущих семинарах.

Подготовка реферата требует значительных усилий со стороны студентов и преподавателей. В начале учебного года преподаватель предлагает студентам перечень рекомендуемых тем реферата. Но студенты могут, по согласованию с руководителем семинара, выдвинуть и свои темы. Работая над рефератом, студенты консультируются у преподавателя, дают ему на просмотр подготовленные тексты.

Поощряя самостоятельный поиск студента, преподаватель обязан помочь ему в подборе литературы, в составлении плана, дать ему правильное направление в составлении плана написания реферата, ознакомиться с рефератом накануне выступления докладчика, желательно также заслушать устное изложение реферата или его отдельных частей, с тем, чтобы внести коррективы не только в содержание, но, если потребуется, и в способ изложения, дикцию и т. д.

Простое распределение тем реферата среди студентов без последующей работы с докладчиками, как это иногда случается, не приносит пользы, напротив, оно может дезориентировать студентов, потребовав значительно больше напряжения при меньшем результате. Нередко преподаватель требует доработки реферата, прежде чем он будет поставлен на обсуждение группы. Некоторые рефераты вообще на группе не обсуждаются. Качество реферата учитывается при выставлении экзаменационной оценки. Одно из достоинств реферативного метода - установление тесного контакта между преподавателем и студентами, широкие возможности для изучения и оказания соответствующего влияния на склонности, интересы и мировоззрение студентов.

На семинаре студенты задают автору реферата вопросы, затем начинается обсуждение реферата. По окончании дискуссии докладчику предоставляется заключительное слово, а затем руководитель семинара подводит общий итог обсуждения.

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТИВНЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»:

Реферативная работа выполняется бакалаврами в соответствии с действующими нормами российского и международного трудового права. Работа должна состоять из титульного листа, оглавления, введения, основной части исследования, заключения, библиографического перечня, приложения (таблицы, схемы и т.п.).

1. Тенденции развития и реформирования трудового законодательства.
2. Сфера действия трудового права в период рыночной организации экономики.
3. Труд и организация труда, ее техническая и социальная сторона.
4. Сочетание централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования труда в современных условиях.
5. Основные принципы трудового права.
6. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве, и по кругу лиц.
7. Единство и дифференциация трудового права.
8. Локальное правовое регулирование трудового права.
9. Трудовое правоотношение: субъекты и содержание.
10. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
11. Коллективный договор – основа «социально-партнерских» отношений в организации.
12. Содержание и структура коллективного договора.
13. Реализация коллективного договора и контроль за ее действием.
14. Исчисление трудового стажа и его прерывание.
15. Пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам.
16. Регулирование труда работников, работающих у физических лиц.
17. Регулирование труда отдельных категорий работников и их права.
18. Испытание при приеме на работу.
19. Срочный договор и сфера его применения.
20. Изменение условий трудового договора.
21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
22. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.
23. Социально-правовые гарантии при потере работы и безработице.
24. Рабочее время, правовые нормативы рабочего времени.
25. Право работника на охрану труда и его гарантии.
26. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.
27. Материальная ответственность работника за вред, причиненный имуществу организации.
28. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.
29. Право на отдых и его гарантии.
30. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
31. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров и его особенности.
32. Правовое положение иностранной рабочей силы.
33. Судебная практика и ее значение в регулировании трудовых отношений.
34. Международно-правовое регулирование трудовых отношений.
35. Способы защиты трудовых прав работников.

Критерии оценки подготовки и написания реферата:

1. Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, если проанализирован нормативный и научный материал, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), представлены перспективы развития законодательства;

2. Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, если проанализирован нормативный и научный материал, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), выводы носят в большей степени теоретический, а не прикладной характер;

3. Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, если проанализирован нормативный и научный материал, отсутствует детальный анализ правоприменительной практики;

4. Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, если в работе использован в основном учебный теоретический материал, приведена нормативно-правовая база, утратившая юридическую силу, личные выводы по работе отсутствуют.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

6.1. Образовательные технологии

Название образовательной технологии	Темы, разделы дисциплины	Краткое описание применяемой технологии
Конференция на тему «Источники трудового права»	«Источники трудового права»	Презентация материалов нормативно-правового регулирования трудовых правоотношений международными, федеральными, региональными, местными и локальными стандартами о труде. Студенты систематизируют полученные на лекционном занятии и в результате самостоятельной работы знания в области основных источников трудового права (Декларации, пакты, конвенции МОТ, рекомендации МОТ, Федеральные законы РФ, подзаконные нормативно-правовые акты и др.)
Деловая игра на тему «Сокращение численности работников»	«Трудовой договор»	Деловая игра проводится на практическом занятии по теме «Трудовой договор». В процессе проведения деловой игры используются нормы в области трудового и гражданско-процессуального законодательства. Группа студентов подразделяется в зависимости от количества лиц, участвующих в деле при рассмотрении и разрешении трудового спора относительно сокращения численности работников. При разрешении споров студентам необходимо использовать трудовое и гражданско-процессуальное законодательство.
Деловая игра на тему «Защита трудовых прав работников в системе российских стандартов о	«Защита трудовых прав работников. Разрешение	Деловая игра проводится на практическом занятии по теме «Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров». В процессе проведения

труде»	трудовых споров»	деловой игры используются нормы российских стандартов в области трудового законодательства. Группа студентов подразделяется в зависимости от количества лиц, участвующих в деле при рассмотрении и разрешении трудового спора относительно применения дисциплинарного взыскания.
--------	------------------	--

Учебные занятия по дисциплине могут проводиться с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) интерактивном взаимодействии обучающихся и преподавателя в режимах on-line и/или off-line в формах: видеолекций, лекций-презентаций, видеоконференции, собеседования в режиме чат, форума, чата, выполнения виртуальных практических и/или лабораторных работ и др.

ПРИМЕРНЫЙ СЦЕНАРИЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

«СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ»

Цели деловой игры

Основными целями деловой игры «Сокращение численности работников» в соответствии с нормами международного трудового права» являются:

- формирование у студентов навыков подготовки документов правового характера;
- обучение методикам заполнения унифицированных форм документов по Общероссийскому классификатору управленческой документации (ОКУД);
- формирование навыков взаимодействия с управленческим персоналом и общественными организациями;
- углубление знаний по трудовому праву;
- приобретение навыков анализа конкретной ситуации, сложившейся в связи с применением норм российского трудового законодательства.

Вариант практической ситуации

На основании решения общего собрания учредителей иностранной фирмы «Saturn» в организации готовится сокращение численности работников. В связи с этим предстоит сократить в бухгалтерии одну единицу из шести работающих; в планово-экономическом отделе необходимо сократить две единицы. На момент принятия решения в отделе работали пять человек. Одна должность оставалась вакантной.

В бухгалтерии, кроме главного бухгалтера, работают:

Смирнова — старший бухгалтер, стаж работы 25 лет; пенсионерка, возраст 56 лет; среднее профессиональное образование; заместитель председателя цехкома профсоюза; замечаний

по работе нет;

Дмитриева — старший бухгалтер; стаж работы 6 лет; высшее экономическое образование; возраст 30 лет; аспирантка заочной аспирантуры аккредитованного вуза. Работает хорошо, но часто отпрашивается на занятия;

Новикова — старший бухгалтер, стаж работы 20 лет; высшее профессиональное образование; мать-одиночка. Работает хорошо, но часто болеет;

Сергеева — бухгалтер; стаж работы 5 лет; высшее образование (инженер-программист); возраст 26 лет. Не замужем. Член профсоюза. По работе претензий нет;

Петрова — бухгалтер; стаж работы 3 года; среднее профессиональное образование. Имеет двух детей в возрасте до 8 лет. По работе претензий нет, но часто болеют дети, в связи с чем не выходит на работу.

В планово-экономическом отделе, кроме начальника ПЭО, работают:

Иванов — старший экономист; стаж работы 10 лет; высшее образование. Не женат. По работе замечаний нет;

Крылов — старший экономист; 60 лет; участник боевых действий в Афганистане; образование высшее профессиональное. Работает добросовестно, но часто болеет. Член профсоюза. Стаж работы 12 лет;

Гордеева — старший экономист; стаж работы 10 лет; высшее профессиональное образование. Работает хорошо. Мать троих несовершеннолетних детей, поэтому при ненормированном рабочем дне на работе не задерживается. В связи с этим нагрузка по выполнению срочных заданий руководства ложится на других сотрудников. Член профсоюза;

Быкова — экономист; стаж работы 8 месяцев; выпускница Финансово-экономической академии. Старается выполнять все задания, но опыта и знаний не хватает. Беременна;

Григорьев — экономист; стаж работы 1 год; выпускник Налоговой академии. Старается, но работу знает слабо. На работу принят по рекомендации одного из руководителей налоговой инспекции.

Вакантная должность — должность старшего экономиста.

Примерный состав участников деловой игры:

директор и его заместитель — 2 чел.; начальник отдела кадров — 1 чел.; специалист по персоналу — 1 чел.; главный бухгалтер — 1 чел.; начальник планово-экономического отдела — 1 чел.; работники — 10 чел.; члены профсоюзного комитета — 3 — 5 чел.; эксперты по подготовке документов — 7 чел.; эксперты — наблюдатели за ходом заседания профсоюзного комитета — 2 чел.; преподаватель, выступающий в роли консультанта.

Подготовка к деловой игре:

За две недели до проведения деловой игры преподаватель знакомит студентов с ее

сценарием, разъясняет цели, условия, порядок ее проведения, характер подготовительной работы.

С участием студентов тщательно прорабатываются основные характеристики и особенности предлагаемых ролей. Студенты могут предложить ввести в игру новые роли, а также внести соответствующие коррективы в предложенную для обсуждения ситуацию.

С участием преподавателя и студентов подбираются ключевые фигуры игры.

Целесообразно рекомендовать студентам предварительно подготовить тезисы выступлений, проекты необходимых документов, вопросы к участникам и использовать их в ходе игры.

Перед проведением игры преподаватель проверяет готовность студентов к ней, консультирует их, оказывает помощь. При этом он ориентирует студентов на то, чтобы деловая игра носила дискуссионный и творческий характер с активным участием всей учебной группы.

Задание к деловой игре «Сокращение численности работников»

Директор и его команда готовят обоснованный приказ о предстоящем сокращении численности работников, штатное расписание бухгалтерии и планово-экономического отдела, проводят собрание в коллективе с разъяснением необходимости мероприятия.

Служба кадров готовит информационное письмо в профсоюзный комитет, проводит встречи с главным бухгалтером и начальником ПЭО, анализирует кадровый состав этих подразделений, предлагает кандидатуры для сокращения, знакомит их под роспись о предстоящем высвобождении и трудоустройстве; готовит проект приказа о высвобождении.

Главный бухгалтер и начальник ПЭО пишут представление на имя директора о возможном высвобождении необходимого количества работников, указывая кандидатуры персонально с обоснованием причин оставления на работе других сотрудников.

Члены профкома готовят протокол заседания, на котором рассматривались вопросы предстоящего высвобождения работников, а также пишут мотивированное мнение по поводу увольнения членов профсоюза и письменное согласие (несогласие) на увольнение заместителя председателя цехкома.

Работники бухгалтерии и ПЭО готовят письменные обоснования необходимости для оставления себя на работе со ссылкой на нормативные правовые акты, доказывают свое преимущественное право для оставления на работе.

Эксперты заранее знакомятся со всеми представленными письменными документами и дают им оценку в письменной форме.

Примерный план проведения деловой игры

Преподаватель как руководитель игры объявляет ее тему, и предоставляет слово студенту, назначенному на роль директора «Saturn», который сообщает о целях мероприятий по сокращению численности работников, знакомит всех со штатным расписанием

организации, приказом о проведении работы по высвобождению и трудоустройству работников.

Далее преподаватель дает слово студентам, представляющим службу кадров. Начальник отдела кадров и специалист по персоналу знакомят присутствующих с документами, направленными в профсоюзный комитет, о проведении переговоров с главным бухгалтером и начальником планово-экономического отдела, об анализе кадрового состава этих подразделений, предупреждении работников под роспись о предстоящем высвобождении и возможном трудоустройстве и проектом приказа о расторжении трудового договора.

Главный бухгалтер и начальник ПЭО сообщают присутствующим об анализе кадрового состава своих подразделений и обосновывают подобранные ими кандидатуры для высвобождения.

Работники бухгалтерии и ПЭО обосновывают свои позиции о возможностях их увольнения и дополнительных гарантиях для оставления на работе; уведомляют о дальнейших действиях по защите своих прав.

Члены профсоюзного комитета сообщают присутствующим о проведенной ими работе с руководством организации в связи с предстоящим сокращением численности работников, а также представляют протокол заседания, на котором рассматривались эти вопросы и утверждалось мотивированное мнение об увольнении членов профсоюза и профсоюзного актива.

Подведение итогов деловой игры

Преподаватель поочередно предоставляет слово экспертам для заключений. Эксперты оценивают подготовленность студентов к деловой игре, активность и компетентность участников игры, конструктивность вносимых ими предложений. Они кратко анализируют выступления всех участников, отмечая как положительные, так и отрицательные стороны, и дают им оценку. При этом учитывается активность студентов, знание ими законов и практики их применения, умение подготовить документы правового характера, правильно использовать типовые унифицированные формы документов, умение общаться с руководящими работниками, общественными организациями, отстаивать свои позиции, вести диалог, умение принимать оптимальные решения и правильно строить отношения в коллективе.

Рекомендуемые нормативно-правовые акты:

1. Международный Пакт «Об экономических, социальных и культурных правах» от 16.12.1966г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 1994. - № 12.
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11.2002г. №138-ФЗ // Российская газета. – 2002. – № 220.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 1 (Ч.1). - Ст. 3.
4. Федеральный закон РФ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. – 1996. - №3
5. Федеральный закон РФ от 21.07.1997г. №119-ФЗ «Об исполнительном производстве» //

Российская газета. – 1997. - №149

6. Федеральный закон РФ от 27.07.2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // Российская газета. – 2004. - №162

7. Федеральный закон РФ от 01.05.1999г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений» // Российская газета. – 1999.

Критерии оценки подготовки и проведения студентами деловой (ролевой) игры:

1. Оценка «5» (отлично) выставляется студенту, если проанализирован нормативный и научный материал в рамках поставленной задачи, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), студент успешно освоил свои ролевые обязанности;

2. Оценка «4» (хорошо) выставляется студенту, если проанализирован нормативный и научный материал, результаты правоприменительной деятельности (судебная и административная практика), студент успешно освоил свои ролевые обязанности, однако имеются незначительные неточности;

3. Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется студенту, если проанализирован нормативный и научный материал в рамках поставленной задачи, отсутствует детальный анализ правоприменительной практики; студент слабо освоил свои ролевые обязанности;

4. Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется студенту, если студент абсолютно не усвоил свои ролевые обязанности, не ориентируется в системе законодательства в рамках поставленной задачи.

6.2. Информационные технологии

Информационные технологии, используемые при реализации различных видов учебной и внеучебной работы:

- использование возможностей Интернета в учебном процессе (использование информационного сайта преподавателя (рассылка заданий, предоставление выполненных работ, ответы на вопросы, ознакомление учащихся с оценками и т.д.));

- использование электронных учебников и различных сайтов (например, электронные библиотеки, журналы и т.д.) как источников информации;

- использование возможностей электронной почты преподавателя;

- использование средств представления учебной информации (электронных учебных пособий и практикумов, применение новых технологий для проведения очных (традиционных) лекций и семинаров с использованием презентаций и т.д.);

- использование интегрированных образовательных сред, где главной составляющей являются не только применяемые технологии, но и содержательная часть, т.е. информационные ресурсы (доступ к мировым информационным ресурсам, на базе которых строится учебный процесс);

- использование виртуальной обучающей среды (или системы управления обучением LMS «Moodle») или иных информационных систем, сервисов и мессенджеров.

Название информационной технологии	Темы, разделы дисциплины	Краткое описание применяемой технологии
Видео-конференция на тему «Правовое регулирование институтов рабочего времени и времени отдыха»	«Рабочее время и время отдыха»	Презентация материалов нормативно-правового регулирования трудовых правоотношений российскими и региональными стандартами о труде относительно институтов рабочего времени и времени отдыха. Студенты систематизируют полученные на лекционном занятии и в результате самостоятельной работы знания в области основных источников трудового права, регламентирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха.
Индивидуальные консультации в режиме онлайн («Скайп»)	Все изучаемые темы курса «Трудовое право»	Использование сервиса «Скайп» с целью организации индивидуальных консультаций преподавателя со студентами, совместное обсуждение и анализ научных исследований в области трудового права
Информационное взаимодействие преподавателя со студентами посредством электронной почты	Все изучаемые темы курса «Трудовое право»	Использование электронной почты с целью обмена информацией между преподавателем и студентами, включая данные статистики, результаты научных исследований, анализ проблемных ситуаций, общие вопросы трудового законодательства
Презентация учебных материалов (лекционные и практические занятия) по курсу дисциплины «Трудовое право»	Все изучаемые темы курса «Трудовое право»	Презентация учебных материалов по курсу дисциплины «Трудовое право», включая модели коммуникаций, графики, данные статистики и др., подготовленных студентами в процессе подготовки к семинарским занятиям

6.3. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Перечень лицензионного программного обеспечения

2021/2022 учебный год

Наименование программного обеспечения	Назначение
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
Moodle	Образовательный портал ФГБОУ ВО «АГУ»
Mozilla FireFox	Браузер
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты

Перечень современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем

Учебный год	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
2021/2022	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARKSQL НПО «Информ-систем». https://library.asu.edu.ru
	Электронный каталог «Научные журналы АГУ»: http://journal.asu.edu.ru/
	Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО "ИБИС". http://dlib.eastview.com <i>Имя пользователя: AstrGU</i> <i>Пароль: AstrGU</i>

	Электронно-библиотечная система elibrary. http://elibrary.ru
	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) - сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru
	Информационно-правовое обеспечение «Система ГАРАНТ». В системе ГАРАНТ представлены федеральные и региональные правовые акты, судебная практика, книги, энциклопедии, интерактивные схемы, комментарии ведущих специалистов и материалы известных профессиональных изданий, бланки отчетности и образцы договоров, международные соглашения, проекты законов. Предоставляет доступ к федеральному и региональному законодательству, комментариям и разъяснениям из ведущих профессиональных СМИ, книгам и обновляемым энциклопедиям, типовым формам документов, судебной практике, международным договорам и другой нормативной информации. Всего в нее включено более 2,5 млн документов. В программе представлены документы более 13 000 федеральных, региональных и местных эмитентов. http://garant-astrakhan.ru
	Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru
	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru/
	Министерство просвещения Российской Федерации https://edu.gov.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

При проведении текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине «Трудовое право» проверяется сформированность у обучающихся компетенций, указанных в разделе 3 данной рабочей программы. Этапность формирования данных компетенций в процессе освоения дисциплины определяется последовательным достижением результатов освоения содержательно связанных между собой разделов, тем.

Таблица 5

**Соответствие разделов, тем дисциплины (модуля),
результатов обучения по дисциплине (модулю) и оценочных средств**

№ п/п	Контролируемые разделы, темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции (компетенций)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. История возникновения трудового права. Понятие, предмет, метод, система трудового права.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Реферат
2	Тема 2. Основные принципы трудового права России.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Тест
3	Тема 3. Источники трудового права.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Кейс-задача
4	Тема 4. Правоотношения в сфере труда.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Доклад, сообщение (эссе)
5	Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Видеопрезентация
6	Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Кейс-задача
7	Тема 7. Трудовой договор.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Деловая игра
8	Тема 8. Рабочее время и время отдыха.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Видеопрезентация
9	Тема 9. Правовое регулирование оплаты труда.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Доклад, сообщение (эссе)

10	Тема 10. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Реферат
11	Тема 11. Материальная ответственность сторон трудового договора.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Кейс-задача
12	Тема 12. Гарантии и компенсации.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Тест
13	Тема 13. Охрана труда.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Видеопрезентация
14	Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Реферат
15	Тема 15. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Деловая игра
16	Тема 16. Международно-правовое регулирование труда.	ОК-7, ОПК-1, ПК-33	Видеопрезентация

Рекомендуемые типы контроля для оценивания результатов обучения.

Для оценивания результатов обучения в виде **знаний** используются следующие типы контроля:

- тестирование;
- индивидуальное собеседование,
- письменные ответы на вопросы.

Тестовые задания должны охватывать содержание всего пройденного материала. Индивидуальное собеседование, письменная работа проводятся по разработанным вопросам по отдельному учебному элементу программы (дисциплине).

Для оценивания результатов обучения в виде **умений и владений** используются следующие типы контроля:

- практические контрольные задания (далее – ПКЗ), включающих одну или несколько задач (вопросов) в виде краткой формулировки действий (комплекса действий), которые следует выполнить, или описание результата, который нужно получить.

По сложности ПКЗ разделяются на простые и комплексные задания.

Простые ПКЗ предполагают решение в одно или два действия. К ним можно отнести: простые ситуационные задачи с коротким ответом или простым действием; несложные задания по выполнению конкретных действий. Простые задания применяются для оценки умений. Комплексные задания требуют многоходовых решений как в типичной, так и в нестандартной ситуациях. Это задания в открытой форме, требующие поэтапного решения и развернутого ответа, в т.ч. задания на индивидуальное или коллективное выполнение проектов, на выполнение практических действий или лабораторных работ. Комплексные практические задания применяются для оценки владений.

Типы практических контрольных заданий:

- задания на установление правильной последовательности, взаимосвязанности действий, выяснения влияния различных факторов на результаты выполнения задания;
- установление последовательности (описать алгоритм выполнения действия),

- нахождение ошибок в последовательности (определить правильный вариант последовательности действий);
- указать возможное влияние факторов на последствия реализации умения и т.д.
- задания на принятие решения в нестандартной ситуации (ситуации выбора, многоальтернативности решений, проблемной ситуации);
- задания на оценку последствий принятых решений;
- задания на оценку эффективности выполнения действия.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 6
Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументировано отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 7
Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, не способен применить знание теоретического материала при выполнении заданий,

тельно»	испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание при подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задание

7.3. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тема № 1. История возникновения трудового права. Понятие, предмет, метод, система трудового права.

1. Вопросы для обсуждения:

1. История возникновения трудового права.
2. Понятие и предмет трудового права.
3. Метод трудового права.
4. Сочетание договорного, рекомендательного и императивного регулирования общественных отношений в трудовом законодательстве.
5. Проблемы сферы действия трудового права.
6. Система трудового права.
7. Отграничение трудового права России от смежных отраслей права.
8. Функции трудового права.

2. Тестовые задания:

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. Система отрасли трудового права делится на следующие части:

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

11. Нормы, регулирующие защиту персональных данных работников, относятся к какой части отрасли трудового права:

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

12. 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

13. Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права:

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

14. Трудовые отношения отличаются от других отношений тем, что:

- а) носят коллективный характер
- б) требуют заключения исключительно трудового контракта
- в) формируются на безвозмездной основе
- г) являются по характеру личными

15. Трудовые отношения предусматривают заключение трудового договора между:

- а) администрацией организации и работником
- б) руководителем и наёмным работником
- в) нанимателем и наёмным работником
- г) лицами, которые указаны в Трудовом кодексе Республики Беларусь

16. Отношения, основанные на трудовом договоре (соглашении) предполагают:

- а) подчинение работника нанимателю
- б) выполнение работником правил внутреннего трудового распорядка
- в) подчинение работника и нанимателя требованиям законодательства о труде
- г) исполнение условий трудового договора, заключённого между работником и нанимателем

17. Участниками (субъектами) трудовых отношений выступают:

- а) работник и работодатель
- б) физическое и юридическое лица
- в) прокуратура и работник
- г) нет правильного ответа

18. Какие отношения складываются в связи с рассмотрением трудовых споров, возникающих между сторонами трудовых правоотношений:

- а) трудовые
- б) неформатные
- в) процессуально — трудовые
- г) нетрудовые

19. Совокупность приемов и способов регулирования соответствующих общественных отношений – это ... трудового права

- а) объект
- б) субъект
- в) метод
- г) задача

20. Трудовое право следует отграничивать от смежных отраслей права (гражданского, аграрного, права социального обеспечения) по его:

- а) объекту и субъекту
- б) предмету и методу
- в) методам и задачам
- г) предмету и субъекту

3. Кейс-задачи:

Задача № 1

Преподаватель Петров заключил договор о возмездном оказании услуг с институтом повышения квалификации. По этому договору он обязан читать лекции, проводить

семинарские занятия с группами слушателей в соответствии с расписанием, составленным институтом. Также он был обязан подготовить учебно-методический комплекс по своей дисциплине. Оплата его труда зависела от отработанного учебного времени. Он отработал весь учебный год, но при уходе в отпуск отпускные ему выплачены не были.

В каких отношениях с институтом находится преподаватель Петров?

Задача № 2

При проверке правильности уплаты налогов фирмой «Стройпроект» налоговыми инспекторами был установлен тот факт, что фирма своевременно не перечисляет в бюджет единый социальный налог.

Входят ли отношения между налоговыми органами и фирмой в предмет трудового права?

4. Тематика реферативных работ:

1. Труд и организация труда, ее техническая и социальная сторона.
2. Правовая основа регулирования социально-трудовых отношений.
3. Общая характеристика трудового права.
4. Акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, содержащие нормы трудового права.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Актуальные проблемы действия трудового права.
2. Общая и особенная части трудового права.
3. Трудовое право в системе права.
4. Правовые особенности действия нормативных актов.

Тема № 2. Основные принципы трудового права России.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие принципов трудового права и их значение.
2. Классификация принципов трудового права.
3. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права.

2. Тестовые задания:

1. Принципы трудового права – это:

- а) основные направления развития данной отрасли права
- б) ведущие направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
- в) главные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства и основные направления политики государства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

г) основополагающие идеи, определяющие процесс правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

2. Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве представляет собой принцип:

- а) общеправовой
- б) межотраслевой
- в) отраслевой

г) конкретного института отрасли права

3. К принудительному труду относятся:

- а) работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской повинности и военной службе
- б) уборка территории школы учениками без их согласия
- в) труд осужденных в местах лишения свободы
- г) производственная практика
- д) переработка при ненормированном рабочем дне
- е) нарушение установленных сроков выплаты заработной платы

4. В Трудовом кодексе РФ содержатся принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений:

- а) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда
- б) свобода труда в) защита от безработицы
- г) социальное партнерство
- д) равенство перед законом и судом
- е) равенство прав и возможностей работников
- ж) справедливость

5. Относятся к дискриминации в сфере труда:

- а) установление льгот беременным женщинам
- б) запрет работать в игорном бизнесе несовершеннолетним
- в) установление предельного возраста пребывания на службе для государственных служащих
- г) отказ в заключении трудового договора при отсутствии регистрации гражданина РФ по месту нахождения работодателя
- д) установление минимального размера заработной платы, установленной в РФ, специалисту

6. Не является дискриминацией в труде:

- а) разрешение работать во вредных условиях лицам моложе 18 лет
- б) нарушение сроков выплаты заработной платы
- в) требование работодателя выполнять работникам работу в случае необеспечения спецодеждой или другими средствами защиты
- г) требование работодателя предоставить лицу, поступающему на работу рекомендаций
- д) проверка соответствия работника работе с помощью тестов

7. Принцип свободы труда означает:

- а) право выбирать любой род или вид деятельности, не запрещенной законом
- б) право не заниматься вообще никакой общественно-полезной деятельностью
- в) право работать по совместительству, кроме ограничений, установленных федеральными законами
- г) право заниматься предпринимательской деятельностью государственным гражданским служащим
- д) право на установление льгот и гарантий в труде

8. Равенство в труде означает:

- а) равные права и возможности для всех граждан независимо от пола, возраста, национальности, отношения к религии
- б) равные льготы в труде отцам и матерям, воспитывающим детей в возрасте до 3-х лет
- в) равную оплату за труд равной ценности мужчин и женщин

г) гарантии оплаты труда не менее установленного в РФ минимального размера

9. Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, означает:

- а) выплаты компенсаций при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании
- б) перевод на легкую работу беременной женщины
- в) оплату вынужденного прогула при восстановлении на работе незаконно уволенного работника
- г) компенсация морального вреда при нарушении прав работника
- г) своевременную выплату заработной платы работнику

10. Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке, означает:

- а) право каждого работника обратиться в комиссию по трудовым спорам при задержке выплаты заработной платы работнику
- б) право каждого работника обратиться в суд при незаконном увольнении с работы
- в) право обратиться в органы федеральной инспекции по труду с жалобой на незаконные действия работодателя
- г) отказ работника выполнять работу, если работодатель не обеспечил работника средствами защиты
- д) приостановить работу на следующий день после наступления срока выплаты заработной платы при задержке ее выплаты, письменно уведомив предварительно работодателя

3. Кейс-задачи:

Задача № 1.

Генеральный директор ООО «Макс» при приеме на работу специалиста 2-й категории Смирнова установил ему повышенный оклад в размере 25 тыс. руб. Между тем такие же специалисты, работающие в этом отделе, имели оклад 20 тыс. руб. В отделе возникла конфликтная ситуация.

Был ли нарушен какой-либо из основных принципов трудового права генеральным директором? К каким последствиям это может привести?

Задача № 2.

По мнению студента Иванушкина, основные принципы трудового права, указанные в статье 2 ТК РФ, - это отраслевые принципы трудового законодательства.

Прав ли студент Иванушкин? К какому виду принципов можно отнести основные принципы трудового права?

Задача № 3.

Специалист Лаврухин обратил внимание на то, что регулярно получает премиальные в меньшем размере, чем другие сотрудники, выполняющие аналогичную работу. В связи с этим он обратился в КТС.

На нарушение каких принципов права может сослаться Лаврухин в своем заявлении в комиссию?

4. Тематика реферативных работ:

1. Принцип свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается.
2. Принцип запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда.
3. Принцип защиты от безработицы и содействие в трудоустройстве.
4. Принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда.

5. Принцип равенства прав и возможностей работников.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.
2. Принцип обеспечения равенства возможностей работников без всякой дискриминации.
3. Принцип обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов.
4. Принцип обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах.
5. Принцип сочетания государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Тема № 3. Источники трудового права.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие источников трудового права и их система.
2. Особенности системы источников трудового права.
3. Конституция РФ как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений.
4. Общая характеристика важнейших источников трудового права России.

2. Тестовые задания:

1. Под источником трудового права следует понимать:

- а) результат правотворческой деятельности органов государственной власти, нормотворчество работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений
- б) результат правотворческой деятельности органов государственной власти, нормотворчество работников и работодателей (их представителей) в сфере регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, а так же материалы учебной дисциплины «Трудовое право»
- в) нормативно-правовые акты в сфере регулирования трудовых отношений и интернет-ресурсы по трудовому праву.

2. Система источников трудового права – это:

- а) последовательное расположение во взаимосвязи всех актов трудового законодательства по их назначению и субординации;
- б) кодификация трудового права;
- в) совокупность нормативно-правовых и локальных актов.

3. 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»

4. Федеральный закон от 27.07.2004г. «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

5. Закон РФ от 19.02.1993г. «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

6. 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

7. 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»

8. 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

9. Ст. 37 Конституции РФ закрепляет право на:

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

10. 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

11. Федеральный закон от 23.11.1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» распространял 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

12. 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

13. 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

14. 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

15. 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

16. 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

17. Локальные источники трудового права-это:

- а) Нормативно-правовые акты, принятые правительством РФ
- б) Нормативно-правовые акты, принятые федеральным собранием
- в) Правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций
- г) Нормативно - правовые акты, принятые Президентом Российской Федерации

18. Источником Российского трудового права является (являются):

- а) решение суда о восстановлении работника на работе;

- б) указ Президента РФ о награждении работника Орденом за трудовые заслуги;
- в) правила внутреннего трудового распорядка организации.

19. Регулирование трудовых отношений осуществляется трудовым законодательством:

- а) ст. 23 ТК РФ
- б) ст. 5 ТК РФ
- в) ст. 7 Конституции РФ

20. Действие локальных нормативных актов распространяется:

- а) в пределах конкретной организации
- б) в пределах микрорайона
- в) на все организации соответствующего профиля

3. Кейс-задачи:

Задача № 1

Орган исполнительной государственной власти субъекта Федерации принял нормативный правовой акт, увеличивающий выплаты при увольнении работника по сравнению с федеральным уровнем.

Имеет ли право субъект Федерации принимать решения, улучшающие положение работников?

Задача № 2

По мнению студента Киреева, источниками трудового права также является решение Конституционного Суда Российской Федерации и правовой обычай.

Можно ли их включать в систему источников трудового права?

Задача № 3

Предположим, постановлением Правительством РФ был установлен минимальный размер оплаты труда 5300 руб. Президент РФ 1 августа 2013 г. издал Указ об увеличении МРОТ до 5554 руб. с 1 января 2014 г.

Когда утрачивает юридическую силу Постановление Правительства РФ?

4. Тематика реферативных работ:

1. Акты органов местного самоуправления в сфере труда.
2. Локальные нормативные акты, принимаемые работодателем, содержащие нормы трудового права.
3. Действие нормативных актов во времени.
4. Действие нормативных актов в пространстве и по категориям работников.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Судебная практика и ее роль в применении норм трудового законодательства.
2. Особенности применения нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых до введения в действие ТК РФ.
3. Соотношение трудового законодательства с международными договорами и конвенциями МОТ.
4. Акты Президента РФ и Правительства РФ в сфере труда.

Тема № 4. Правоотношения в сфере труда.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.
2. Содержание трудового правоотношения.
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
4. Понятие и классификация субъектов трудового права.

2. Тестовые задания:

1. Документ, подтверждающий трудовую деятельность:

- а) трудовая книжка
- б) Трудовой кодекс РФ
- в) трудовой договор
- г) коллективный договор

2. Обязанностью работника является:

- а) создание профессиональных союзов
- б) повышение своей квалификации
- в) соблюдение трудовой дисциплины
- г) выплата заработной платы

3. Что является объектом трудовых правоотношений:

- а) результат трудовой деятельности
- б) работодатель
- в) работник
- г) взаимные права и обязанности сторон.

4. Обязанностью работодателя является:

- а) создание профессиональных союзов
- б) повышение своей квалификации
- в) соблюдение трудовой дисциплины
- г) своевременная выплата заработной платы

5. Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовых функций:

- а) гражданские
- б) экономические
- в) трудовые
- г) социальные

6. Документ, в котором конкретно определяются взаимные права и обязанности работника и работодателя:

- а) Трудовой кодекс РФ
- б) трудовая книжка
- в) трудовой договор
- г) декларация

7. Что является содержанием трудовых правоотношений:

- а) результат трудовой деятельности
- б) работник
- в) работодатель
- г) взаимные права и обязанности сторон

8. Обязанностью работодателя является:

- а) создание профессиональных союзов
- б) соблюдение трудовой дисциплины
- в) повышение своей квалификации
- г) своевременная выплата заработной платы

3. Кейс-задачи:

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 подыскивали 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.

4. Тематика реферативных работ:

1. Работник как субъект трудового права, его субъективные права и обязанности.
2. Работодатель как субъект трудового права, его субъективные права и обязанности.
3. Трудовые коллективы как субъекты трудового права.
4. Полномочия трудового коллектива в управлении предприятием, учреждением, организацией.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Профсоюзы и их органы - субъекты трудового права.
2. Защитная и социальная функции профсоюзов в современный период.
3. Гарантии прав профсоюзов.
4. Основные права профсоюзов.
5. Объединение работодателей как субъект трудового права.

Тема № 5. Социальное партнерство в сфере труда.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Общая характеристика социального партнерства в сфере труда.
2. Основные принципы социального партнерства.
3. Стороны социального партнерства.
4. Формы социального партнерства.

2. Тестовые задания:

1. Является ли государственный орган по труду участником коллективного договора:

- а) да
- б) только в отношениях, связанных с осуществлением контроля за выполнением коллективного договора
- в) нет

2. Допустимо ли создание нескольких комиссий по ведению переговоров по заключению коллективного договора:

- а) да
- б) нет
- в) вопрос решает работодатель
- г) да, с согласия профсоюзного органа

3. Кем принимается коллективный договор:

- а) комиссией по ведению переговоров по заключению коллективного договора
- б) общим собранием (конференцией) работников
- в) руководителем организации и председателем выборного профсоюзного органа

4. Может ли действовать у одного работодателя одновременно несколько коллективных договоров:

- а) да
- б) нет
- в) да, если такое решение будет принято на собрании работников

5. Кто может признать коллективный договор недействительным:

- а) комиссия по трудовым спорам
- б) примирительная комиссия
- в) трудовой арбитраж
- г) суд
- д) арбитражный суд
- е) государственный орган по труду
- ж) гострудинспекция

6. В каком порядке изменяется и дополняется коллективный договор:

- а) по приказу работодателя
- б) по решению профсоюзной организации
- в) по взаимному согласию работодателя и представителей коллектива работников
- г) по решению суда
- д) в таком же порядке, как и принимается коллективный договор или в том, который предусмотрен коллективным договором

7. В каком порядке прекращается коллективный договор:

- а) по истечении срока действия, указанного в коллективном договоре
- б) по решению работодателя
- в) по решению представителей коллектива работников
- г) по взаимному согласию сторон
- д) по решению суда

8. Прекращается ли действие коллективного договора в связи с реорганизацией организации:

- а) да
- б) договор действует до принятия нового коллективного договора, либо изменения и дополнения действующего коллективного договора
- в) нет

9. Прекращается ли действие коллективного договора в связи с окончанием срока, указанного в коллективном договоре:

- а) да
- б) договор действует до принятия нового коллективного договора, либо изменения и дополнения действующего коллективного договора
- в) нет

10. Какой вид коллективного соглашения заключается с участием Правительства РФ:

- а) Генеральное соглашение
- б) региональное соглашение

- в) профессионально-тарифное соглашение
- г) территориальное

11. Участником какого вида коллективного соглашения являются органы местного самоуправления:

- а) Генеральное соглашение
- б) региональное соглашение
- в) профессионально- тарифное соглашение
- г) территориальное

12. Может ли государственный орган по труду признать коллективное соглашение недействительным:

- а) да
- б) нет
- в) да, если его положения противоречат трудовому законодательству РФ и ухудшают положение работников
- г) в части, если в нем содержатся положения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством РФ

13. Система социального партнерства включает уровни:

- а) федеральный
- б) региональный
- в) межотраслевой
- г) отраслевой
- д) территориальный
- е) организации

14. Сторонами социального партнерства являются:

- а) работники
- б) работодатели
- в) представители работников
- г) представители работодателей
- д) органы государственной власти
- е) органы местного самоуправления

15. Отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на уровне:

- а) федеральном
- б) локальном
- в) региональном
- г) территориальном

16. Объединения работодателей могут создаваться по следующему признаку:

- а) отраслевому
- б) межотраслевому
- в) региональному

17. Структура, порядок формирования и полномочия органов управления объединения работодателей, порядок принятия ими решений определяются:

- а) Трудовым кодексом РФ
- б) федеральным законом «Об объединениях работодателей»
- в) рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- г) уставом объединения работодателей

18. Реорганизация, ликвидация объединения работодателей осуществляются на основании соответствующего:

- а) решения не менее двух работодателей
- б) решения органа юстиции, зарегистрировавшего данное объединение работодателей
- в) решения высшего органа управления объединения работодателей
- г) постановления органа федеральной инспекции труда

д) решения органов исполнительной власти субъекта РФ

19. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений состоит из представителей:

- а) Президента РФ
- б) Правительства РФ
- в) общероссийских объединений профсоюзов
- г) общероссийских объединений работодателей
- д) Аппарата Президента РФ

20. Решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений считается принятым, если:

- а) за него проголосовали любые две стороны
- б) за него проголосовали все три стороны
- в) его утвердил Президент РФ
- г) его утвердил министр здравоохранения и социального развития

21. Сторонами социального партнерства являются:

- а) работники
- б) работодатели
- в) представители работников
- г) представители работодателей
- д) органы государственной власти
- е) органы местного самоуправления

22. Отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на уровне:

- а) федеральном
- б) локальном
- в) региональном
- г) территориальном

23. Объединения работодателей могут создаваться по следующему признаку:

- а) отраслевому
- б) межотраслевому
- в) региональному

3. Кейс-задачи:

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.

4. Тематика реферативных работ:

1. Система социального партнерства.
2. Порядок регистрации коллективного договора.
3. Основные направления государственной политики в сфере социального партнерства.
4. Представительство в системе социального партнерства.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Коллективные переговоры.
2. Коллективный договор.
3. Соглашения.
4. Ответственность сторон социального партнерства.

Тема № 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие занятости и занятого населения. Лица, считающиеся занятыми.
2. Безработные граждане. Лица, которые не могут быть признаны безработными.
3. Правовой статус безработного. Порядок регистрации безработных граждан.
4. Основные направления государственной политики в сфере занятости. Социальная поддержка безработных.
5. Понятие и формы трудоустройства. Правовая организация трудоустройства.
6. Основные принципы государственной политики в области занятости населения в Российской Федерации.
7. Государственные гарантии права на труд. Социальные гарантии при потере работы.
8. Порядок выплаты пособий по безработице.

2. Тестовые задания:

1. Гражданам Российской Федерации гарантируются:

- а) защита от безработицы
- б) свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труд
- в) информирование о положении на рынке труда
- г) все вышеперечисленное

2. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

- а) гражданин не имеет квалификации
- б) невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой квалификации
- в) гражданином утрачена способность к выполнению работы по имеющейся квалификации
- г) все вышеперечисленное

3. Государство гарантирует безработным:

- а) выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного
- б) выплату стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности
- в) возможность участия в оплачиваемых общественных работах
- г) все вышеперечисленное

4. Государственная служба занятости населения включает:

- а) уполномоченный Правительством РФ федеральный орган исполнительной власти
- б) органы исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющие полномочия в области содействия занятости населения и переданное полномочие по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными
- в) государственные учреждения службы занятости населения
- г) все вышеперечисленное

5. Каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать:

- а) 6 месяцев
- б) 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 месяцев, за исключением случаев, предусмотренных Законом РФ «О занятости населения в РФ»
- в) 9 месяцев

г) 24 месяцев

6. Занятость представляет собой:

- а) деятельность граждан
- б) деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству РФ и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход
- в) нормативный акт
- г) ни один вариант не верен

7. Занятыми признаются граждане:

- а) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей
- б) проходящие военную службу
- в) проходящие очный курс обучения в учреждениях среднего и высшего профессионального образования
- г) все вышеназванные категории граждан

8. Принуждение к труду в какой-либо форме:

- а) не допускается, если иное не предусмотрено законом
- б) не допускается
- в) допускается
- г) иной вариант ответа

9. Незанятость граждан:

- а) может служить основанием для привлечения их к административной ответственности
- б) может служить основанием для привлечения их к уголовной ответственности
- в) не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности
- г) может служить основанием для привлечения их к материальной ответственности

10. Безработными не могут быть признаны граждане:

- а) достигшие 16-ти лет
- б) достигшие пенсионного возраста
- в) отказавшиеся в течение 5 дней от двух вариантов подходящей работы со дня их регистрации в органах службы занятости
- г) ни один вариант не верен

11. Подходящей не может считаться работа, если:

- а) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы
- б) работа временного характера, которая соответствует условиям последнего места работы
- в) работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника
- г) работа, которая соответствует состоянию здоровья работника

12. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее:

- а) 5 дней
- б) 7 дней
- в) 14 дней
- г) 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих квалификации - паспорта и документа об образовании и (или) о квалификации

13. Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного гражданина:

- а) составляет 30 минут
- б) составляет 45 минут

в) составляет 50 минут

г) определяется органами службы занятости с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности

14. Безработным гражданам гарантируется:

а) социальная поддержка

б) платное медицинское освидетельствование

в) получение услуг по профессиональной ориентации за счет собственных средств

г) ограничение свободы выбора рода деятельности

15. Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях:

а) отказа в период безработицы от двух вариантов подходящей работы

б) отказа в период безработицы от одного варианта подходящей работы

в) отказа в период безработицы от трех вариантов подходящей работы

г) отказа в период безработицы от четырех вариантов подходящей работы

16. Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через:

а) два месяца

б) один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными

в) три месяца

г) четыре

17. К полномочиям федеральных органов государственной власти в области содействия занятости населения относятся:

а) установление норм социальной поддержки безработных граждан

б) мониторинг состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда

в) разработка мер активной политики занятости населения

г) ни один вариант не верен

18. К общественным работам не относится деятельность:

а) связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций и требующая специальной подготовки работников, а также их квалифицированных и ответственных действий в кратчайшие сроки

б) предпринимательская

в) преподавательская

г) противоправная

19. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение:

а) пяти дней

б) семи дней

в) трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий

г) десяти дней

20. Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице ежегодно определяются:

а) Президентом РФ

б) Правительством РФ

в) Советом Федерации

г) Государственной Думой РФ

3. Кейс-задачи:

Задача № 1

Безработный Петров при регистрации в качестве безработного в центре занятости представил справку о заработной плате с последнего места работы, равной 20 тыс. руб. в месяц. Однако за первый месяц он получил пособие в размере 2800 руб.

Петров обратился в центр занятости с заявлением пересчитать пособие, чтобы оно соответствовало 75% его среднего заработка.

Как определяется размер пособия по безработице?

Задача № 2

Бывшая домохозяйка Смирнова при регистрации в качестве безработного получила два варианта подходящей работы. Оба раза на собеседование к работодателям она приходила неряшливо одета, в состоянии алкогольного опьянения.

Работодатели оформляли отказ и сообщали о ее поведении в центр занятости. Центр принял решение отказать в регистрации Смирновой в качестве безработной.

Дайте правовую оценку этой ситуации.

Задача № 3

Гражданин Иванов в течение одного года после увольнения с постоянной работы зарегистрировал на свое имя индивидуальное частное предприятие и торговал продуктами питания в арендованном помещении магазина. Иванов имел постоянный доход, который облагался всеми установленными налогами. Через некоторое время торговля перестала приносить высокую прибыль, и Иванов передал управление частным предприятием супруге, но не перерегистрировал его. Он обратился в центр занятости с целью поиска новой постоянной работы и предоставил все необходимые документы, в том числе справку налоговой инспекции о своем доходе за прошедший год, для назначения ему пособия по безработице.

Может ли Иванов быть зарегистрирован в качестве безработного и рассчитывать на получение пособия по безработице?

4. Тематика реферативных работ:

5. Лица, которые не могут быть признаны безработными.
6. Порядок регистрации безработных граждан.
7. Основные направления государственной политики в сфере занятости.
8. Социальная поддержка безработных.
9. Понятие и формы трудоустройства.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Правовая организация трудоустройства.
2. Основные принципы государственной политики в области занятости населения в Российской Федерации.
3. Государственные гарантии права на труд.
4. Социальные гарантии при потере работы.
5. Порядок выплаты пособий по безработице.

Тема № 7. Трудовой договор.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения...).
2. Содержание трудового договора.
3. Стороны договора.
4. Виды трудового договора.
5. Заключение трудового договора. Документы, предъявляемые, при заключении трудового договора.
6. Изменение трудового договора.
7. Перевод на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место. Временный перевод.
8. Случаи и порядок изменения существенных условий труда работников.
9. Отстранение от работы.
10. Общие основания прекращения трудового договора.
11. Прекращение трудового договора по инициативе работника.
12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

2. Тестовые задания:

1. В трудовом праве письменный документ — соглашение между работником и работодателем, которое устанавливает их взаимные права и обязанности:

- а) трудовой договор
- б) трудовой контракт
- в) договор труда

2. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:

- а) не позднее, чем за три дня в устной форме
- б) в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки
- в) не позднее чем за четыре дня в устной форме

3. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в:

- а) течение 5-и дней после увольнения
- б) течение недели после увольнения
- в) день увольнения

4. Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:

- а) если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за три дня
- б) Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работнику такое право
- в) в течение испытательного срока на работника не распространяется Трудовой кодекс

5. В каком размере выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу:

- а) в размере среднемесячного заработка
- б) в размере 3-месячного заработка
- в) в размере 2 -х недельного среднего заработка

6. Срок регистрации трудового договора физ/ лиц.- работодателем:

- а) 10 дней
- б) 3 дня
- в) 7 дней

7. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:

- а) организованный набор работников
- б) трудовой договор с молодым специалистом
- в) трудовой договор с несовершеннолетним работником

8. Где регистрируется трудовой договор, который заключается с физическим лицом-предприятием:

- а) в государственном фонде занятости
- б) в налоговой службе
- в) в пенсионном фонде

9. Кем разрабатывается и принимается коллективный договор:

- а) на сессии Федерального собрания
- б) на общей конференции трудового коллектива
- в) на референдуме

10. Сторонами заключения коллективного договора являются:

- а) собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив
- б) председатель профсоюзного комитета и работники
- в) комитет по трудовым спорам и работники

11. Моментом начала действия трудового договора считается:

- а) через 5 дней после подписания
- б) через 10 дней после подписания
- в) после государственной регистрации

12. Испытания при приеме на работу не применимо к:

- а) работникам до 18 лет
- б) инвалидам
- в) военнообязанным

13. Один из видов трудового договора по срокам действия:

- а) краткосрочный
- б) срочный
- в) среднесрочный

14. Один из видов трудового договора по срокам действия:

- а) среднесрочный
- б) сезонный
- в) бессрочный

15. Один из видов трудового договора по срокам действия:

- а) сезонный
- б) на время определенной работы
- в) долгосрочный

16. При приеме на работу не требуется документ:

- а) свидетельство о рождении
- б) трудовая книжка
- в) диплом

17. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

- а) 4 месяца
- б) 3 месяца
- в) 1 месяц

18. Испытательный срок для рабочих составляет:

- а) 2 недели

б) 5 месяцев

в) 1 месяц

19. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

а) сотрудников полиции

б) собственника

в) начальника отдела кадров

20. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможен при:

а) согласия работника

б) строго по решению трудового коллектива

в) необходимости рабочего процесса

3. Кейс-задачи:

Задача № 1

На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в ООО «Пирожок» грузчиком, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится девять часов, в течение дня он выполняет погрузочно-разгрузочные работы в пекарне по мере возникновения необходимости в них, подчиняясь при этом директору ООО.

В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Кузнецову.

Задача № 2

Гражданин Митрофанов был принят в ЗАО «Автокомбинат № 3» водителем пассажирского автобуса. За нарушение правил дорожного движения он в установленном порядке был лишен права управления транспортными средствами на шесть месяцев. Приказом по автокомбинату его перевели на этот срок на работу автослесарем, но Митрофанов приступить к новой работе отказался.

Правомерен ли отказ Митрофанова? Является ли законным данный перевод на другую работу? Как разрешить сложившуюся проблему?

Задача № 3

Инженер Тихомиров 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов.

Законны ли действия администрации в отношении Тихомирова? Дайте мотивированный ответ.

Задача № 4

Миронов 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 № 5

При приеме на работу Балугева 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 Балугева? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача № 6

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 № 7

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 № 8

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.

4. Тематика реферативных работ:

1. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения...).
2. Стороны договора.
3. Виды трудового договора.
4. Документы, предъявляемые, при заключении трудового договора.
5. Перевод на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место.
6. Временный перевод.
7. Случаи и порядок изменения существенных условий труда работников.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Отстранение от работы.
2. Выходное пособие.
3. Прекращение трудового договора по инициативе работника.
4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
5. Понятие прогула.
6. Общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Тема № 8. Рабочее время и время отдыха.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и продолжительность рабочего времени.
2. Работа по совместительству.
3. Режим рабочего времени.
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Отпуска: виды отпусков и их продолжительность.
6. Порядок предоставления отпусков, суммирование основного и -дополнительных отпусков.
7. Гарантии права на отпуск.
8. Отпуск без сохранения заработной платы.
9. Вынужденные отпуска.

2. Тестовые задания:

1. Продолжительность рабочего времени для учащегося в возрасте 15 лет в течение учебного года составляет:

- а) 40 часов в неделю
- б) 35 часов в неделю
- в) 24 часа в неделю
- г) 12 часов в неделю

2. Рабочее время — это:

- а) время, посвященное труду
- б) время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности
- в) время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности и обеденный перерыв внутри рабочего дня
- г) время, в течение которого работник должен выполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством относятся к рабочему времени

3. Кто из ниже перечисленных лиц не может быть допущен к ночной работе:

- а) женщина с ребенком 1,5 лет
- б) лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи
- в) инвалид
- г) 17-летний работник

4. В каком случае возможно привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия:

- а) при необходимости выполнить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки не была выполнена в срок, если иное может повлечь порчу имущества
- б) с согласия профсоюзного комитета организации
- в) для продолжения работы при неявке сменщика, если работа не допускает перерыва
- г) при производстве работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих функционирование системы водоснабжения

5. Какой из названных ниже режимов рабочего времени не встречается в ТК РФ:

- а) работа с предоставлением выходных дней по скользящему графику
- б) ненормированный рабочий день
- в) работа с разделением рабочего дня на части
- г) работа с разделением обеденного перерыва на две части

6. Чье мнение должен учитывать работодатель при составлении графиков сменности:

- а) работника
- б) профсоюзного комитета
- в) медицинского работника предприятия
- г) органов внутренних дел

7. При суммированном учете рабочего времени на предприятии максимальная продолжительность периода учета будет:

- а) 1 месяц
- б) 3 месяца
- в) 1 год
- г) 3 года

8. Какой из перерывов не включается в рабочее время:

- а) перерыв на обед
- б) перерыв для обогрева, для работающих в холодное время на открытом воздухе
- в) перерыв для кормления ребенка
- г) перерыв для отдыха для рабочих, занятых на погрузочно-разгрузочных работах

9. Максимальная продолжительность ежедневной работы для семнадцатилетнего работника:

- а) 8 часов
- б) 7 часов
- в) 4 часа
- г) 2,5 часа

10. Сокращенное рабочее время устанавливается:

- а) по соглашению сторон
- б) в соответствии с законодательством
- в) по инициативе работодателя
- г) по инициативе работника

11. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем составляет:

- а) 3 календарных дня
- б) 3 рабочих дня
- в) 5 рабочих дней
- г) 5 календарных дней

12. Что не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск:

- а) время вынужденного прогула
- б) время отпуска по уходу за ребенком
- в) время административного отпуска (отпуска без сохранения заработной платы) более 7 дней в течение года
- г) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медосмотр не по своей вине

3. Кейс-задачи:

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 поступить 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 от пуска за два года и дополнительного отпуска 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.

4. Тематика реферативных работ:

1. Работа в ночное время.
2. Работа по совместительству.
3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.
4. Отпуск без сохранения заработной платы.
5. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Сверхурочная работа.
2. Порядок предоставления отпусков.
3. Гарантии права на отпуск.
4. Вынужденные отпуска.
5. Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск.

Тема № 9. Правовое регулирование оплаты труда.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и признаки заработной платы работников.
2. Методы правового регулирования заработной платы.
3. Минимальная заработная плата.
4. Индексация заработной платы.
5. Оплата труда работников бюджетной сферы.
6. Системы заработной платы.
7. Премирование. Оплата труда при отклонениях, предусмотренных тарифами.
8. Правовая охрана заработной платы.
9. Удержания из заработной платы: основания, порядок и пределы.
10. Нормирование труда.
11. Нормы выработки, нормы времени, нормированные задания, нормативы численности.

2. Тестовые задания:

1. Вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), называется:

- а) прожиточный минимум
- б) минимальный размер оплаты труда
- в) заработная плата (оплата труда работника)
- г) ни один вариант не верен

2. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, представляет собой:

- а) тарифную ставку
- б) тарифный оклад
- в) должностной оклад
- г) минимальный размер оплаты труда

3. Фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, называется:

- а) тарифной ставкой
- б) окладом (должностным окладом)
- в) минимальным размером оплаты труда
- г) прожиточным минимумом

4. В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- а) ограничение оплаты труда в натуральной форме
- б) величина минимального размера оплаты труда в Российской Федерации
- в) меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы
- г) все вышеперечисленные гарантии

5. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать:

- а) 20 % от начисленной месячной заработной платы
- б) 30 % от начисленной месячной заработной платы
- в) 40 % от начисленной месячной заработной платы
- г) 50 % от начисленной месячной заработной платы

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже:

- а) прожиточного минимума
- б) минимального размера оплаты труда
- в) тарифной ставки
- г) должностного оклада

7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится:

- а) в нерабочий праздничный день
- б) в выходной день
- в) накануне этого дня
- г) иной вариант ответа

8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за:

- а) один день до его начала

- б) два дня до его начала
- в) четыре дня до его начала
- г) три дня до его начала

9. Заработная плата выплачивается:

- а) не реже одного раза в месяц
- б) не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором
- в) не реже трех раз в месяц
- г) ни один вариант не верен

10. Сверхурочная работа оплачивается:

- а) в полуторном размере
- б) в двойном размере
- в) первые два часа – в полуторном, а последующие часы – в двойном размере
- г) нет правильного ответа

11. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы:

- а) не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 % заработной платы, причитающейся работнику
- б) 100% от заработной платы
- в) 80% от заработной платы
- г) 90% от заработной платы

12. При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено:

- а) 20 % заработной платы
- б) 30 % заработной платы
- в) 40 % заработной платы
- г) 50 % заработной платы

13. Выдача заработной платы членам семьи умершего работника производится:

- а) не ранее 5 дней со дня подачи работодателю соответствующих документов
- б) не позднее 15 дней со дня подачи работодателю соответствующих документов
- в) не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов
- г) не ранее 15 дней со дня подачи работодателю соответствующих документов

14. Брак не по вине работника оплачивается:

- а) в 50% размере по сравнению с годными изделиями
- б) наравне с годными изделиями
- в) в 10% размере по сравнению с годными изделиями
- г) в 75% размере по сравнению с годными изделиями

15. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее:

- а) 1/4 средней заработной платы работника
- б) 1/5 средней заработной платы работника
- в) 2/3 средней заработной платы работника
- г) 1/6 средней заработной платы работника

3. Кейс-задачи:

Задача № 1

Получив расчетный листок при очередной выплате заработной платы, менеджер по поставкам продукции ООО «Биологические системы» Шмелев обнаружил, что с него удержано 33% заработной платы. Шмелев обратился в бухгалтерию ООО, где ему пояснили, что в предыдущие два месяца вследствие счетной ошибки ему были выплачены

излишние суммы, а сейчас они с него взысканы. Посмотрев сделанные бухгалтерией расчеты, Шмелев против оснований и размеров удержания не возражал, но заявил, что взыскание с него сразу более чем 30% заработной платы «подорвет его семейный бюджет».

Правомерны ли действия администрации ООО «Биологические системы»? Какой порядок и размер удержаний из заработной платы установлены действующим законодательством?

Задача № 2

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 № 3

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 № 4

Бульдозерист АО «Комбинат имени X-летия Октября» Лопухин в сентябре 2008 г. был направлен для работы в песчаный карьер. Зарплату (аванс) за первую половину октября ему предложили получить в натуральной форме — в виде машины песка. Начальник автотранспортного цеха объяснил, что, во-первых, Лопухин проживает в сельской местности и песок ему пригодится, и, во-вторых, в связи с тяжелым финансовым положением на комбинате отсутствуют денежные средства, а принятое решение согласовано с представительным органом работников АО. Лопухин сначала согласился, а затем по настоянию жены отказался от натуральной выплаты и обратился в межрайонную прокуратуру.

Подготовьте ответ прокуратуры. Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача № 5

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 общеустановленные нормы рабочего времени.

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

Задача № 6

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.

4. Тематика реферативных работ:

1. Методы правового регулирования заработной платы.
2. Минимальный размер оплаты труда.
3. Индексация заработной платы.
4. Оплата труда работников бюджетной сферы.
5. Системы заработной платы.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Премирование работников.
2. Правовая охрана заработной платы.
3. Нормирование труда.
4. Нормы выработки, нормы времени, нормированные задания, нормативы численности.
5. Формы выплаты заработной платы.

Тема № 10. Трудовой распорядок. Дисциплина труда.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и признаки дисциплины труда.
2. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка: правила внутреннего трудового распорядка, уставы и положения о дисциплине в отдельных отраслях промышленности и транспорта, должностные инструкции.
4. Трудовые обязанности работника и работодателя.
5. Поощрения за успехи в работе.
6. Понятие дисциплинарного проступка и дисциплинарной ответственности.
7. Виды дисциплинарной ответственности.
8. Порядок наложения дисциплинарных взысканий.
9. Гарантии от необоснованного наложения дисциплинарных взысканий.
10. Меры общественного воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.
11. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий.

2. Тестовые задания:

1. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- а) дисциплина труда
- б) время отдыха
- в) порядок труда

2. Одна из форм поощрения работников работодателем:

- а) перевод на другое место работы
- б) представление к званию лучшего по профессии
- в) понижение в должности

3. Мерой поощрения работников работодателем выступает:

- а) перевод на другое место работы
- б) повышение в должности
- в) объявление благодарности

4. Мерой дисциплинарного воздействия является:

- а) замечание
- б) арест
- в) понижение в должности

5. Дисциплинарным взысканием за совершение дисциплинарного проступка работником выступает:

- а) лишение годовой заработной платы
- б) арест
- в) выговор

6. Один из видов дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка работником:

- а) лишение годовой заработной платы
- б) увольнение по соответствующим основаниям
- в) понижение в должности

7. Что учитывается при наложении дисциплинарного взыскания:

- а) время совершения проступка
- б) состояние совершившего проступок
- в) тяжесть совершенного проступка

8. При наложении дисциплинарного взыскания учитывается:

- а) обстоятельства совершенного проступка, при которых он был совершен
- б) состояние совершившего проступок
- в) время совершения проступка

9. Чем определяется трудовой распорядок:

- а) нормами корпоративной этики
- б) ценностными нормами и установками работника
- в) правилами внутреннего трудового распорядка

10. Что работодатель должен затребовать от работника до применения дисциплинарного взыскания:

- а) расписку
- б) письменное объяснение
- в) справку

11. Не позднее какого срока со дня обнаружения проступка применяется дисциплинарное взыскание:

- а) одного месяца
- б) двух месяцев
- в) двух недель

12. Какой промежуток времени, не входит в срок обнаружения дисциплинарного проступка, после которого работодателем применяется дисциплинарное взыскание:

- а) первые три дня

- б) время болезни работника
- в) выходные дни

13. Какой промежуток времени, не входит в срок обнаружения дисциплинарного проступка, после которого работодателем применяется дисциплинарное взыскание:

- а) время пребывания работника в отпуске
- б) выходные дни
- в) первые пять дней

14. Сколько дисциплинарных взысканий может применяться за один дисциплинарный проступок:

- а) 2 дисциплинарных взыскания
- б) 3 дисциплинарных взыскания
- в) 1 дисциплинарное взыскание

15. Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- а) способствует достижению высокого качества результатов труда каждого работника и организации
- б) поднимает трудовой дух работников
- в) следит за каждым работником

16. Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- а) не позволяет работнику трудиться с наивысшей производительностью
- б) позволяет работнику трудиться с наивысшей производительностью
- в) поднимает трудовой дух работников

17. Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- а) поднимает трудовой дух работников
- б) следит за каждым работником
- в) способствует охране здоровья и жизни во время трудовой деятельности, профилактике производственного травматизма и профессиональной заболеваемости

18. Значение дисциплины труда заключается в том, что она:

- а) способствует нерациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива
- б) способствует рациональному использованию рабочего времени каждого работника и всего трудового коллектива
- в) поднимает трудовой дух работников

19. Методы обеспечения трудовой дисциплины необходимы для создания:

- а) материальных условий для высокопроизводительной работы
- б) физических условий для высокопроизводительной работы
- в) экономических условий для высокопроизводительной работы

20. Методы обеспечения трудовой дисциплины необходимы для создания:

- а) физических условий для высокопроизводительной работы
- б) организационных условий для высокопроизводительной работы
- в) материальных условий для высокопроизводительной работы

21. Основу дисциплины труда составляет:

- а) внутренний трудовой распорядок
- б) внешний трудовой распорядок
- в) нет верного ответа

22. Соблюдать трудовую дисциплину:

- а) обязанность работодателя
- б) обязанность работника
- в) обязанность каждого

23. Активная роль в обеспечении дисциплины принадлежит руководству, которое для этих целей должно:

- а) переложить на работника составление содержания внутреннего трудового распорядка

- б) составить план необходимых мероприятий
- в) составить содержание внутреннего трудового распорядка

24. Активная роль в обеспечении дисциплины принадлежит руководству, которое для этих целей должно:

- а) составить план необходимых мероприятий
- б) установить права и обязанности работников, которые должны быть идентичными с теми, которые прописаны в законодательных актах
- в) переложить на работника составление содержания внутреннего трудового распорядка

25. Активная роль в обеспечении дисциплины принадлежит руководству, которое для этих целей должно:

- а) переложить на работника составление содержания внутреннего трудового распорядка
- б) составить план необходимых мероприятий
- в) утвердить рабочее время и его использование, поощрения за успехи в работе и ответственность за неисполнение (ненадлежащее исполнение) трудовых обязанностей

26. В советский период, существенный вклад в исследование дисциплины труда был сделан:

- а) Александровым
- б) Александрийским
- в) Алексиным

3. Кейс-задачи:

Задача № 1

В правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества был включен пункт 25, 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 2019 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.

4. Тематика реферативных работ:

1. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
3. Правила внутреннего трудового распорядка.
4. Уставы и положения о дисциплине в отдельных отраслях промышленности и транспорта.
5. Должностные инструкции.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Трудовые обязанности работника и работодателя.
2. Виды дисциплинарной ответственности.
3. Порядок наложения дисциплинарных взысканий.
4. Гарантии от необоснованного наложения дисциплинарных взысканий.
5. Меры общественного воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Тема № 11. Материальная ответственность сторон трудового договора.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие, виды и условия возникновения материальной ответственности.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
4. Виды возмещения вреда, размер подлежащего возмещению вреда, порядок его подсчета.
5. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм, подлежащих возмещению.

2. Тестовые задания:

1. Материальная ответственность – это:

- а) обязанность виновной стороны возместить прямой ущерб и упущенную выгоду
- б) обязанность виновной стороны трудового договора возместить причиненный ущерб (вред) другой стороне
- в) возместить не только моральный, но и материальный вред, причиненный работником работодателю
- г) нет верного ответа

2. Материальная ответственность наступает при наличии такого основания, как:

- а) наличия прямого действительного ущерба
- б) вина работника в форме умысла или неосторожности
- в) причинная связь между противоправным поведением и причиненным ущербом
- г) наличие неполученного дохода

3. Материальная ответственность в зависимости от размера возмещения ущерба делится на 2 вида:

- а) ограниченная и частичная
- б) полная и ограниченная
- в) полная и коллективная
- г) индивидуальная и ограниченная

4. К случаям освобождения от материальной ответственности относится:

- а) стихийное бедствие
- б) крайняя необходимость и необходимая оборона
- в) несоблюдение работником техники безопасности
- г) неосторожность работника

5. Ограниченная материальная ответственность означает, что:

- а) размер возмещаемого ущерба ограничивается СМЗ работника
- б) размер возмещаемого им ущерба ничем не ограничивается
- в) работник возмещает полную стоимость ущерба без ограничения СМЗ
- г) возмещается ущерб и убытка

6. Ущерб может возмещаться работником:

- а) в судебном порядке
- б) на предприятии
- в) в случаях, указанных в п. А и Б
- г) нет верного ответа

7. К условиям наступления материальной ответственности не относятся:

- а) затраты или излишние выплаты по приобретению или восстановлению имущества
- б) противоправность поведения (действия или бездействия) при причинении ущерба
- в) вина работника в форме умысла или неосторожности
- г) причинная связь между противоправным поведением и причиненным

8. Работник несет материальную ответственность только при наличии:

- а) одного основания и трех условий
- б) одного условия и трех оснований
- в) верны ответы, указанные в п. А и Б
- г) в любом случае

9. Письменные договоры о полной материальной ответственности заключаются с работниками:

- а) достигшими 14 лет и обслуживающим денежные и товарные ценности
- б) достигшими 16 лет и обслуживающим денежные и товарные ценности
- в) достигшими 21 года и обслуживающим денежные и товарные ценности
- г) достигшими 18 лет и обслуживающим денежные и товарные ценности

10. Ущерб может быть взыскан из зарплаты работника по приказу работодателя, если:

- а) если размер ущерба не превышает СМЗ работника и со дня определения ущерба не прошло более 1 недели
- б) если размер ущерба превышает СМЗ работника и со дня определения ущерба прошло более 2 месяцев
- в) если размер ущерба не превышает СМЗ работника и со дня определения ущерба не прошел 1 месяц
- г) работник добровольно отказывается его возмещать независимо от суммы ущерба

11. Подлежат ли взысканию с работника неполученные доходы:

- а) частично
- б) нет
- в) да
- г) по усмотрению работодателя

12. Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за:

- а) вознаграждение;
- б) труд;
- в) ущерб
- г) нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения

13. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

- а) в полном объеме;
- б) в частичном объеме;
- в) в половинном объеме;
- г) не возмещает ущерб

14. Увольнение работника:

- а) влечет освобождение работника и работодателя от материальной ответственности друг перед другом
- б) не влечет освобождение работника и работодателя от материальной ответственности друг перед другом
- в) влечет освобождение работодателя от материальной ответственности перед работником
- г) влечет освобождение работника от материальной ответственности перед работодателем

15. Материальная ответственность сторон трудового договора – это:

- а) осуждение лица за совершенное преступление, выраженное от имени государства судом в обвинительном приговоре;
- б) обязанность одной стороны трудового договора возместить ущерб (вред), причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действия или бездействия) в размере и порядке, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;
- в) обязанность одной стороны трудового договора возместить вред, причиненный ею другой стороне договора в результате ее виновного поведения в размере и порядке, установленных локальными актами и соглашением сторон;

г) обязанность одной стороны договора возместить вред другой стороне в результате виновного противоправного поведения

16. Кому направляется заявление работника о возмещении ущерба:

- а) директору
- б) работодателю
- в) губернатору
- г) в суд

17. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста:

- а) 16 лет
- б) 20 лет
- в) 21 года
- г) 18 лет

18. Материальная ответственность сторон трудового договора может конкретизироваться:

- а) коллективным договором
- б) трудовым договором
- в) нормативно-правовыми актами
- г) распоряжением работодателя

19. Размер удержания из заработной платы по общему правилу не может превышать:

- а) 50%
- а) 80 %
- а) 75%
- а) 20%

20. Материальная ответственность сторон трудового договора предусмотрена:

- а) ГК РФ
- б) УК РФ
- в) СК РФ
- г) ТК РФ

3. Кейс-задачи:

Задача № 1

Краснова работала вахтером в учебно-опытном хозяйстве сельхозинститута. В ночь с 8 на 9 мая, когда она временно оставила дежурство, была совершена кража на пасеке, в результате чего хозяйству был причинен ущерб на сумму 500 руб. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Администрация хозяйства предъявила иск о взыскании причиненного ущерба. Суд иск удовлетворил и взыскал с Красновой в пользу хозяйства прямой ущерб в сумме 500 руб., а также неполученные доходы в сумме 280 руб. Краснова подала жалобу в областной суд, указав, что районный суд не установил, какую материальную ответственность она должна нести при возмещении ущерба. Письменный договор о полной материальной ответственности с ней не заключался. Краснова возражала также против наложения на нее обязанности возместить неполученные доходы.

Какое определение должен вынести областной суд?

Задача № 2

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 № 3

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 обратиться взыскание на имущество работника при недостаточности (или отсутствии) заработка? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача № 4

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 № 5

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 № 6

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.

4. Тематика реферативных работ:

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
2. Материальная ответственность работодателя за нанесение морального вреда работнику.
3. Ограниченная материальная ответственность работника.
4. Полная материальная ответственность работника.
5. Материальная ответственность работодателя за задержку выдачи трудовой книжки.
6. Материальная ответственность работодателя за незаконное увольнение работника.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Виды возмещения вреда, размер подлежащего возмещению вреда, порядок его подсчета.
2. Порядок рассмотрения заявлений и сроки выплаты сумм, подлежащих возмещению.
3. Материальная ответственность работодателя за незаконный перевод работника на другую работу.
4. Материальная ответственность работодателя за незаконное отстранение от работы.
5. Материальная ответственность работодателя за внесение в трудовую книжку недействительной записи.
6. Материальная ответственность несовершеннолетнего работника.

Тема № 12. Гарантии и компенсации.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и виды гарантий и компенсаций.
2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и при переезде на работу в другую местность.
3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
5. Другие гарантии и компенсации.

2. Тестовые задания:

1. В каких случаях работнику не предоставляются гарантии и компенсации:

- а) при направлении в служебные командировки
- б) при осуществлении работы, имеющей разъездной характер
- в) при совмещении работы с обучением
- г) во всех указанных выше (в пунктах «а» – «в») случаях работнику предоставляются гарантии и компенсации

2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется:

- а) сохранение среднего заработка
- б) предоставление оплачиваемого отпуска в связи с направлением в командировку
- в) возмещение любых расходов, связанных с командировкой
- г) все указанное выше (в пунктах «а» – «в»)

3. Что представляют собой суточные, выплачиваемые работнику при направлении работника в служебную командировку?

- а) компенсацию расходов по проезду (в том числе до места командировки и обратно)
- б) компенсацию расходов по найму жилого помещения
- в) гарантию оплаты труда на уровне среднего заработка работника
- г) ни один из указанных вариантов ответа не является правильным

4. В каких случаях предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, является правомерным?

- а) при получении работниками образования соответствующего уровня впервые
- б) при получении образования работниками, уже имеющими профессиональное образование соответствующего уровня и направленными для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме
- в) в каждом из случаев, указанных выше (в пунктах «а», «б»)
- г) ни в одном из указанных выше случаев – так как предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, Трудовым кодексом Российской Федерации не предусмотрено

5. При сокращении работодателем численности работников преимущественное право на оставление на работе должно предоставляться работникам с:

- а) более высокой производительностью труда и квалификацией
- б) более высокой заработной платой
- в) более низкой заработной платой
- г) более длительным стажем работы у данного работодателя

6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности:

- а) наряду с заработной платой за период временной нетрудоспособности
- б) наряду с заработной платой за период временной нетрудоспособности, но не более 50% заработной платы
- в) наряду с заработной платой за период временной нетрудоспособности, но не более 75% заработной платы
- г) без выплаты заработной платы за период временной нетрудоспособности

7. Размеры пособий по временной нетрудоспособности устанавливаются:

- а) работодателем
- б) федеральным законом (законами)
- в) профсоюзным органом
- г) комиссией по трудовым спорам

8. Какие выплаты должны производиться работнику при использовании им с согласия или ведома работодателя личного имущества в интересах работодателя:

- а) компенсация за использование, износ инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещение расходов, связанных с их использованием
- б) компенсация за использование, износ инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику
- в) возмещение расходов, связанных с использованием личного имущества
- г) при использовании работником личного имущества в интересах работодателя осуществление каких-либо выплат работнику Трудовым кодексом Российской Федерации не предусмотрено

9. Согласно статье 169 Трудового кодекса Российской Федерации при переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества, а также расходы по обустройству на новом месте жительства. Организация предложила работу в должности начальника отдела специалисту, проживающему в другой местности (другом регионе). Специалист вместе с членами его семьи переехал в регион, где располагается организация. После переезда он заключил трудовой договор с данной организацией и вышел на работу. Какие расходы обязана возместить специалисту организация:

- а) расходы по переезду специалиста, членов его семьи, провозу имущества и обустройству на новом месте жительства
- б) расходы по переезду специалиста, членов его семьи и провозу имущества
- в) расходы по обустройству на новом месте жительства
- г) организация не обязана возмещать в рассматриваемой ситуации какие-либо расходы специалиста, связанные с его переездом

10. В соответствии со статьей 178 Трудового кодекса Российской Федерации при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Трудовым договором или коллективным договором могут устанавливаться повышенные размеры выходных пособий. Организацией 30 апреля расторгнут трудовой договор с работником в связи с сокращением численности работников. Средний месячный заработок работника для целей выплаты выходного пособия составил 100 000 руб. Коллективным договором предусмотрено, что при увольнении работников в связи с сокращением численности работников сохраняемый средний заработок работников на период их трудоустройства выплачивается с коэффициентом 1,5. Через полмесяца после увольнения (16 мая) работник заключил трудовой договор с новым работодателем. Какая общая сумма выходного пособия и сохраняемого среднего месячного заработка должна быть выплачена работнику в рассматриваемой ситуации:

- а) 100 000 руб.
- б) 150 000 руб.
- в) 175 000 руб.
- г) 225 000 руб.

3. Кейс-задачи:

Задача № 1

Организация дала в газету объявление о том, что ему требуется курьер с собственной машиной. Лаврова такая работа устраивала, и он написал заявление о

приеме на работу, указав, что просит установить ему компенсацию за использование автомашины. Директор организации поставил резолюцию: «Согласен. В приказ». При получении заработной платы Лавров обнаружил, что компенсация ему не начислена, и обратился за разъяснениями в бухгалтерию, где ему сказали, что поскольку размер компенсации не был согласован, она ему не положена.

Правомерно ли разъяснение бухгалтерии?

Задача № 2

Петрова была отправлена в командировку в город, где жила ее мать. По возвращении из командировки она попросила оплатить ей проезд и суточные. Расходы по проезду ей были компенсированы, а в выплате суточных отказано потому, что, живя у матери, она никаких дополнительных расходов не несла, а ее обычные расходы покрываются сохранением ей средним заработком.

Правомерен ли такой отказ? Укажите размеры и порядок компенсации командировочных расходов.

Задача № 3

Воспитательница детского сада Малинина подала за явление на имя директора с просьбой заменить ей часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией. Директор ответила отказом, ссылаясь на недостаточное финансирование.

Правомерно ли решение директора детского сада?

Задача № 4

Марченко работал в ООО «Весна» (г. Краснодар) и был направлен в командировку в г. Ростов с 20 по 27 декабря 2011г. В Ростове Марченко был вынужден выйти на работу 24 декабря 2011г., в субботу, в то время как в организации, работником которой он являлся, т.е. ООО «Весна», был выходной. По возвращении из командировки, ему работодателем был предоставлен дополнительный выходной день за работу в субботу во время командировки. Однако Марченко возражал и требовал оплаты в двойном размере.

Ответ обоснуйте на правовой норме.

Задача № 5

Главный специалист Министерства сельского хозяйства РФ Воронов был направлен в командировку в г. Краснодар сроком на 5 рабочих дней. После возвращения из командировки он предоставил авиабилеты в оба конца и попросил возместить разницу в стоимости билетов, так как при оформлении командировки ему авансом выплатили стоимость проезда в купейном вагоне поезда. Кроме того, он не предъявил документов по найму жилого помещения, объяснив, что жил у родственников.

Какие расходы подлежат возмещению в связи со служебной командировкой и в каком размере? Должен ли производиться перерасчет в данном случае?

4. Тематика реферативных работ:

1. Гарантии при направлении работников при переезде на работу в другую местность.
2. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими общественных обязанностей.
3. Гарантии и компенсации при ликвидации предприятия.
4. Гарантии и компенсации при сокращении штата или численности работников.
5. Гарантии и компенсации при призыве работника на военную службу.
6. Гарантии и компенсации при профессиональном заболевании.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Гарантии и компенсации при временной нетрудоспособности.
2. Гарантии и компенсации при использовании работником личного имущества в интересах работодателя.
3. Гарантии и компенсации при сдаче крови и ее компонентов.
4. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора.
5. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве.
6. Гарантии и компенсации при переводе работника на нижеоплачиваемую работу.

Тема № 13. Охрана труда.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и признаки охраны труда.
2. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.
3. Создание здоровых и безопасных условий труда.
4. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
5. Ответственность за нарушение требований охраны труда.

2. Тестовые задания:

1. В узком смысле охрана труда рассматривается как:

- а) система сохранения здоровья работников в процессе трудовой деятельности, которая, включает правовые, социально-экономические, лечебно-профилактические, реабилитационные и др. мероприятия
- б) один из разделов трудового права, который выступает в виде совокупности правовых средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности
- в) условия труда, характеризующиеся такими уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены создает угрозу для жизни
- г) это система правовых норм, закрепленных в ТК, ТД и КД, соглашениях, в которых закреплены мероприятия и средства, обеспечивающие безопасные условия труда

2. Защита временем – это:

- а) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

- б) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.
- в) уменьшение вредного действия неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса на работающих за счет снижения времени их действия: введение внутрисменных перерывов, сокращение рабочего дня, увеличение продолжительности отпуска
- г) предоставление отпуска

3. На иностранных работников, работающих на территории Российской Федерации распространяется:

- а) Законодательство стран СНГ
- б) наше законодательство об охране труда, если только международным договором между Российской Федерацией и этим государством не предусмотрено иное
- в) законодательство об охране труда всех иностранных государств
- г) законодательство об охране труда иностранного государства

4. Предупредительный надзор по охране труда не включает в себя:

- а) прием в эксплуатацию промышленных зданий, сооружений, оборудования.
- б) вводный инструктаж по технике безопасности, который проводится при приеме на работу.
- в) выдачу средств индивидуальной защиты
- г) нет верного ответа

5. Внеплановый инструктаж – это инструктаж, который проводится:

- а) при изменении правил по охране труда или технологического процесса, при несчастном случае на производстве
- б) со всеми работниками при их приеме на работу, а также со студентами и учащимися, лицами, командированными на данное производство
- в) со всеми работниками в любое время
- г) при проведении работ по ликвидации последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий

6. В случае невозможности сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку такой, какой она была во время происшествия, то следует:

- а) нарисовать ее мелом
- б) зафиксировать ее с помощью схем, фотографий
- в) обнести место сигнальной лентой
- г) вызвать саперов

7. При несчастном случае на производстве работодателя в первую очередь обязан:

- а) сообщить в компетентные органы
- б) создать комиссию для расследования несчастных случаев
- в) организовать оказание первой помощи пострадавшему (в случае необходимости доставить в лечебное учреждение).
- г) позвонить в органы милиции

8. Срок расследования несчастного случая:

- а) не более 15 дней.
- б) не менее 15 дней.
- в) не более 6 месяцев
- г) не более 20 дней.

9. При групповом несчастном случае:

- а) составляется акт отдельно на каждого пострадавшего.
- б) составляется один акт на всех пострадавших
- в) акт не составляется
- г) нет верного ответа

10. Расследованию и учету подлежат несчастные случаи на производстве, которые произошли:

- а) с работниками и другими лицами, не подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев
- б) с работниками и другими лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев
- в) с любыми работниками
- г) с работниками и другими лицами, подлежащими пенсионному страхованию

11. Уменьшение вредного действия неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса на работающих за счет снижения времени их действия: введение внутрисменных перерывов, сокращение рабочего дня, увеличение продолжительности отпуска – представляет собой:

- а) защиту временем
- б) срочную защиту
- в) социальную защиту
- г) защиту местом работы

12. В расследовании несчастного случая работодатель создает комиссию в составе:

- а) не менее 8 человек
- б) не менее 5 человек
- в) не менее 3 человек
- г) не менее 10 человек

13. Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов утверждаются:

- а) Правительством Российской Федерации
- б) органами МСУ
- в) работодателем
- г) работниками

14. При расследовании несчастного случая работодатель создает:

- а) партию
- б) комиссии
- в) профсоюзный орган
- г) команду

15. Кем определяется структура охраны труда в организации:

- а) профсоюзом
- б) работодателем
- в) специалистом по охране труда
- г) работниками

16. В течение какого времени происходит расследование группового несчастного случая:

- а) 15 дней
- б) 1 месяца
- в) 1-го года
- г) 6 месяцев

17. Укажите, какие несчастные случаи на производстве расследуются:

- а) острое отравление
- б) обмороживание
- в) ожог
- г) все перечисленные

18. Обеспечение санитарно-бытовых условий и лечебно-профилактического обслуживания работников возлагается на:

- а) работников
- б) работодателя
- в) органы МСУ
- г) профсоюзную организацию

19. Куда обязан сообщить работодатель при групповом несчастном случае на производстве в течение суток:

- а) в милицию
- б) в больницу
- в) в суд
- г) в прокуратуру

20. За чей счет работники проходят предварительные и периодические медицинские осмотры для определения пригодности к выполняемой работе и предупреждению заболеваний:

- а) за счет работников
- б) за счет работодателя
- в) за счет работника и работодателя
- г) бесплатно

3. Кейс-задачи:

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 «Мосводоканал», 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.

Задача № 6

При комплексной проверке соблюдения законодательства об охране труда, проводимой прокуратурой в управлении погрузо-разгрузочных работ, было выявлено значительное количество несчастных случаев, связанных с производством. Основные причины травматизма — отсутствие системы обучения безопасным приемам работы отдельных категорий рабочих и инструктажа как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Свои действия работодатель объяснил тем, что принимал на работу только высококвалифицированных рабочих с большим стажем работы по специальности, а потому не было необходимости обучать их безопасным приемам работы и проводить различные виды инструктажа. Кроме того, в их системе ни правилами внутреннего трудового распорядка, ни коллективным договором таких мероприятий не предусмотрено.

Какие меры может предпринять прокуратура по выявленным фактам? Установлены ли обязанности работодателя (администрации) по обучению работников безопасным приемам работы и проведению инструктажа?

4. Тематика реферативных работ:

1. Вредный производственный фактор.
2. Опасный производственный фактор.
3. Служба по охране труда.
4. Индивидуальные средства защиты.
5. Права и обязанности работодателя в области охраны труда.
6. Уголовная ответственность работодателя за нарушение норм по охране труда.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
2. Коллективные средства защиты.
3. Права и обязанности работника в области охраны труда.
4. Комитет по охране труда.
5. Административная ответственность работодателя за нарушение норм по охране труда.
6. Инструктирование работников в области охраны труда.

Тема № 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие единства и дифференциации правового регулирования труда.
2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
4. Особенности регулирования труда руководителя организации.

2. Тестовые задания:

1. Запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах:

- а) связанных с производством кондитерских изделий
- б) с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания)
- в) связанных с перевозкой хлебобулочных изделий
- г) ни один вариант не верен

2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью:

- а) 31 календарный день в удобное для них время
- б) 21 календарный день в удобное для них время
- в) 41 календарный день в удобное для них время
- г) 51 календарный день в удобное для них время

3. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет определяются:

- а) работодателями
- б) органами службы занятости
- в) трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением
- г) Правительством РФ

4. Предварительный обязательный медицинский осмотр несовершеннолетнего работника осуществляется за счет средств:

- а) несовершеннолетнего
- б) родителей несовершеннолетнего
- в) органа службы занятости
- г) работодателя

5. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или

прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия:

- а) родителей несовершеннолетнего
- б) соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав
- в) профсоюзной организации
- г) санитарно-эпидемиологической инспекции

6. Ограничивается применение труда женщин на работах:

- а) с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию
- б) связанных с производством алкогольной продукции
- в) в сфере бытового обслуживания
- г) ни один вариант не верен

7. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью:

- а) 140 календарных дней
- б) 120 календарных дней
- в) 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере
- г) 110 календарных дней

8. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста:

- а) шести лет
- б) пяти лет
- в) четырех лет
- г) трех лет

9. В период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет, лицу, подлежащему обязательному социальному страхованию, и осуществляющему уход за ребенком, выплачивается ежемесячное пособие по уходу за ребенком в размере:

- а) 40 % среднего заработка
- б) 50 % среднего заработка
- в) 60 % среднего заработка
- г) 70 % среднего заработка

10. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее:

- а) 20 минут каждый
- б) 30 минут каждый
- в) 40 минут каждый
- г) 50 минут каждый

11. Трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой:

- а) Президентом РФ
- б) Председателем Совета Федерации
- в) Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

г) Министерством образования и науки РФ

12. Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения:

а) объединения работодателей

б) профсоюзной организации

в) Председателя Правительства РФ

г) уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)

13. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор с руководителем организации прекращается по следующим основаниям:

а) в связи с неисполнением должностных обязанностей

б) в случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей

в) в связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве)

г) при уклонении от уплаты налогов с предприятия или организации

14. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме не позднее, чем за:

а) один месяц

б) два месяца

в) три месяца

г) четыре месяца

15. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, называется:

а) сезонной работой

б) совместительством

в) оказанием услуг

г) выполнением работы по договору подряда

3. Кейс-задачи:

Задача № 1

Бортпроводницу Шмелеву в связи с рождением ребенка временно перевели на должность технического секретаря. Заработок бортпроводницы - 12 тыс. руб. в месяц, а оклад технического секретаря - 4 тыс. руб. По окончании срока кормления ребенка Шмелева подала заявление с просьбой оставить ее в должность технического секретаря еще на шесть месяцев, поскольку работа бортпроводницы связана с полетами, и она еще не устроила ребенка в детские ясли. Просьба ее была удовлетворена.

Как должна исчисляться заработная плата Шмелевой за время работы техническим секретарем? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача № 2

15 октября Орлов был принят на работу в качестве кочегара отопительной установки в г. Котласе. 10 апреля он был уволен в связи с окончанием отопительного сезона. Орлов против увольнения не возражал, но потребовал выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.

Каким актом регулируется труд сезонных работников? Как решить дело? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача № 3

В ООО были приняты на работу: ночным сторожем студент университета Цыганков - на неполную рабочую неделю; слесарем водопроводчиком Скоков - на неполный рабочий день, так как полный рабочий день он работал в другой организации; бухгалтером Юрченко - также на неполный рабочий день, поскольку она имеет ребенка в возрасте пяти лет. Через один год работы все они потребовали предоставления им оплачиваемого ежегодно отпуска. Руководитель отказал всем, мотивируя отказ тем, что они являются совместителями. Все они обратились в комиссию по трудовым спорам.

Являются ли они совместителями? Имеют ли они право на ежегодный оплачиваемый отпуск? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача № 4

Монтажницы, имеющие детей в возрасте 2, 9 и 15 лет, отказались поехать в командировку в другой город для монтажа оборудования на заводе. Руководитель монтажной организации, ссылаясь на трудовой договор монтажниц, в котором предусмотрены поездки в командировки, предложил им либо срочно выехать в командировку, либо пригрозил увольнением с работы за неисполнение трудовых обязанностей.

Законны ли действия руководителя монтажной организации? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

Задача № 5

Государственный правовой инспектор труда, проверяя правильность применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, установил следующее: запись в трудовых книжках производится с указанием сокращенного рабочего времени; перерывы для приема пищи и отдыха не предоставляются, поскольку продолжительность рабочего времени не превышает четырех часов; ежегодный отпуск предоставляется в половинном размере от установленного для данной профессии; время работы с неполным рабочим днем не включается в стаж непрерывной работы.

Какие нормативные акты регулируют труд женщин? Установите, было ли нарушение трудового законодательства при применении труда указанных женщин? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на нормы законодательства.

4. Тематика реферативных работ:

1. Труд совместителей.
2. Сезонные работы.
3. Работа вахтовым методом.
4. Трудовая деятельность иностранных граждан.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Работа у работодателей-физических лиц.
2. Труд дистанционных работников.
3. Работа в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
4. Труд педагогических работников.

Тема № 15. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и виды трудовых споров.
2. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
3. Мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров.
4. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора.
5. Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

2. Тестовые задания:

1. Решение о признании забастовки незаконной принимается:

- а) Верховными судами республик, краевыми, областными и иными судами по заявлению работодателя или прокурора
- б) Верховным судом Российской Федерации
- в) Генеральной прокуратурой Российской Федерации
- г) Президентом РФ

2. Забастовка является незаконной (укажите неверный ответ):

- а) в периоды военного и чрезвычайного положения
- б) на объектах Вооруженных Сил и обеспечивающих безопасность страны
- в) при аварийно-спасательных работах
- г) запрещена работодателем по причине потери прибыли

3. Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность (укажите неверный ответ):

- а) дисциплинарную
- б) гражданско-правовую
- в) административную
- г) уголовную

4. При недостижении согласия в примирительной комиссии примирительные процедуры продолжает:

- а) забастовка
- б) голодовка
- в) посредник
- г) профсоюзный комитет

5. Коллективный трудовой спор может быть рассмотрен:

- а) с участием посредника
- б) в трудовом арбитраже
- в) в КТС

6. Правом выдвижения требований работников по коллективному трудовому спору обладают:

- а) работники, несогласные с условиями труда
- б) работники, потупившие на работу после принятия коллективного договора
- в) работники и его представители
- г) работодатель

7. В случае неявки работника на заседание КТС:

- а) рассмотрение спора откладывается
- б) для рассмотрения спора надо писать новое заявление
- в) вопрос спора снят с рассмотрения

г) рассматривается в отсутствии работника

8. Работник может обратиться в КТС:

а) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права

б) в трехмесячный срок со дня, когда его право было нарушено

в) без срока давности

г) в двухмесячный срок со дня, когда он узнал о нарушении своего права

9. Индивидуальный трудовой спор рассматривается:

а) в местных органах самоуправления

б) в арбитраже

в) в комиссии по трудовым спорам или суде

г) в профсоюзной организации

10. Профсоюзные инспекторы труда имеют право:

а) inspectировать любые организации

б) inspectировать организации, в которых работают члены данного профсоюза

в) inspectировать те организации, на территории которых существуют данные профсоюзы или их объединения

г) все перечисленные ответы верны

11. Общероссийские, межрегиональные и территориальные организации профсоюзов имеют право создавать:

а) правовые и технические инспекции труда профсоюзов

б) инспекции труда органов местного самоуправления

в) инспекции труда органов субъектов Федерации

г) инспекции труда Российской Федерации

12. Укажите, какие действия инспекторов труда характеризуют их обязанности:

а) расследовать несчастные случаи на производстве

б) привлекать виновных к дисциплинарной ответственности или отстранять их от должности

в) воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе и считать конфиденциальными всякие жалобы

г) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры

13. Укажите, какие действия инспекторов труда характеризуют их права:

а) соблюдать Конституцию Российской Федерации

б) хранить государственную, коммерческую, служебную и иную тайну

в) запрашивать у работодателей и безвозмездно получать документы и иную информацию для выполнения надзорно-контрольных функций

г) соблюдать условия Правил внутреннего трудового распорядка организации

14. Органы Федеральной инспекции труда осуществляют рассмотрение дел по:

а) дисциплинарным нарушениям

б) административным правонарушениям

в) уголовным преступлениям

г) налоговым нарушениям

15. Органы Федеральной инспекции труда осуществляют:

а) государственный надзор за исполнением трудового законодательства в организациях

б) государственный надзор за изданием локальных актов в организации

в) вносят изменения в локальные акты организации при несоответствии их трудовому законодательству

г) отмену локальных нормативных актов организации

16. Кто имеет право осуществлять государственный контроль за точным исполнением трудового законодательства:

а) Председатель Верховного Суда

б) глава Правительства Российской Федерации

в) Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры Российской Федерации

г) органы Федеральной инспекции труда

17. Укажите способ самозащиты трудовых прав работников:

- а) внутриведомственный контроль
- б) защита трудовых прав профессиональными союзами
- в) прекращение работы в связи с угрозой здоровью и жизни работника
- г) неявка на работу

18. Укажите способы защиты трудовых прав работников:

- а) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства
- б) защита трудовых прав работников профессиональными союзами
- в) самозащита работниками своих трудовых прав
- г) все названные способы

19. Индивидуальный трудовой спор до подачи на рассмотрение в суд предварительно должен рассматриваться:

- а) КТС
- б) посредником
- в) не должен рассматриваться
- г) мировым судьей

20. Имеются ли в законодательстве перечни организаций, где забастовка запрещена:

- а) да
- б) нет
- в) не имеются
- г) нет верного ответа

3. Кейс-задачи:

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.

4. Тематика реферативных работ:

1. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
2. Деятельность комиссии по трудовым спорам.
3. Самозащита трудовых прав работников.
4. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
2. Примирительные процедуры.
3. Ограничения при проведении забастовки.
4. Судебная защита законных интересов работников.

Тема № 16. Международно-правовое регулирование труда.

1. Вопросы для обсуждения:

1. Понятие международно-правового регулирования трудовых отношений и его субъекты.
2. Источники международно-правового регулирования трудовых отношений.
3. Характеристика отдельных Конвенций МОТ.

2. Тестовые задания:

1.Разрешение на работу иностранному гражданину, прибывающему в РФ в порядке, требующем получения визы, получает в органе миграционной службы:

- а) иностранный гражданин или его представитель
- б) работодатель совместно с иностранным гражданином
- в) иностранный гражданин лично по предъявлении им документа, удостоверяющего его личность

2. В случае, если иностранный работник нарушил условия трудового договора:

- а) он подлежит административному выдворению за пределы РФ за свой счёт
- б) он по требованию работодателя обязан выехать из РФ в течении 15 дней
- в) разрешение на работу, выданное ему, может быть по ходатайству работодателя аннулировано

3. Иностраный гражданин по законодательству РФ не имеет право быть:

- а) государственным гражданским служащим
- б) пилотом воздушного судна гражданской авиации РФ
- г) руководителем образовательного учреждения

4. Работодатель обеспечивает иностранного гражданина, пребывающего в РФ в целях осуществления трудовой деятельности, заработной платой в размере не ниже:

- а) прожиточного минимума, установленного в целом по РФ для трудоспособных граждан
- б) минимального размера оплаты труда, установленного ФЗ РФ
- г) минимальной часовой оплаты труда, установленной в субъекте РФ

5.Формальным выражением международно-правового регулирования труда являются:

- а) ратифицированные конвенции
- б) нормы (стандарты) труда
- в) резолюции МОТ

6.Международно-правовое регулирование труда рассматривается наукой трудового права как:

- а) перспективное направление
- б) источник российского трудового права
- в) идеальная модель трудового права

7.Международно-правовое регулирование труда представляет собой:

- а) регламентирование с помощью международных соглашений вопросов, связанных с применением наемного труда, улучшением его условий, охраной труда, защитой интересов работников
- б) межгосударственный способ взаимоотношений по вопросам труда
- в) одно из направлений деятельности МОТ

8. Ратифицированные РФ международные акты, содержащие нормы труда, согласно ч.4 ст.15 Конституции РФ имеют:

- а) статус локального нормативно-правового акта
- б) объект внимательного изучения
- в) имеют приоритет перед внутренним законодательством

9. В случае нарушения прав и свобод человека в РФ, гражданин имеет право обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека:

- а) согласно ТК РФ
- б) согласно ч. 3 ст.46 Конституции РФ
- в) согласно ч. 1 ст.7 Конституции РФ

10. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» была принята:

- а) 18 июня 1997 года
- б) 18 июня 1996 года
- в) 18 июня 1998 года

г) 18 июня 1995 года

3. Кейс-задачи:

Задача № 1

Статья 4 Устава ООН гласит: «Прием в Члены организации открыт для ... миролюбивых государств, которые примут на себя содержащиеся в настоящем Уставе обязательства и которые, по суждению организации, могут и желают эти обязательства выполнять».

В соответствии с Конституцией РФ (статья 5) республики в составе РФ являются государствами.

Могут ли они претендовать на членство в ООН и ее специализированных учреждениях, например, МОТ?

Задача № 2

Группа работников обратилась в прокуратуру с жалобой на работодателя в связи с тем, что руководитель и его заместители препятствовали созданию профсоюзной организации. Свое мнение руководство мотивировало тем, что профсоюзная организация может быть создана при наличии на предприятии работающих более чем сто человек.

Какой ответ следует дать работникам? Возможна ли коллективная жалоба в МОТ по этому поводу?

Задача № 3

Ст. 24 Устава МОТ гласит: «Если какая-либо профессиональная организация предпринимателей или трудящихся делает Международному бюро труда представление о том, что какой-либо член Организации не обеспечил должным образом соблюдения конвенции, участником которой он является, Административный совет может передать это представление правительству, против которого оно сделано, и пригласить его сделать по этому вопросу такое заявление, которое оно сочтет уместным».

Российская Федерация является участницей Конвенции об охране заработной платы 1949 года.

Шахтерский стачком обратился в МОТ с представлением о несоблюдении РФ положений этой конвенции.

Выступая от имени Правительства РФ, какое заявление вы бы составили? Каким образом реагирует МОТ на нарушения норм международного права?

4. Тематика реферативных работ:

1. Международные стандарты труда.
2. Принципы международно-правового регулирования труда.
3. Субъекты международно-правового регулирования труда.
4. Становление и развитие международно-правового регулирования труда.

5. Тематика докладов (эссе):

1. Декларации Международной Организации труда.
2. Конвенции Международной Организации труда.

3. Международные социально-трудовые правоотношения.
4. Международные стандарты труда о рабочем времени работников.

Промежуточная итоговая аттестация студентов

ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЧЕТА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»:

1. История возникновения трудового права. Понятие, предмет трудового российского права.
2. Особенности предмета трудового права.
3. Метод и система трудового права.
4. Понятие принципов трудового права и их значение.
5. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права.
6. Понятие источников трудового права и их система.
7. Общая характеристика важнейших источников трудового права России.
8. Действие нормативно-правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц.
9. Тенденции развития и реформирования трудового законодательства.
10. Локальное правовое регулирование труда.
11. Система правоотношений в трудовом праве.
12. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.
13. Понятие и классификация субъектов трудового права.
14. Работник как субъект трудового права.
15. Правовой статус работодателя как субъекта трудового права.
16. Профсоюз как субъект трудового права.
17. Объединение работодателей как субъект трудового права.
18. Общая характеристика социального партнерства в сфере труда.
19. Коллективные переговоры.
20. Коллективный договор, его значение и содержание.
21. Соглашения.
22. Ответственность сторон социального партнерства.
23. Понятие занятости и занятого населения.
24. Занятость и трудоустройство в России.
25. Правовой статус безработного.
26. Порядок и условия признания граждан безработными.
27. Социальная поддержка безработных.
28. Правовое регулирование занятости и трудоустройства в РФ.
29. Понятие и содержание трудового договора.
30. Виды трудового договора.
31. Срочный договор и сфера его применения.
32. Заключение трудового договора.
33. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка.
34. Испытание при приеме на работу.
35. Изменение условий трудового договора.
36. Переводы работников на другую работу. Перемещение.
37. Отстранение от работы.
38. Общие основания прекращения трудового договора.

39. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
40. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
41. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора.
42. Правовое регулирование рабочего времени.
43. Понятие и продолжительность рабочего времени.
44. Виды рабочего времени.
45. Режим рабочего времени.
46. Понятие и виды времени отдыха.
47. Виды отпусков.
48. Правовое регулирование отпусков работников по трудовому законодательству.
49. Порядок предоставления отпуска.
50. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Критерии оценивания ответов студентов на вопросы для зачета:

1) Оценка «зачтено» выставляется при условии, если студент полно и правильно изложил теоретический вопрос, привел собственные примеры, правильно раскрывающие те или иные положения, сделал обоснованный вывод.

2) Оценка «незачтено» выставляется при условии, если студент не раскрыл теоретический вопрос, не привел практические примеры, на заданные преподавателем вопросы не смог дать удовлетворительный ответ.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»:

1. Исторические представления о труде в России на различных этапах общественного развития.
2. Понятие, предмет трудового российского права как самостоятельной отрасли права.
3. Метод и система трудового права.
4. Понятие принципов трудового права и их значение. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права.
5. Понятие источников трудового права и их система. Общая характеристика важнейших источников трудового права России.
6. Действие нормативно-правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц.
7. Локальное правовое регулирование труда.
8. Система правоотношений в трудовом праве.
9. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.
10. Понятие и классификация субъектов трудового права.
11. Работник как субъект трудового права.
12. Правовой статус работодателя как субъекта трудового права.
13. Профсоюз как субъект трудового права.
14. Объединение работодателей как субъект трудового права.
15. Общая характеристика социального партнерства в сфере труда.
16. Коллективные переговоры.
17. Коллективный договор, его значение и содержание. Соглашения.
18. Ответственность сторон социального партнерства.

19. Понятие занятости и занятого населения. Правовое регулирование занятости и трудоустройства в РФ.
20. Правовой статус безработного. Порядок и условия признания граждан безработными.
21. Социальная поддержка безработных.
22. Понятие и содержание трудового договора.
23. Виды трудового договора. Срочный договор и сфера его применения.
24. Заключение трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка.
25. Испытание при приеме на работу.
26. Изменение условий трудового договора.
27. Переводы работников на другую работу. Перемещение.
28. Отстранение от работы.
29. Общие основания прекращения трудового договора.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
31. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
32. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора.
33. Правовое регулирование рабочего времени.
34. Понятие и продолжительность рабочего времени.
35. Виды рабочего времени.
36. Режим рабочего времени.
37. Понятие и виды времени отдыха.
38. Виды отпусков.
39. Правовое регулирование отпусков работников по трудовому законодательству.
40. Порядок предоставления отпуска.
41. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
42. Системы заработной платы.
43. Понятие оплаты труда и заработной платы.
44. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
45. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
46. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы, причитающейся работнику.
47. Нормирование труда.
48. Понятие гарантий и компенсаций.
49. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
50. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
51. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
52. Дисциплина труда и трудовой распорядок.
53. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
54. Порядок применения и снятия дисциплинарного взыскания.
55. Организация охраны труда.
56. Обеспечение прав работников на охрану труда.
57. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету. Расследование несчастных случаев на производстве.
58. Материальная ответственность работодателя перед работником.
59. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Условия ее наступления.
60. Материальная ответственность работника перед работодателем.
61. Порядок взыскания ущерба с работника.
62. Особенности материальной ответственности работника перед работодателем.
63. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
64. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

65. Особенности регулирования труда руководителя организации.
66. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
67. Способы защиты трудовых прав работников.
68. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.
69. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.
70. Международно-правовое регулирование труда.

Критерии оценивания ответов студентов на вопросы экзаменационного билета:

1. Оценка «5» (отлично) выставляется при условии, если студент полно и правильно изложил теоретический вопрос, привел собственные примеры, правильно раскрывающие те или иные положения, сделал обоснованный вывод.

2. Оценка «4» (хорошо) выставляется при условии, если студент (не допуская ошибок) правильно изложил теоретический вопрос, но недостаточно полно или допустил незначительные неточности, не искажающие суть понятий, теоретических положений, правовых и моральных норм. Примеры, приведенные студентом, воспроизводили материал учебников по трудовому праву. На заданные экзаменаторами уточняющие вопросы ответил правильно.

3. Оценка «3» (удовлетворительно) выставляется при условии, если студент смог с помощью дополнительных вопросов воспроизвести основные положения темы, но не сумел привести соответствующие примеры или аргументы, подтверждающие те или иные положения.

4. Оценка «2» (неудовлетворительно) выставляется при условии, если студент не раскрыл теоретический вопрос, на заданные экзаменаторами вопросы не смог дать удовлетворительный ответ.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА

I семестр

Дисциплина		«Трудовое право»			
Курс 2	3				
Семестр					
Кафедра		Корпоративного права			
Ф.И.О. преподавателя, звание, должность			Кораблина О.В., доцент, к.ю.н., заведующая кафедрой корпоративного права		
Трудоемкость дисциплины			72 часа		
Число зачетных дидактических единиц			2 з.е.		
Максимальное количество баллов за работу в течение семестра:			90 баллов		
Промежуточный контроль за семестр:			10 баллов		
№	Контролируемые		Количество	Максимальное	Срок

п/п	мероприятия	мероприятий/ баллы	количество баллов	предоставления
Основной блок				
1.	1. Посещение занятий	4 часа лекционных занятий / 0,5 балла	2	по расписанию
	2. Активность студента на занятии	4 часа лекционных занятий / 0,5 балла	2	по расписанию
	3. Выступления на семинарских занятиях:			по расписанию
	3.1. полный ответ по вопросу	6 часов практических занятий / 4 балла	24	
	3.2. доклад (сообщение) по дополнительной теме	6 часов практических занятий / 2 балла	12	
	3.3. дополнение	6 часов практических занятий / 2 балла	12	
	4. Тестирование по 6 темам: «Основные принципы трудового права России», «Источники трудового права», «Правоотношения в сфере труда», «Правовое регулирование занятости и трудоустройства», «Трудовой договор», «Рабочее время и время отдыха».	5 тестовых вопросов (в рамках 1-й темы)/1 балл за каждый правильный ответ	30	по расписанию
	5. Выполнение реферата по теме «Исторические особенности возникновения представлений о труде»	1 реферат / 8 баллов за реферат	8	по расписанию
Промежуточный контроль:			90	
Дополнительный блок				
6.	Зачет	1 теоретический	10	по расписанию

		вопрос / 10 баллов		
Итого:			100	

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА

II семестр

Дисциплина		«Трудовое право»		
Курс 2	Семестр 4			
Кафедра		Корпоративного права		
Ф.И.О. преподавателя, звание, должность		Кораблина О.В., доцент, к.ю.н., заведующая кафедрой корпоративного права		
Трудоемкость дисциплины		108 часов		
Число зачетных дидактических единиц		3 з.е.		
Максимальное количество баллов за работу в течение семестра:		70 баллов		
Промежуточный контроль за семестр:		30 баллов		
№ п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий/баллы	Максимальное количество баллов	Срок предоставления
Основной блок				
1.	Посещение занятий	2 часа лекционных занятий / 0,75 балла	1,5	по расписанию
2.	Активность студента на занятии	2 часа лекционных занятий / 0,75 балла	1,5	по расписанию
3.	Выступления на практических (семинарских) занятиях:			по расписанию
3.1.	полный ответ по вопросу	4 часа практических занятий / 3 балла	12	
3.2.	дополнение по вопросу	4 часа практических занятий / 3 балла	12	
3.3.	презентация материалов	4 часа	12	

	выступления	практических занятий / 3 балла		
4.	Тестирование по 6 темам согласно рабочей программе дисциплины «Трудовое право»: 1) «Правовое регулирование оплаты труда», 2) «Гарантии и компенсации», 3) «Дисциплина труда», 4) «Охрана труда», 5) «Материальная ответственность сторон трудового договора», 6) «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», 7) «Защита трудовых прав и законных интересов работников», 8) «Международно-правовое регулирование труда».	1 тема / 5 баллов	30	по расписанию
5.	Разрешение практической ситуации		1	по расписанию
Промежуточный контроль:			70	
дополнительный блок				
6.	Экзамен	2 теоретических вопроса и 1 практическая ситуация / 13 баллов за теоретический вопрос и 4 балла за практическую ситуацию	30	по расписанию
Итого:			100	

Таблица «Начисление бонусов»

Показатель	Баллы
Отсутствие пропусков лекции (посетил все лекции)	+ 3
Отсутствие пропусков практических занятий	+ 3
Активная работа студента на занятии, существенный вклад студента на занятии	+ 2
Участие с докладами на научных конференциях:	
-внутривузовской	+ 2
- городской	+ 3
-областной	+ 4
- региональной	+ 5
- международной	+ 6
Участие в конкурсах научно-исследовательских работ:	
-внутривузовской	+ 2
- городской	+ 3
-областной	+ 4
- региональной	+ 5
- международной	+ 6

Таблица «Система штрафов»

Показатель	Баллы
Опоздание (два и более)	-2
Не готов к практической части занятия	-3
Нарушение учебной дисциплины	-2
Пропуски лекций без уважительных причин (за одну лекцию)	-2
Пропуск занятий без уважительной причины (за одно занятие)	-2
Нарушение правил техники безопасности	-1

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) Основная литература:

1. Трудовое право: учебник для бакалавров: в 2-х томах - Т. I. Часть общая [Электронный ресурс] / Офман Е.М. - М.: Прометей, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
2. Трудовое право: учебник для бакалавров: в 2-х томах - Т. II. Часть особенная [Электронный ресурс] / Офман Е.М. - М.: Прометей, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
3. Трудовое право России [Электронный ресурс] / Дмитриева И. К., Куренной А. М. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).

б) Дополнительная литература:

1. Трудовое право. Шпаргалка [Электронный ресурс] / Потапова А.А. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
2. Трудовое право России [Электронный ресурс] / Гусов К.Н., Лютов Н.Л. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
3. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда [Электронный ресурс] / Сапфинова А.А. - М.: Проспект, 2017. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).
4. Юридические документы. Чему не учат студентов. Как правильно понять и подготовить [Электронный ресурс]: учебник / Кашанина Т.В. - М.: Проспект, 2018. URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392241798.html> (ЭБС «Консультант студента»).

в) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины (модуля):

Перечень электронно-библиотечных систем (ЭБС)

Учебный год	Наименование ЭБС
2021/2022	Электронно-библиотечная система (ЭБС) ООО «Политехресурс» «Консультант студента». Многопрофильный образовательный ресурс «Консультант студента» является электронной библиотечной системой, предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Каталог в настоящее время содержит около 15000 наименований. www.studentlibrary.ru. <i>Регистрация с компьютеров АГУ</i>

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. Компьютерная техника в мультимедийных аудиториях (ауд. № 301, № 306 и др. главного корпуса АГУ, ул. Татищева, 20).
2. Зал судебных заседаний в рамках изучения раздела «Рассмотрение и разрешение трудовых споров» (ауд. № 306 главного корпуса АГУ, ул. Татищева, 20).
3. Диски CD-R справочно-правовой системы «Консультант Плюс», «Гарант» с учетом последних изменений и дополнений в системе российского и регионального законодательства.
4. Мультимедийные презентации согласно тематике лекционных и семинарских занятий.

При необходимости рабочая программа дисциплины (модуля) может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для обучения с применением дистанционных образовательных технологий. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).