

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 03.11.2023 11:56:56
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a198149ad38

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»
СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ

Колледж

Рабочая программа дисциплины

дисциплина

ОП.05 Трудовое право

Профессиональный цикл, вариативная часть

цикл дисциплины и его часть (обязательная, вариативная)

специальность

40.02.01

Право и организация социального обеспечения

код

наименование специальности

уровень подготовки

базовый

Год начала подготовки

2023

Разработчик (составитель)

Преподаватель

Богомолов В.В.

ученая степень, ученое звание, ФИО

Стерлитамак 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ	13
1.1. Область применения рабочей программы	3
1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы	3
1.3. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:	3
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
2.1 Объем дисциплины и виды учебной работы	5
2.2. Тематический план и содержание дисциплины	6
3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ, ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ...	19
4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ	19
4.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению.....	19
4.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	19
4.2.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	19
4.2.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины	20
4.3.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	20
5. ИНЫЕ СВЕДЕНИЯ И (ИЛИ) МАТЕРИАЛЫ	21
5.1. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине.....	21
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1	23
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	29

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Область применения рабочей программы

Рабочая программа дисциплины является частью основной образовательной программы в соответствии с ФГОС для специальности: 40.02.01 Право и организация социального обеспечения (укрупнённая группа специальностей 40.00.00 Юриспруденция), для обучающихся очной формы обучения.

1.2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Дисциплина относится к профессиональному циклу, общепрофессиональным дисциплинам. Дисциплина реализуется в рамках обязательной части ППССЗ.

1.3. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины:

Код ОК ПК	Умения	Знания
ОК1 Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	-анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации; -применять на практике нормы трудового законодательства;	-нормативные правовые акты, права и обязанности работников и работодателей; -содержание трудовой дисциплины;
ОК2 Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	-анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; -анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	-содержание российского трудового права; -права и обязанности работников и работодателей;
ОК3 Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.	-анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации; -применять на практике нормы трудового законодательства;	-содержание трудовой дисциплины; -порядок разрешения трудовых споров;
ОК4 Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	-применять на практике нормы трудового законодательства; -анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	-основы охраны труда; -порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;
ОК5	-применять на практике нормы	-порядок заключения,

Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	трудового законодательства; -анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	прекращения и изменения трудовых договоров; -содержание трудовой дисциплины; порядок разрешения трудовых споров
ОК6 Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	-анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; -анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;	-виды рабочего времени и времени отдыха; -формы и системы оплаты труда работников; -основы охраны труда;
ОК8 Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	-применять на практике нормы трудового законодательства; -анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;	-нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; -порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
ОК9 Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.	- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; -применять на практике нормы трудового законодательства;	-нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; -изменения трудовых договоров;
ПК 1.1 Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.	-анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации; -применять на практике нормы трудового законодательства;	-содержание трудовой дисциплины; -порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; -виды трудовых договоров;
ПК 1.2 Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.	-анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; -анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;	-формы и системы оплаты труда работников; -порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;
ПК 1.3 Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций,	-применять на практике нормы трудового законодательства; -анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых	-порядок разрешения трудовых споров; -виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда

других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.	споров;	работников; -основы охраны труда;
ПК 1.4 Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.	-анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; -применять на практике нормы трудового законодательства;	-содержание российского трудового права; -права и обязанности работников и работодателей; -формы и системы оплаты труда работников; -порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;
ПК 2.2 Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.	-анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; -анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	-порядок разрешения трудовых споров; -порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров. виды трудовых договоров;

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

<i>Вид учебной работы</i>	<i>Объем часов</i>
Максимальная учебная нагрузка (всего)	131
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	89
в том числе:	
лекции (уроки)	40
практические занятия	29
курсовые работы	20
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	40
Промежуточная аттестация в форме итоговой контрольной работы в III семестре, в форме защиты курсовой работы, экзамена в IV семестре.	

По дисциплине предусмотрено 2 часа консультаций.

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала	Объем часов	Активные и интерактивные формы проведения занятий	Уровень освоения
1	2	3	4	5
Раздел I. Общие институты трудового права				
Тема 1.1. Трудовое право, как дисциплина. Принципы трудового права.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1. Понятие труда и предмет трудового права. 2. Метод трудового права 3. Система трудового права. 4. Понятие и значение принципов трудового права. 5. Классификация принципов трудового права.			
Тема 1.2. Источники трудового права.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1. Понятие источников трудового права, их классификация (виды). 2. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, пространстве и по кругу лиц.			
Тема 1.3 Субъекты трудового права.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1. Понятие и классификация субъектов трудового права. 2. Работники (граждане) как субъекты трудового права. Трудовая правосубъектность. 3. Организация (работодатель) как субъекты трудового права			

	4. Профессиональный союз как субъект трудового права			
Тема 1.4. Правоотношение в сфере трудового права.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1.Понятие трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения, прекращения трудового правоотношения 2.Правоотношения, связанные с трудовыми (производными): субъекты, содержание, основания возникновения.			
	Самостоятельная работа: Подготовить опорный конспект по теме «Отличие трудовых правоотношений от гражданско - правовых»	5		3
Тема 1.5. Социальное партнерство в сфере труда.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1. Понятие и принципы социального партнерства. 2. Система и формы социального партнерства.			
Тема 1.6.Участие работников и работодателей в управлении организацией в социальном партнерстве.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1.Представители работников: их полномочия и роль в социальном партнерстве. 2. Представители работодателей: их полномочия и роль в социальном партнерстве.			
	Самостоятельная работа: Подготовить опорный конспект по теме «Ответственность сторон социального партнерства», проанализировав нормы	5		3

	трудового кодекса.			
Тема 1.7. Органы социального партнерства	Практическое занятие:	2	Разбор конкретных ситуаций	2
	Решение ситуационных задач по темам: «Принципы трудового права», «Субъекты трудового права», «Социальное партнерство»			
Тема 1.8. Коллективные переговоры.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1. Понятие коллективных переговоров и порядок ведения ,предмет коллективных переговоров. 2. Этапы проведение коллективных переговоров. 3. Сроки проведения коллективных переговоров. 4. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах			
	Самостоятельная работа: Написать конспект по теме: «Отличие коллективного договора от трудового договора»	5		
Тема 1. 9. Коллективный договор.	Практическое занятие:	2	Разбор конкретных ситуаций	2
	1. Понятие коллективного договора, принципы, содержание. 2. Контроль за соблюдением коллективного договора и соглашения, ответственность за нарушение или			

	невыполнение условия коллективного договора.			
	Самостоятельная работа: Подготовить опорный конспект на тему «Сходства и отличия коллективного договора от трудового договора»	4		3
Тема 1. 10 Соглашение и его виды	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1. Понятие соглашения и их виды. 2. Содержание и структура соглашения. 3. Изменение и дополнения соглашения 4. Контроль за выполнением соглашений.			
Контрольная работа № 1		2		2
Раздел II. Правовое регулирование занятости и трудоустройства				
Тема 2.1. Правовое регулирование занятости населения Российской Федерации	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1. Общая характеристика законодательства о занятости населения, структура и значение 2. Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия и задачи. 3. Понятие и формы занятости			
Тема 2.2.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1

Положение безработных граждан и реализация государственной социальной политики в отношении безработных граждан.	1.Гарантии граждан в области занятости 2.Правовой статус безработного лица. 3.Порядок признания гражданина безработным. 4.Понятие подходящей работы (правовые критерии)			
Тема 2.3. Участие работодателей в обеспечении занятости населения	Практическое занятие: Решение ситуационных задач по темам: 1 Положение безработных граждан и реализация государственной социальной политики в отношении безработных граждан». 2. Участие работодателей в обеспечении занятости населения	2	Разбор конкретных ситуаций	2
Контрольная работа по разделу № 2		2		2
Итоговая контрольная работа за III семестр		2		2
Раздел III. Регулирование отдельных институтов трудового права.				
Тема 3.1.Трудовой договор.	Содержание учебного материала: 1.Понятие и значение трудового договора. 2.Стороны, содержание и срок трудового договора. 3.Виды трудовых договоров их классификация.	2	Дискуссия	1
Тема 3.2.	Практическое занятие:	2	Разбор конкретных ситуаций	2

Заключение трудового договора.	1.Гарантии при заключении трудового договора. 2.Общий порядок заключения трудового договора: форма трудового договора. 3.Документы, предъявляемые для заключения трудового договора.			
Тема 3.3. Изменение трудового договора.	Содержание учебного материала: 1.Понятие изменение трудового договора и его формы. 2.Изменение трудового договора без согласия работника. 3. Изменение трудового договора по соглашению сторон 4. Отличие перевода от перемещения.	2	Дискуссия	1
Тема 3.4. Прекращение трудового договора.	Содержание учебного материала: 1.Общие основания прекращения трудового договора. 2.Расторжение трудового договора по инициативе работника. 3.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. 4.Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	2	Дискуссия	1
Тема 3.5. Рабочее время.	Содержание учебного материала: 1. Понятие рабочего времени. 2. Виды рабочего времени. 3. Режим рабочего времени.	2	Дискуссия	1

	Самостоятельная работа: Подготовить опорный конспект по теме: «Рабочее время, установленное для отдельных категорий граждан»	3		3
Тема 3.6. Время отдыха.	Практическое занятие:	2	Разбор конкретных ситуаций	2
	1.Понятие время отдыха. 2.Виды времени отдыха.			
	Самостоятельная работа: Подготовить опорный конспект по теме: «Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска»	3		3
Тема 3.7. Оплата и нормирование труда.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1.Поянтие и структура оплаты труда			
	2.Порядок, место и сроки выплаты заработной платы 3. Порядок удержания заработной платы			
Контрольная работа по разделу № 3		2		2
Раздел IV. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.				
Тема 4.1. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1.Полномочия работников в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации 2.Полномочия работодателя в сфере профессиональной подготовки,			

	переподготовки и повышения квалификации			
	Самостоятельная работа: Подготовить опорный конспект по теме «Основные формы переподготовки работников аппарата суда как государственных служащих»	3		3
Тема 4.2. Ученический договор.	Практическое занятие:	2	Разбор конкретных ситуаций	2
	1. Понятие и содержание ученического договора. 2. Срок и форма ученического договора. 3. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. 4. Время ученичества и оплата ученичества.			
	Самостоятельная работа: Подготовить опорный конспект по теме: «Сходства и отличия ученического договора от трудового договора»	4		3
Тема 4.3. Прекращение ученического договора	Практическое занятие:	2	Разбор конкретных ситуаций	2
	1. Недействительность условий ученического договора 2. Основания прекращения ученического договора.			
Тема 4.4. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1. Понятие и методы обеспечения труда. 2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. 3. Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты, состав.			

	4. Виды дисциплинарных взысканий, порядок привлечения, порядок их наложения.			
Тема 4.5.Охрана труда.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1. Понятие охрана труда. 2. Требования, предъявляемые к охране труда 3. Организация охраны труда на рабочем месте и производстве. 4. Обеспечение прав работников на охрану труда.			
Тема 4.6. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету по охране труда.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1. Обязанности работодателя при несчастном случае и порядок извещения о несчастных случаях на производстве. 2. Сроки расследования несчастных случаев. 3. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев. И рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учёта несчастных случаев.			
	Самостоятельная работа: Подготовить опорный конспект «Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве»	6		3
Тема 4.7. Органы надзора и	Практическое занятие:	2	Разбор конкретных ситуаций	2
	Решение задач по теме : «Охрана труда»			

контроля за охраной труда				
Тема 4.8. Материальная ответственность сторон трудового договора.	Содержание учебного материала:	2	Дискуссия	1
	1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. 2. Условия, исключающие материальную ответственность работника. 3. Обязанности работодателя устанавливать размер причиненного ущерба. 4. Порядок взыскания ущерба. 5. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.			
	Самостоятельная работа : Написать конспект по теме: Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности	2		
Тема 4.9. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.	Практическое занятие:	2	Разбор конкретных ситуаций	2
	1. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет. 2. Работы, на которых запрещается применение труда в возрасте до восемнадцати лет. 3. Оплата труда работникам в возрасте до восемнадцати лет. 4. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет.			

	Самостоятельная работа: Подготовить опорный конспект по теме: «Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях»	6		3
Тема 4.10. Трудовые споры.	Практическое занятие:	2	Разбор конкретных ситуаций	2
	1.Понятие и классификация трудовых споров 2.Порядок рассмотрение индивидуальных трудовых споров. 3.Порядок рассмотрение коллективных трудовых споров. 4.Порядок рассмотрение трудовых споров в суде.			
Контрольная работа по разделу № 4		1		3
Всего: 131 час (из них 20 часов – защита курсовой работы)				

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

1. – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
2. – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
3. – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)

3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ, ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств (далее – ФОС) - комплект методических и контрольных материалов, используемых при проведении текущего контроля освоения результатов обучения и промежуточной аттестации. ФОС предназначен для контроля и управления процессом приобретения обучающимися необходимых знаний, умений, практического опыта и компетенций, определенных во ФГОС (Приложение № 2).

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация программы дисциплины требует наличия учебного кабинета общепрофессиональных дисциплин.

Оборудование учебного кабинета: учебная мебель, доска.

4.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

4.2.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. *Курбанов Р.А.* [и др.] Трудовое право : учебник для СПО ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 409 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-03604-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/85618D03-FED8-407B-9BD8-0F90537A4869
2. *Рыженков, А. Я.* Трудовое право : учебное пособие для СПО / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 206 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-04157-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/7B0DB14C-4F67-4B50-8DD8-4FC5E949AC00
3. *Головина, С. Ю.* Трудовое право. Практикум : учебное пособие для СПО / С. Ю. Головина ; под ред. С. Ю. Головиной. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 346 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-00914-9. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/8FB3D944-1155-4A7B-9EDA-9D493176CFD4

Дополнительная литература:

1. *Зарипова, З. Н.* Трудовое право. Практикум : учебное пособие для СПО / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 197 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-03674-9. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/8C679398-3C4F-4A23-8077-35B04D27FBB6

4.2.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

Перечень договоров ЭБС и БД			
		Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
	1	Договор на доступ к ЭБС ZNANIUM.COM между УУНиТ в лице директора СФ УУНиТ и ООО	С 12.07.2023 по

2023 / 2024 уч. г.		«Знаниум»№ 1151-эбс от 11.07.2023	11.07.2024
	2	Договор на доступ к ЭБС ZNANIUM.COM между УУНиТ в лице директора СФ УУНиТ и ООО «Знаниум»№ 223/801 от 23.08.2023 (предоставление доступа к коллекции ЭФУ «Федеральный перечень учебников издательства «Провещение»	С 28.08.2023 по 31.12.2024
	3	Договор на доступ к ЭБС «ЭБС ЮРАЙТ» (полная коллекция) между УУНиТ в лице директора СФ УУНиТ и ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» № 1/23-эбс от 03.03.2023	С 04.03.2023 по 02.03.2024
	4	Договор на доступ к ЭБС «Университетская библиотека онлайн» между БашГУ и «Нексмедиа» № 223-950 от 05.09.2022	С 01.10.2022 по 30.09.2023
	5	Договор на доступ к ЭБС «Лань» между БашГУ и издательством «Лань» № 223-948 от 05.09.2022	С 01.10.2022 по 30.09.2023
	6	Договор на доступ к ЭБС «Лань» между БашГУ и издательством «Лань» № 223-949 от 05.09.2022	С 01.10.2022 по 30.09.2023
	7	Соглашение о сотрудничестве между БашГУ и издательством «Лань» № 5 от 05.09.2022	С 01.10.2022 по 30.09.2023
	8	ЭБС «ЭБ БашГУ», бессрочный договор между БашГУ и ООО «Открытые библиотечные системы» № 095 от 01.09.2014 г.	бессрочный
	9	Договор на доступ к электронным изданиям в составе базы данных «НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU» между УУНиТ и ООО НЭБ № SU- 20179 /2023 от 28.03.2023	С 28.03 2023 по 31.12.2023
	10	Договор на БД диссертаций между УУНиТ и РГБ № 223-997 от 11.07.2023	С 11.08.2023 по 10.08.2024
	11	Договор о подключении к НЭБ и о предоставлении доступа к объектам НЭБ между БашГУ в лице директора СФ БашГУ с ФГБУ «РГБ» № 101/НЭБ/1438-П от 11.06.2019	С 11.06.2019 по 10.06.2024

№	Адрес (URL)	Описание страницы
1.	http://ivo.garant.ru/#/startpage:0	Интернет версия системы

		«Гарант»
2.	http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=home&utm_csource=online&utm_medium=button	Интернет версия системы «Консультант Плюс»

4.2.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Наименование программного обеспечения
Microsoft Windows 7 Professional
Office Standard 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel Acdmc
КонсультантПлюс

5. ИНЫЕ СВЕДЕНИЯ И (ИЛИ) МАТЕРИАЛЫ

5.1. Перечень образовательных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Активные и интерактивные формы проведения занятий

Активные и интерактивные формы проведения занятий реализуются при подготовке по программам среднего профессионального образования и предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации в атмосфере делового сотрудничества, оптимальной для выработки навыков и качеств будущего профессионала.

Основные преимущества активных и интерактивных форм проведения занятий:

- активизация познавательной и мыслительной деятельности студентов;
- усвоение студентами учебного материала в качестве активных участников;
- развитие навыков рефлексии, анализа и критического мышления;
- усиление мотивации к изучению дисциплины и обучению в целом;
- создание благоприятной атмосферы на занятии;
- развитие коммуникативных компетенций у студентов;
- развитие навыков владения современными техническими средствами и технологиями обработки информации;

- формирование и развитие способности самостоятельно находить информацию и определять уровень ее достоверности;
- использование электронных форм, обеспечивающих четкое управление учебным процессом, повышение объективности оценки результатов обучения студентов;
- приближение учебного процесса к условиям будущей профессиональной деятельности.

Активные и интерактивные формы учебных занятий могут быть использованы при проведении лекций, практических занятий и выполнении курсовых проектов (работ), при прохождении практики и других видах учебных занятий.

Использование активных и интерактивных форм учебных занятий позволяет осуществлять оценку усвоенных знаний, сформированности умений и навыков, компетенций в рамках процедуры текущего контроля по дисциплине. Активные и интерактивные формы учебных занятий реализуются преподавателем согласно рабочей программе учебной дисциплины или программе практики.

Дискуссия – это публичное обсуждение или свободный вербальный обмен знаниями, суждениями, идеями или мнениями по поводу какого-либо спорного вопроса, проблемы. Ее существенными чертами являются сочетание взаимодополняющего диалога и обсуждения-спора, столкновение различных точек зрения, позиций.

Возможности метода групповой дискуссии:

- участники дискуссии с разных сторон могут увидеть проблему, сопоставляя противоположные позиции;
- уточняются взаимные позиции, что, уменьшает сопротивление восприятию новой информации;
- в процессе открытых высказываний устраняется эмоциональная предвзятость в оценке позиции партнеров и тем самым нивелируются скрытые конфликты;
- вырабатывается групповое решение со статусом групповой нормы;
- можно использовать механизмы возложения и принятия ответственности, увеличивая включенность участников дискуссии в последующую реализацию групповых решений;
- удовлетворяется потребность участников дискуссии в признании и уважении, если они проявили свою компетентность, и тем самым повышается эффективность их отдачи и заинтересованность в решении групповой задачи.

Основные функции преподавателя при проведении дискуссии:

- формулирует проблему и тему дискуссии, дает их рабочие определения;
- создает необходимую мотивацию, показывает значимость проблемы для участников дискуссии, выделяет в ней нерешенные и противоречивые моменты, определяет ожидаемый результат;
- создает доброжелательную атмосферу;
- формулирует вместе с участниками правила ведения дискуссии;
- добивается однозначного семантического понимания терминов и понятий;
- способствует поддержанию высокого уровня активности всех участников, следит за соблюдением регламента и темы дискуссии;
- фиксирует предложенные идеи на плакате или на доске, чтобы исключить повторение и стимулировать дополнительные вопросы;
- участвует в анализе высказанных идей, мнений, позиций; подводит промежуточные итоги, чтобы избежать движения дискуссии по кругу.
- обобщает предложения, высказанные группой, и подытоживает все достигнутые выводы и заключения;
- сравнивает достигнутый результат с исходной целью.

При проведении дискуссии могут использоваться различные организационные формы занятий.

Разбор конкретных ситуаций (кейс-метод). Метод кейсов представляет собой изучение, анализ и принятие решений по ситуации, которая возникла в результате происшедших событий, реальных ситуаций или может возникнуть при определенных обстоятельствах в конкретной организации в тот или иной момент времени.

Цели использования кейс-метода:

- развитие навыков анализа и критического мышления;
- соединение теории и практики;
- представление примеров принимаемых решений и их последствий;

- демонстрация различных позиций и точек зрения;
- формирование навыков оценки альтернативных вариантов в условиях неопределенности.

Метод разбора конкретных ситуаций может быть представлен такими своими разновидностями как решение ситуационных задач, выполнение ситуационных упражнений, кейс-стадии, метод «инцидента» и проч.

При разработке содержания кейсов (конкретных ситуаций) следует соблюдать следующие требования к учебному кейсу:

- Кейс должен опираться на знания основных разделов дисциплины, а не каких-то частей.

- Кейс должен содержать текстовый материал (описание) и другие виды подачи информации (таблицы, графики, диаграммы, иллюстрации и т. п.).

- Кейс не должен содержать прямой формулировки проблемы.

- Кейс должен быть написан профессиональным языком, но в интересной для чтения форме.

- Кейс должен быть основан на реальных материалах, но названия компаний, товаров, географических мест и т. п. сведения могут быть изменены. Об этом должно быть сказано в сноске к описанию кейса.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ

Колледж

СОГЛАСОВАНО
Председатель
ПЦК



А.П. Романова

Календарно-тематический план

дисциплина

ОП. 05 Трудовое право

	код	40.02.01	специальность Право и организация социального обеспечения наименование специальности
			уровень подготовки базовый

Разработчик (составитель)
преподаватель высшей категории
Иванова К.А.

ученая степень, ученое звание,
категория, Ф.И.О.



подпись

31.08.2021

дата

Стерлитамак 2021

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование разделов и тем	Кол-во часов	Календарные сроки изучения (план)	Вид занятия	Домашнее задание
Раздел I. Общие институты трудового права					
1.	Трудовое право как дисциплина. Принципы трудового права.	2/2	Сентябрь	Лекция	Подготовиться к опросу
2.	Источники трудового права.	2/4	Сентябрь	Лекция	Составить опорный конспект по теме: «Нормативные акты о труде в пространстве, во времени и по кругу лиц»
4.	Субъекты трудового права.	2/6	Сентябрь	Лекция	Подготовиться к устному опросу по теме
5.	Правоотношение в сфере трудового права.	2/8	Сентябрь	Лекция	Составление конспекта по теме «Отличие трудовых правоотношений от гражданско-правовых»
6.	Социальное партнерство в сфере труда.	2/10	Сентябрь	Лекция	Подготовиться к опросу по пройденной теме
7.	Участие работников и работодателей в управлении организацией в социальном партнерстве.	2/12	Сентябрь	Лекция	Проанализировать главу 8 ТК РФ.
8.	Органы социального партнерства	2/14	Сентябрь	Практическое занятие	Решение задач
9.	Коллективные переговоры.	2/16	Сентябрь	Лекция	Подготовиться к опросу
10.	Коллективный договор.	2/18	Октябрь	Практическое занятие	Решение задач
11.	Соглашение и его виды	2/20	Октябрь	Лекция	Подготовиться к устному опросу по теме
12.	Контрольная работа по разделу № 1	2/22	Октябрь	Практическое занятие	

Раздел II. Правовое регулирование занятости и трудоустройства					
13.	Правовое регулирование занятости населения Российской Федерации	2/24	Октябрь	лекция	Провести сравнительный анализ размеров выплаты пособий в различных субъектах РФ
14.	Положение безработных граждан и реализация государственной социальной политики в отношении безработных граждан	2/26	Ноябрь	Лекция	Проанализировать размеры пособий в Российской Федерации и Республики Башкортостан
15.	Участие работодателей в обеспечении занятости населения	2/28	Ноябрь	Практическое занятие	Подготовиться к контрольной работе
16	Контрольная работа по разделу № 2	2/30	Декабрь	Практическое занятие	
17	Итоговая контрольная работа	2/32	Декабрь	Практическое занятие	
Раздел III. Регулирование отдельных институтов трудового права					
16.	Трудовой договор	2/34	Январь	Лекция	Составить конспект по теме : "Сравнительная характеристика трудового договора и договора возмездного оказания услуг"
17.	Заключение трудового договора.	2/36	Январь	Практическое занятие	Решение задач
18.	Изменение трудового договора	2/38	Январь	Лекция	Подготовиться к устному опросу по теме
19.	Прекращение трудового договора	2/40 2/8	Январь	Лекция	Изучить главу 13 ТК РФ
20.	Рабочее время.	2/42	Февраль	Лекция	Повторить конспект
21.	Время отдыха.	2/44	Февраль	Практическое занятие	Решение задач
22.	Оплата и нормирование труда.	2/46	Февраль	Лекция	Повторить конспект, составить

					сравнительную характеристику отличий оклада от тарифной ставки
	Контрольная работа по разделу № 3	2/48	Февраль	Практическое занятие	
Раздел IV. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.					
23.	Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.	2/50	Март	Лекция	Составить конспект по теме «Основные формы переподготовки работников аппарата суда как государственных служащих»
24.	Ученический договор	2/52	Март	Практическое занятие	Провести аналитическое исследование по теме: «Отличие ученического договора от трудового договора»
25.	Прекращение ученического договора	2/54	Март	Практическое занятие	Решение задач
26.	Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность.	2/56	Март	Лекция	Составить кроссворд по теме «Дисциплина труда»
27.	Охрана труда	2/58	Март	Лекция	Составить кроссворд по теме «Охрана труда»
28.	Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету по охране труда	2/60	Апрель	Лекция	Составление опорного конспекта «Порядок регистрации и учета несчастных случаев на производстве»
29.	Органы надзора и контроля за охраной труда	2/62	Апрель	Практическое занятие	Решение задач
30.	Материальная ответственность сторон трудового договора	2/64	Апрель	Лекция	Проанализировать гл. 39. ТК РФ
31.	Особенности регулирования	2/66	Май	Практическое занятие	Решение задач

	труда работников в возрасте до восемнадцати лет				
32.	Трудовые споры.	2/68	Май	Практическое занятие	
33.	Контрольная работа по разделу № 4	1/69	Июнь	Практическое занятие	
Всего часов		69			

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ

Колледж

ОДОБРЕНО
на заседании предметно-цикловой комиссии
протокол № 1 от 31.08.21
Председатель
ПЦК


А.П. Романова

Фонд оценочных средств

по дисциплине **ОП.05. Трудовое право**

Профессиональный цикл, обязательная часть

цикл дисциплины и его часть (обязательная, вариативная)

специальность

40.02.01 **Право и организация социального обеспечения**

код

наименование специальности

уровень подготовки

базовый

Разработчик (составитель)

преподаватель высшей категории

Иванова К.А.

ученая степень, ученое звание,
категория, Ф.И.О.



подпись

31.08.2021

Дата

Стерлитамак 2021

I Паспорт фондов оценочных средств

1. Область применения

Фонд оценочных средств (ФОС) предназначен для проверки результатов освоения дисциплины Трудовое право, входящей в состав программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 40.02.01. Право и организация социального обеспечения. Объем часов на аудиторную нагрузку по дисциплине 131, на самостоятельную работу 35, на консультации 7.

2. Объекты оценивания – результаты освоения дисциплины

ФОС позволяет оценить следующие результаты освоения дисциплины в соответствии с ФГОС специальности 40.02.01. Право и организация социального обеспечения и рабочей программой дисциплины Трудовое право:

умения:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;

знания:

- нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров;
- виды рабочего времени и времени отдыха;
- формы и системы оплаты труда работников;
- основы охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;

Вышеперечисленные умения, знания и практический опыт направлены на формирование у обучающихся следующих **общих и профессиональных компетенций**:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

3 Формы контроля и оценки результатов освоения дисциплины

Контроль и оценка результатов освоения – это выявление, измерение и оценивание знаний, умений и формирующихся общих и профессиональных компетенций в рамках освоения дисциплины.

В соответствии с учебным планом специальности 40.02.01. Право и организация социального обеспечения, рабочей программой дисциплины 05. Трудовое право текущий и промежуточный контроль результатов освоения.

3.1 Формы текущего контроля

Текущий контроль успеваемости представляет собой проверку усвоения учебного материала, регулярно осуществляемую на протяжении курса обучения.

Текущий контроль результатов освоения дисциплины в соответствии с рабочей программой и календарно-тематическим планом происходит при использовании следующих обязательных форм контроля:

- выполнение практических работ,
- проверка выполнения самостоятельной работы студентов,
- проверка выполнения контрольных работ,
- выполнение и защита курсового проекта

Во время проведения учебных занятий дополнительно используются следующие формы текущего контроля – устный опрос, решение задач.

Выполнение и защита практических работ. Практические работы проводятся с целью усвоения и закрепления практических умений и знаний, овладения профессиональными компетенциями. В ходе практической работы студенты приобретают умения, предусмотренные рабочей программой дисциплины, учатся анализировать полученные результаты и делать выводы, опираясь на теоретические знания.

Список практических работ:

Практическое занятие № 1 по теме 2.5.Решение ситуационных задач.

Задача 1. В ЗАО «Русь» в связи с увольнением Ивановой образовалась вакансия бухгалтера. Иванова, состоявшая в этой должности три года, фактически из них проработала только два, поскольку около четырех месяцев в каждом году была нетрудоспособна в связи с обострением собственных хронических заболеваний и необходимостью ухода за больным ребенком. Столь частые отсутствия на работе бухгалтера весьма неблагоприятно сказывались на положении дел, поэтому директор ЗАО «Русь» после увольнения Ивановой решил, что бухгалтером должен быть физически здоровый мужчина. С учетом этих соображений он дал в газету следующее объявление: «Требуется мужчина, не имеющий хронических заболеваний и вредных привычек, в возрасте до 35 лет с высшим экономическим образованием для работы в должности бухгалтера закрытого акционерного общества». Согласуются ли пожелания директора и данное им объявление с принципами трудового права?

Задача № 2.

Программист Гурьев был принят на работу в ЗАО «Инфо-Сервис» по срочному трудовому договору сроком на 3 года для участия в новом проекте компании. Через 2 месяца Гурьев написал заявление об увольнении по собственному желанию. Директор ЗАО «Инфо-Сервис» отказался подписать заявление Гурьева, объяснив это следующими обстоятельствами: во-первых, при заключении договора Гурьев выразил согласие полностью отработать в компании 3 года, и соответствующее обязательство Гурьева записано в трудовом договоре; во-вторых, Гурьев практически ничего полезного для компании еще не сделал - отработанные им 2 месяца были потрачены на внутрифирменное обучение и стажировку.

С учетом этих обстоятельств директор предложил Гурьеву забрать свое заявление об увольнении и продолжить работу в ЗАО «Инфо-Сервис». В противном случае директор пообещал уволить

но не по собственному желанию, а с такой формулировкой, какую сочтет нужной в данной ситуации. При этом директор выразил намерение удержать с Гурьева неустойку в размере его среднего месячного заработка, сославшись на условие трудового договора, допускающее такое удержание при досрочном расторжении договора по инициативе работника без уважительных причин.

Оцените данную ситуацию с точки зрения соответствия принципам морали и трудового права.

Задача № 3.

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

С какого возраста возникает трудовая правосубъектность у граждан?

В чем проявляются особенности трудовой правосубъектности у несовершеннолетних граждан и несовершеннолетних граждан, сочетающих обучение с трудом?

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

Задача № 4.

Длительное время бухгалтер Чуднова и несовершеннолетний Селезнев и не могли трудоустроиться, поэтому, когда они увидели объявление о вакантных рабочих местах для выполнения вредной работы, то подали заявление о приеме на такую работу.

Однако им было отказано в приеме на вредную работу в соответствии со статьями 253, 265 ТК РФ. Правомерен ли отказ в приеме на работу этим категориям граждан?

Для выполнения каких видов трудовой деятельности законодательством установлены специальные требования по образованию, по здоровью, по трудовому стажу, по моральным качествам и т.д.?

Что характеризуют понятия «общая трудовая правосубъектность» и «специальная трудовая правосубъектность» граждан России?

Задача № 5.

Стройтресту требовались каменщики. С заявлениями о приеме на эту работу обратились гражданин Турции, гражданин Республики Беларусь и гражданин Республики Татарстан. Какие особенности приема на работу иностранцев закреплены в Положении о привлечении и использовании в РФ иностранной рабочей силы от 16 декабря 1993г. (См.: Собрание актов Президента и Правительства, 1993, № 51)?

Какое правовое значение для возникновения индивидуальных трудовых отношений с гражданином Белоруссии имеет Союз России и Белоруссии?

Кто, по Вашему мнению, будет принят на работу в данном случае?

Какие виды трудовой деятельности могут выполнять только граждане России, а какие только граждане Республики Татарстан?

Задача № 6.

Одна группа работников торговой фирмы решила организовать первичную ячейку политической партии пенсионеров, а другая - объединиться в профессиональную организацию. В связи с этим они стали требовать от работодателя выделения им помещения для реализации общественных функций.

Работодатель эти требования отклонил. Работники обратились с жалобой в правовую инспекцию при профсоюзах.

Какой субъект трудового права определяет и регулирует формы и условия деятельности на предприятии общественных организаций?

В какой правовой форме должен решаться этот вопрос?

Решите вопрос, конкретизируя при этом обязанности работодателя.

Задача № 7.

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

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

Какие права профсоюзов и формы их деятельности направлены на защиту коллективных социально-трудовых прав и интересов трудящихся?

Какими конкретными полномочиями обладают профсоюзы по контролю в области охраны труда?

Какие гарантии закреплены в трудовом законодательстве для работников, входящих в состав профорганов?

Практическое занятие № 2 по теме 1.7. Решение ситуационных задач.

Задача 1. В организации «Спектр» существуют три профессиональных союза, представляющие интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников трудового коллектива о заключении в организации коллективного договора, у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. Они обратились к юристконсульту организации с просьбой ответить на вопросы:

1. С каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключать коллективный договор?
2. Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть распространен на всех работников трудового коллектива?
3. Какой ответ должен дать юрист-консульт?

Задача 2. В коллективном договоре предусматривалось ежегодное повышение заработной платы работникам организации пропорционально росту цен на товары (инфляции). В 2011 г. представители работодателя данное обязательство не выполнили, так как годовой баланс за 2010 г. был убыточным. Профсоюз обратился с иском в суд об обязанности работодателя повысить заработную плату работников на основании коллективного договора. Суд в удовлетворении решения отказал, так как в коллективном договоре указано, что «стороны договора будут принимать все меры к повышению эффективности работы организации и не должны предпринимать действия, которые влекут возникновение или увеличение убытков организации, включая возможное банкротство». Правомерно ли решение суда? Изменится ли решение, если срок коллективного договора истек в 2010 году?

Задача 3. Директор завода отказался вести с профсоюзами переговоры по вопросам заключения коллективного договора, мотивируя это тем, что законодательство не предусматривает заключение коллективного договора в обязательном порядке. Кроме того, на заводе существует несколько профсоюзов, и, по мнению директора, представлять интересы всего трудового коллектива ни один из них не уполномочен, а коллективный договор должен распространяться на всех работников.

Прав ли директор? В каких случаях заключается коллективный договор?

Задача 4. В ходе проведения забастовки участники коллективного трудового спора заключили тарифное соглашение, по которому заработная плата работников увеличивается на 10 %. Однако в дальнейшем работодатели уклонились от выполнения данного условия по причине отсутствия достаточных средств для увеличения фонда оплаты труда и уплаты единого социального налога в большем размере. Профсоюз обратился в суд с иском о понуждении работодателей выполнить условия данного соглашения. В суде представители работодателя сослались на нарушение принципа добровольности принятия сторонами обязательства (ст. 24 ТК РФ), так как проведение забастовки явилось фактором экономического давления на работодателя. Суд в удовлетворении иска профсоюза отказал.

Законно и обоснованно ли решение суда?

Задача 5. В тарифном соглашении предусматривалось повышение уровня доходов работников в период его действия. Однако данное обязательство не было выполнено. В иске профсоюза об обязанности выполнить соглашение суд отказал, так как соглашение не прошло предусмотренную законом процедуру регистрации.

Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задача 6. Администрация предприятия 1 декабря текущего года получила письменное уведомление от комиссии по ведению коллективных переговоров, созданной советом трудового коллектива, о выделении представителей администрации для разработки коллективного договора. Через месяц директор предприятия сообщил, что он лично будет участвовать в переговорах, но с профсоюзным комитетом предприятия.

Соответствует ли заявление директора порядку ведения переговоров, установленному законом? Какую ответственность несут представители работодателя за уклонение от участия в коллективных переговорах?

Задача 7. Представители работников и руководитель обособленного структурного подразделения (филиала) предприятия подготовили проект коллективного договора на следующий год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора головного предприятия не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в обособленных структурных подразделениях предприятий и организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации?

Задача 8. В качестве приложения к коллективному договору предприятия общее собрание утвердило перечень дополнительных мер борьбы с нарушителями трудовой дисциплины, в том числе применение штрафа, назначение на работу в ночную смену, обязанность отработать дни прогула в выходные дни без оплаты и др. Законны ли предлагаемые меры?

Задача 9. В коллективном договоре АО «Фортуна» содержится условие, что все работники, поступающие на работу в фирму, заключают только срочный трудовой договор сроком на 1 год с возможностью в дальнейшем его превращения в бессрочный.

Дайте юридическую оценку названного условия.

Задача 10. Гражданин Алиев приобрел торговое предприятие и произвел сокращение штатов по истечении 2 месяцев. Уволенные работники потребовали выплатить выходное пособие в размере пяти среднемесячных заработков, как это предусматривалось коллективным договором, заключенным ранее с прежним работодателем. Разрешите конфликт.

Практическое занятие № 3 по теме 2.1. Решение ситуационных задач

Задача 1. Глухов, зарегистрированный в службе занятости и признанный в установленном порядке безработным, обратился за получением пособия по безработице. Однако инспектор службы занятости сказала ему, что деньги он должен получить по прежнему месту работы в СМУ №4, поскольку он был уволен по сокращению штатов. При обращении в бухгалтерию СМУ №4, Глухов также получил отказ в получении денег. Бухгалтер объяснила Глухову, что он является безработным и поэтому по закону он должен получать пособие по безработице, а предприятие — это пособие не выплачивает. Глухов подал жалобу на инспектора службы занятости в областной центр занятости.

Проанализируйте ситуацию. Прав ли инспектор службы занятости?

Задача 2. Красина Л.Н. в установленном порядке была признана безработной и получала пособие по безработице. Получив уведомление центра занятости о необходимости немедленной явки для получения направления на работу, Красина в назначенное время не явилась, так как уезжала в сельскую местность навестить престарелых родителей и помочь им по хозяйству.

Придя через неделю к инспектору центра занятости, она узнала, что за неявку она лишена пособия по безработице. Правомерно ли решение центра занятости? Какие санкции вправе применять центр занятости населения?

Задача 3. Инженер Вдовина была уволена с предприятия в связи с его ликвидацией. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной?

Какие документы ей надо представить для регистрации в качестве безработной?

Какой будет размер ее пособия по безработице, когда и в течение какого срока она будет его получать?

Каков порядок высвобождения работников при ликвидации предприятия и каковы их материальные гарантии?

Задача 4. Районная служба занятости снизила безработному Ильину на 20 % пособие по безработице за то, что он отказался от общественных работ.

Правомерно ли поступила служба занятости

В каких случаях снижается, откладывается и прекращается выплата пособия по безработице? Куда Ильин может обжаловать действие районной службы занятости?

Задача 5. Через десять месяцев получения пособия по безработице машинистка Князева по предписанию врача должна иметь отпуск по беременности и родам.

Как решается вопрос для безработной об этом отпуске?

Может ли она получать пособие по беременности и родам, в каком размере и где?

Как будет решаться вопрос с пособием, если она после отпуска по беременности и родам заболела воспалением легких и проболела полтора месяца?

Задача 6. Гражданка Васильева после ликвидации предприятия «Фараон» была безработной в течение года. После годичного срока выплаты пособия по безработице она устроилась на работу с испытательным сроком три месяца. После окончания испытательного срока была уволена как не справившаяся с испытанием, в связи, с чем обратилась в службу занятости.

Может ли Иванова быть признана безработной? Имеет ли она право на пособие по безработице и в каком размере? Дайте ответ юриста.

Задача 7. Гражданка Царицына, проработавшая долгое время медсестрой, вынуждена была уволиться по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за ребенком четырех лет, который серьезно заболел. Через два месяца ребенку стало значительно лучше, однако семейный доход уменьшился, поэтому она обратилась в орган службы занятости с целью поиска работы и за назначением пособия по безработице. Однако инспектором районного центра занятости ей было отказано в получении статуса безработной и назначении пособия в связи с тем, что она уволилась с прежней работы по собственной инициативе.

Прав ли инспектор? Если нет, то куда и в каком порядке можно обжаловать его решение?

Задача 8. Гражданин Балдыжев в течение года после увольнения с постоянной работы занимался частнопредпринимательской деятельностью в сфере торговли (зарегистрировал инди-видуальное частное предприятие и торговал продуктами питания в ларьке) и имел постоянный доход, который облагался всеми необходимыми налогами. Но со временем торговля перестала приносить прежнюю прибыль, и Балдыжев передав управление предприятием супруге, но не перерегистрировав его, решил изменить род деятельности. 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 Балдыжев быть зарегистрирован в качестве безработного и рассчитывать на получение пособия по безработице?

Задача 9. Гражданка Ефимова, проработавшая в НИИ «Тяжмашбумтранс» более 20 лет в качестве бухгалтера-экономиста, была уволена по сокращению штатов. Обратившись в службу занятости, она получила предложение поступить на работу в фирму «Солнцедар», расположенную в том же районе города, на должность главного бухгалтера с окладом почти вдвое выше прежнего, но по срочному трудовому договору на год. Ефимова сочла предложенную работу неподходящей, так как прежний ее трудовой договор бессрочным. Можно ли считать подходящей предложенную Ефимовой работу?

Задача 10. Центр занятости выдал гражданину Шуршалову направление для поступления на работу в строительный трест «Домострой» на вакантное место инженера по технике безопасности, ранее заявленное этим трестом в службу занятости. Однако обратившись с этим направлением в отдел кадров стройтреста, Шуршалов получил отказ в приеме на работу в связи с тем, что на это место неделю назад был принят другой квалифицированный работник, который сам обратился к руководству стройтреста.

Имел ли право строительный трест принимать на заявленное место работника без направления службы занятости? Дайте мотивированный ответ инспектора службы занятости.

Задача 11. Гражданин Иноземцев обратился в районный центр занятости с целью поиска работы. Предоставив все необходимые документы, через 11 дней он был признан безработным и ему было назначено соответствующее пособие. Однако через два месяца

выяснилось, что Иноземцев является инвалидом III группы и получает пенсию по инвалидности. Служба занятости прекратила выплату пособия, мотивировав это тем, что Иноземцев получает пенсию по инвалидности, и, кроме того, обратилась в суд с иском о взыскании уже выплаченных сумм.

Какое решение должен принять суд?

Практическое занятие № 4 по теме 3.2. Решение ситуационных задач

Задача 1. При приеме на работу на собеседовании Носова в анкете в графе «наличие детей» указала на наличие двоих детей в возрасте до трех лет, и в качестве документа, подтверждающего стаж работы по специальности, предоставила справку с последнего места работы, так как трудовую книжку она утратила при переезде на новое место жительства, в связи с этим ей было отказано в приеме на работу. Назовите правила защиты персональных данных работника при приеме на работу. Правомерен ли отказ в приеме на работу. Какие документы работодатель имеет право требовать при приеме на работу? Составьте анкету для собеседования при приеме на работу юриста-консультанта, соблюдая правила защиты персональных данных работника.

Задача 2. На собеседовании при приеме на работу от гражданина потребовали паспорт, трудовую книжку, характеристику с последнего места работы, копию документа о высшем образовании, справку с места жительства, справку из налоговой инспекции об имущественном положении. Гражданин обратился за консультацией к адвокату. Какие документы работодатель не имеет права требовать при приеме на работу? Составьте юридическое заключение. Укажите способы проверки деловых качеств работника при приеме на работу (соблюдая правила защиты персональных данных работника).

Задача 3. Никитин был принят на работу в порядке перевода на должность главного бухгалтера с шестимесячным испытательным сроком. Юрист указал, что при приеме на работу Никитина нарушено трудовое законодательство. Назовите правила приема на работу с испытательным сроком. Составьте заключение юриста.

Задача 4. При заключении трудового договора с Ильющенко о работе в должности менеджера директор предложил включить в трудовой договор следующие условия: об установлении испытательного срока; о размере заработной платы; о прекращении трудового договора в случае, если Ильющенко откажется выехать в командировку; об обязательстве Ильющенко использовать ежегодный отпуск только в зимнее время, выполнять обязанности заведующего отделом в период отсутствия последнего, не работать по совместительству у другого работодателя. По соглашению с Ильющенко трудовой договор был заключен. Правомерны ли условия трудового договора? Каким требованиям должно отвечать содержание трудового договора?

Задача 5. Петрова, не достигшего возраста 18 лет, приняли на работу вахтовым методом. Государственный инспектор труда вынес предписание об устранении работодателем нарушения законодательства о труде. Какие нормы трудового права нарушил работодатель и каким образом он может устранить указанное нарушение?

Задача 6. Старшему преподавателю Морозову была выдана характеристика для участия в конкурсе на замещение вакантной должности доцента. В характеристике было указано, что два года назад Морозову был объявлен выговор за несвоевременное предоставление плановой научной статьи. Морозов возражал против этого пункта характеристики,

пояснив, что работу в срок он не предоставил не по своей вине. Правомерно ли включение этого пункта в характеристику? Каковы правила замещения должностей профессорско-преподавательского состава в вузах?

Задача 7. Гражданин Украины Демченко, проживающий в Челябинске, подал заявление об участии в конкурсе на замещение вакансии должности профессора кафедры филологии Челябинского государственного университета. Врач-невропатолог Буксман, окончивший медицинский факультет Гарвардского университета, обратился к главному врачу областной клинической больницы с просьбой о приеме на работу в качестве врача неврологического отделения. Возможно ли заключение трудового договора с указанными лицами? Каковы особенности трудовой правосубъектности иностранцев по российскому законодательству? Каким образом повлияют на решение поставленных в задаче вопросов особенности регулирования труда педагогических и медицинских работников?

Практическое занятие № 5 по теме 3.6. Решение ситуационных задач

Задача 1. 16-летний Минин устроился на работу в марте. В июне потребовал предоставления очередного отпуска, а в июле – дополнительного отпуска без сохранения заработной платы. Правомерны ли требования работника? Назовите особенности времени отдыха несовершеннолетних работников.

Задача 2. Тимофеева, работающая по совместительству, обратилась к работодателю с заявлением предоставления ей ежегодного отпуска, поскольку у нее наступило время отпуска по основной работе. Работодатель в предоставлении отпуска отказал на том основании, что она проработала в организации всего три месяца. Правомерен ли отказ работодателя? Назовите порядок и основания предоставления ежегодного отпуска по основному месту работы и по совместительству.

Задача 3. Директор издал приказ о досрочном отзыве Лосева из отпуска с связи с производственной необходимостью. Лосев не вышел на работу и был уволен за прогул. Лосев обжаловал увольнение в суд. Назовите основания отзыва работника из ежегодного отпуска. Какое решение должен вынести суд.

Задача 4. Александрова ушла в очередной ежегодный отпуск на 36 календарных дней с 7 апреля. 20 апреля Александрова была помещена в больницу с ангиной, где находилась на стационарном лечении 2 недели. По окончании срока отпуска, указанного в приказе, Александрова к работе не приступила, а вышла на работу только через две недели. Укажите основания продления ежегодного отпуска. Правомерны ли действия Александровой? Составьте юридическое заключение.

Задача 5. Огородников обратился с просьбой к работодателю предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы на 15 дней в связи с поступлением в ВУЗ. Однако работодатель отказал Огородникову на том основании, что отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению сторон, а в данный момент необходимо присутствие Огородникова на производстве (другой работник отдела находится в командировке). Правомерен ли отказ работодателя? Назовите основания и порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

Задача 6. Женщины, работающие в сельскохозяйственном кооперативе на основании членства, узнав из телепередачи о том, что им должна предоставляться 36-часовая рабочая неделя, подали председателю кооператива заявление об установлении им в соответствии с

требованиями трудового законодательства сокращенного рабочего дня с оплатой, как за полный рабочий день. Председатель кооператива обратился за консультацией в коллегия адвокатов. Дайте понятие полного (нормального) и сокращенного рабочего времени. Каким категориям работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время? Распространяется ли в данной части трудовое законодательство на лиц, работающих в кооперативах на основании членства? Составьте письменное юридическое заключение.

Задача 7. В государственную инспекцию труда за разъяснениями обратились работница Шустова. Ей было отказано в установлении неполного рабочего дня для ухода за больным внуком (медицинское заключение имеется) на том основании, что у ребенка есть трудоспособные родители, а Шустова проживает отдельно от детей и внука. Свою просьбу Шустова мотивировала тем, что ребенок требует круглосуточного ухода, а его родители, также перейдя на неполный рабочий день, просили ей помочь, потому что боялись потерять работу.

Задача 8. Нестеров, имеющий годовалого ребенка, подал в отдел кадров заявление о выходе на работу до истечения отпуска по уходу за ребенком. Нестеров просил установить ему 7-ми часовой рабочий день, перерывы для кормления ребенка. Известно, что жена Нестерова находится в больнице после рождения ребенка. Какое решение должен принять начальник отдела кадров? Задача 9. Инвалид 3 группы Куницын представил в отдел кадров рекомендацию МСЭ о работе с неполным рабочим временем и заявление о переводе на полставки по занимаемой в настоящее время должности. Какие действия должен предпринять работодатель? Назовите особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха инвалидов.

Задача 10. Директор издал приказ об изменении режима рабочего времени. Если ранее работники трудились с 8.00 до 17.00 с обеденным перерывом с 12.00 до 13.00, то согласно нового приказа устанавливался рабочий день с 8.00 до 18.00 с обеденным перерывом с 12.00 до 14.00. Часть работников не согласилась работать в новом режиме, мотивировав это тем, что на изменение времени начала и окончания рабочего дня требуется их согласие.

Практическое занятие № 6 по теме 4.2 «Ученический договор».

1. Написать отличительные черты ученического договора от трудового договора на основе российского законодательства.

2. Решить тест.

Тест № 1. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения:

- 1) трудового договора;
- 2) гражданского договора;
- 3) ученического договора;
- 4) дополнительного договора.

Тест № 2.

Право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение имеет(ют):

- 1) любой работодатель, имеющий лицензию на право осуществления образовательной деятельности;
- 2) только работодатель – юридическое лицо (организация);

- 3) работодатель, за исключением работодателя физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем;
- 4) любой работодатель.

Тест № 3. Ученические отношения _____ трудовым отношениям:

- 1) предшествуют и сопутствуют;
- 2) предшествуют;
- 3) сопутствуют;
- 4) сменяют;
- 5) заменяют.

Тест № 4. Нормы гл. 26 ТК РФ, посвященной гарантиям и компенсациям работникам, совмещающим работу с обучением, представляет собой _____ нормы:

- 1) общие;
- 2) особенные;
- 3) специальные;
- 4) дополнительные.

Тест № 5. Нормы, регулирующие порядок подготовки кадров и повышение квалификации, относятся к _____ части отрасли трудового права:

- 1) специальной;
- 2) особенной;
- 3) общей.

Тест № 6. В период действия ученического договора ученики могут привлекаться:

- 1) к сверхурочным работам;
- 2) командировкам;
- 3) работам в выходные дни.

Тест № 7. Ученикам в период ученичества выплачивается:

- 1) стипендия;
- 2) заработная плата;
- 3) вознаграждение.

Тест № 8. В соответствии со ст. 197 ТК РФ работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В перечне необходимых профессий и специальностей, определенных работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, указана профессия, которую хотел бы получить работник организации. Направление этого работника на обучение производится по предложению:

- 1) работодателя;
- 2) работника;
- 3) представительного органа работников.

Тест № 9. Профессиональная подготовка организуется с целью:

- 1) получения новых, дополнительных знаний по основной профессии;
- 2) углубления профессиональных знаний и навыков;
- 3) обновления теоретических и практических знаний;
- 4) освоения новой профессии;
- 5) первоначального профессионального обучения.

Тест № 10. Стажировка проводится с целью:

- 1) совершенствования профессиональных и экономических знаний, умений, навыков;
- 2) изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организационных навыков для выполнения обязанностей по занимаемой должности;
- 3) формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений, навыков;
- 4) повышения квалификации специалистов.

Тест № 11.

Работодатель имеет право заключить с лицом, ищущим работу:

- 1) трудовой договор;

- 2) одновременно трудовой договор и ученический договор;
- 3) ученический договор на профессиональное обучение;
- 4) трудовой договор, в котором будут также урегулированы вопросы, связанные с профессиональным обучением принятого работника.

Тест № 12. Какова судьба ученического договора, если в срок, определенный договором, лицо не приступило к занятиям?

- 1) договор прекращается;
- 2) договор расторгается;
- 3) договор аннулируется;
- 4) договор считается незаключенным.

Тест № 13. Согласно ст. 208 ТК РФ, ученический договор прекращается по основаниям, предусмотренным этим договором. Может ли работодатель расторгнуть ученический договор по основаниям, определенным в ст. 81 ТК РФ «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя»:

- 1) да;
- 2) нет.

Тест № 14. В соответствии с ученическим договором гражданин прошел профессиональную подготовку, однако квалификационный экзамен сдал на «неудовлетворительно» и от последующей пересдачи отказался. Работодатель может потребовать:

- 1) возвращения полученной стипендии;
- 2) возмещения понесенных расходов в связи с ученичеством (в связи с командировкой, связанной с обучением, и др.);
- 3) может потребовать компенсации морального вреда;
- 4) возмещения ущерба, причиненного невозвращением спецодежды, выданной в связи с обучением.

Тест № 15. Размер стипендии в период ученичества:

- 1) определяется соглашением сторон;
- 2) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- 3) не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в субъекте РФ;
- 4) не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Практическое занятие № 7 по теме 4.3. Решение ситуационных задач

Задача 1. Руководитель издал приказ о направлении Самопалована курсы повышения квалификации, на что работник ответил отказом в связи с тем, что уже повышает свою квалификацию, обучаясь в университете, к тому же период повышения квалификации, указанный в приказе, совпадает с периодом сессии в университете. За отказ от повышения квалификации Самопалову объявлен выговор. Выговор обжалован в КТС.

Составьте решение КТС.

Задача 2. Работодатель принял решение о направлении главного менеджера на повышение квалификации в Швецию. Юрисконсульт поручено разработать ученический договор, защищающий интересы работодателя.

Составьте ученический договор.

Задача 3. В ученическом договоре предусмотрено, что после получения образования работник должен отработать у работодателя 5 лет. В случае увольнения по собственному желанию без уважительных причин работник обязуется вернуть затраченные работодателем на обучение денежные средства в двойном размере. Правомерны ли указанные условия договора?

Задача 4. Воробьева обучается в университете по заочной форме обучения за счет средств работодателя. Работодатель отказался оплатить отпуск на время сессии и компенсировать расходы на проезд в связи с тем, что Воробьева один экзамен сдала на неудовлетворительно. Правомерен ли отказ работодателя? Составьте юридическое заключение. Назовите льготы и гарантии лицам, совмещающим работу с обучением.

Практическое занятие № 8 по теме 4.7. Решение ситуационных задач

Задача 1. Семнадцатилетний Панков после окончания профессионального училища в отдел кадров завода металлоконструкций. В отделе кадров ему сказали, что оформят в цех в соответствии с полученной специальностью сварщика третьего разряда. Однако инженер по охране труда запротестовал против приема на работу Панкова, указав, что несовершеннолетним запрещено работать электро- и газосварщиками. Поэтому инженер предложил до исполнения 18 лет принять Панкова слесарем, то есть не по специальности, полученной в результате обучения.

Как на Ваш взгляд решить эту проблему?

Задача 2. В цехе по изготовлению рам для пластиковых окон резко повысилась заболеваемость работников после приобретения новой партии материалов. Работники потребовали от работодателя проведения медосмотра и экспертизы материалов для изготовления рам. После отказа работодателя обратились в государственную инспекцию по труду. Какие меры должен предпринять государственный инспектор? Назовите основания и процедуру проведения экспертизы условий труда. Назовите виды медосмотров. Составьте заключение государственного инспектора.

Задача 3. В ходе проверки государственной инспекцией труда и санэпидемслужбой состояния производственной санитарии и техники безопасности в АО "Трубный завод" выявлены следующие нарушения: а) содержание вредных веществ в воздухе на рабочих местах превышает ПДК; б) вентиляционные системы в цехах 1-4 ненормально работают. Кроме того, государственным инспектором по охране труда установлено отсутствие необходимых ограждений у вращающихся механизмов. Все нарушения вели либо к профессиональным заболеваниям, либо к несчастным случаям.

Поэтому проверяющие выдали предупреждение о приостановке работ. Через месяц была проведена повторная проверка, показавшая, что изменений на производстве не произошло.

Каковы возможные последствия результатов такой повторной проверки? Каковы права и обязанности государственных инспекторов по охране труда?

Задача 4. При проведении проверки по охране труда государственный инспектор обнаружил, что отсутствуют журналы проведения инструктажей по охране труда. От работодателя были потребованы письменные объяснения и сдача экзамена по охране труда. Работодатель заявил, что инспектор вышел за пределы своих полномочий. Назовите права и обязанности работодателя по обеспечению охраны труда. Назовите меры по обеспечению охраны труда. Назовите права и обязанности государственного инспектора по труду. Составьте заключение государственного инспектора.

Задача 5. Кондитер Кремоване прошла очередной медицинский осмотр. Работодатель объявил ей выговор и отстранил от работы. После того, как Кремова не прошла медицинский осмотр к вновь назначенному сроку, работодатель уволил ее за систематическое нарушение трудовой дисциплины.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача 6. В коллективном договоре, поступившем на регистрацию в органы по труду, содержится условие о том, что в связи с отсутствием финансовых средств, осуществление ухода и ремонта за специальной одеждой и специальной обувью работники осуществляют самостоятельно. Какие меры должен предпринять государственный орган по труду? Назовите права и обязанности работников по охране труда.

Задача 7. Трудягина после рождения ребенка находилась в отпуске по уходу за ребенком всего 6 месяцев, так как в связи с тяжелым материальным положением в семье была вынуждена выйти на работу.

Работодатель не разрешил ей работать на прежней работе в цехе в три смены, ссылаясь на законодательство об охране труда. Не согласившись с таким решением работодателя, Трудягина обратилась в КТС завода с заявлением, в котором просила обязать работодателя предоставить ей прежнюю работу, так как, во-первых, с ребенком может находиться муж, который является безработным; во-вторых, ее зарплата увеличилась бы на 3700 рублей в месяц, что для семьи является очень важным. Назовите особенности охраны труда женщин. Составьте решение КТС.

Задача 8. Экономист Неустроев был направлен в командировку в г. Челябинск. После окончания рабочего дня Неустроев проходил по территории завода и был сбит машиной организации. То обязан проводить расследование данного несчастного случая?

Практическое занятие № 9 по теме 4.9. Решение ситуационных задач

Задача 1. 14-летний подросток после окончания 7 классов средней школы во время летних каникул решил поступить на работу в качестве мойщика легковых машин. Руководитель автосервиса, куда обратился подросток, потребовал от него справку из школы о том, что ему разрешается поступить на работу. В выдаче подобной справки ему было отказано директором школы на том основании, что согласно Закону РФ «Об образовании» получение общего образования является обязательным, и все подростки должны учиться в школе для получения указанного образования. Оцените правомерность действий работодателя и позицию директора школы. Разрешите сложившуюся ситуацию, по существу.

В трудовой договор семнадцатилетнего Е. был внесен пункт, обязывающий его выходить на работу в выходные и праздничные дни, если администрация сочтет это необходимым. Будет ли обладать юридической силой рассматриваемое условие трудового договора? В чем особенность привлечения несовершеннолетних к работе в выходные и праздничные дни? Аргументируйте свой ответ.

Задача 2.

Пятнадцатилетний И., учащийся школы, решил поработать в свободное от учебы время. При приеме на работу ему разъяснили, что для него будет установлено сокращенное рабочее время, оплачиваться оно будет пропорционально отработанному времени. Правомерны ли данные разъяснения? Как регулируется продолжительность рабочего времени и его оплата для учащихся в возрасте до 18 лет? Аргументируйте свой ответ.

Задача 3.

А. была допущена главным врачом к работе в качестве санитарки. До начала работы она сдала в отдел кадров заявление о приеме на работу с резолюцией заведующего отделением, не возражавшего о приеме на работу, и трудовую книжку. С ней был проведен инструктаж по технике безопасности. Проработав три дня, А. представила справку о беременности и потребовала предоставления ей легкой работы, не связанной с поднятием тяжести. Администрация отстранила ее от работы, выдала ей трудовую книжку, сославшись на отсутствие письменного договора и приказа о приеме на работу. А. обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе, об оплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Как должен поступить суд? Обязана ли администрация учреждения установить А. легкую работу? Если да, то, в каких случаях? Аргументируйте свой ответ.

Задача 4.

Старший экономист Т. научно-исследовательского института, проработав 5 месяцев, ушла в отпуск по беременности и родам. По окончании послеродового отпуска она обратилась к

директору института с просьбой предоставить ей очередной отпуск на 28 календарных дней. Однако директор отказал ей в этом, сославшись на то, что она не проработала в институте 6 месяцев и еще не приобрела права на ежегодный отпуск.

Имеет ли Т. право на очередной отпуск и на основании чего? Каков порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска после отпуска по беременности и родам? Аргументируйте свой ответ.

Задача 5.

Кормящая мать С. в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка в связи с удаленностью своего места жительства от места работы. Когда работница прекратила кормить ребенка грудью, она потребовала от заведующего поликлиникой оплаты за неиспользованные перерывы на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время. Администрация учреждения отказалась оплачивать работу, которая, по мнению работницы, признавалась сверхурочной. «Но должны же мне как-то компенсировать это время?» - спросила С. и обратилась к главному врачу больницы с заявлением удлинить ей отпуск на количество дней, которые в сумме составили перерывы на кормление ребенка. В удовлетворении ее просьбы вновь было отказано. Тогда С. обратилась в комиссию по разрешению трудовых споров организации с заявлением, в котором просила компенсировать ей работу во время перерыва на кормление ребенка дополнительной оплатой либо предоставлением дополнительного отпуска.

Практическое занятие № 10 по теме 4.10. Решение ситуационных задач

1. Столяр Пиголкин обратился в комиссию по трудовым спорам в ООО «Луч» с заявлением, в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, отказавшим предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении Пиголкин писал, что если не дадут отгул, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере. Однако комиссия по трудовым спорам решила трудовой спор в пользу работодателя, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы работодатель в настоящее время не может, эти отгулы будут работнику предоставлены через 1 месяц.

Сформулируйте правовую оценку решению КТС. В какой срок столяр Пиголкин может обратиться в суд?

2. Слесарь Лунев был уволен с работы на том основании, что он вследствие недостаточной квалификации не выполнял производственные задания. Лунев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что был принят на работу слесарем 4 разряда, который впоследствии квалификационной комиссией предприятия был изменен на 3 разряд, а это означало изменение условий его трудового договора. Однако руководитель периодически давал ему задания, тарифицируемые по 4 разряду, с которыми он и не справлялся.

Какое решение должен вынести суд?

3. Пятова, специалист отдела налогообложения, была уволена с 24 августа 2008 г. по сокращению штата организации. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В материалах, представленных в суд ответчиком, отсутствовали данные о том, что были соблюдены требования ст. 177 ТК ПМР. При рассмотрении иска в судебном заседании выяснилось, что штатное расписание отдела налогообложения было утверждено 15 сентября, а введено в действие 1 октября. Ответчик иск не признал и пояснил, что необходимость увольнения работника по сокращению штата является прерогативой руководителя, а введение в действие штатного расписания носит не существенный, а формальный характер. Как может быть решен данный трудовой спор в суде?

4. Семин работал заведующим Центром восстановительного лечения при 2-й городской

больнице. Приказом главного врача больницы он был уволен с работы по пп. к) п. 1 ст. 81 ТК ПМР за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей. Семин обратился в суд, считая, что нарушения своих трудовых обязанностей он не допускал, а главный врач больницы нарушил требования трудового законодательства, увольняя его как руководителя, каковым он не является.

Представитель ответчика утверждал, что Семин не справляется со своими обязанностями, что выражается в непринятии мер по устранению недостатков в деятельности вверенного ему Центра. Утверждая обратное, Семин представил в суд разработанные им программы, иные документы, подтверждающие успешность применяемых им методов реабилитации и оздоровления. Как вы считаете, правильно уволен Семин, и какое решение вынесет суд?

5. 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 ее создании? Каков правовой статус КТС? Считаете ли вы обоснованными указанные предложения о составе КТС?

6. Голубева обратилась в суд с требованием о признании необоснованным отказа в приеме на работу и компенсации морального вреда в связи с тем, что с ней была договоренность об устройстве ее на заводе на вакантную должность, соответствующую ее специальности и квалификации. Это следовало из резолюции директора завода на ее заявление. Однако управление кадров — это указание не выполнило, а затем ей отказали в приеме на работу из-за неприязненных отношений, сложившихся в связи с тем, что ее трудоустройство на заводе затянулось, а она настаивала на его ускорении. Представитель завода не согласился с доводами Голубевой, считая, что директор принял правильное решение об отказе в приеме на работу, а наличие вакантной должности значения не имеет. Кроме того, Голубева не потребовала указать причину отказа в приеме на работу в письменной форме. Какое, по вашему мнению, решение примет суд?

Проверка выполнения самостоятельной работы. Самостоятельная работа направлена на самостоятельное освоение и закрепление обучающимися практических умений и знаний, овладение профессиональными компетенциями.

Самостоятельная подготовка обучающихся по дисциплине предполагает следующие виды и формы работы:

- Систематическая проработка конспектов занятий, учебной литературы.
- Самостоятельное изучение материала и конспектирование лекций по учебной литературе.
- Работа с нормативными материалами.

Проверка выполнения контрольных работ. Контрольная работа проводится с целью контроля усвоенных умений и знаний и последующего анализа типичных ошибок и затруднений обучающихся в конце изучения темы или раздела. Рабочей программой дисциплины предусмотрено проведение следующих контрольных работ:

Контрольная работа подразделу № 1: «Общие институты трудового права»

Вариант 1

1. Трудовое право – это отрасль российского права:

а) публичная б) частная в) честно-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. 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

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

а) общеправовой б) межотраслевой в) отраслевой

г) конкретного института отрасли права

8. 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

9. 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

10. 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.

11. 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»

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

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

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

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

14. 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

15. 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»

Вариант 2

1. 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

2. 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

3. 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

4. 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
- в) компенсация морального вреда при нарушении прав работника
- г) своевременную выплату заработной платы работнику

5. 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

6. Ст. 37 Конституции РФ закрепляет право на:

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

7. 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

8. В настоящее время в России действуют:

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

9. 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

10. 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

11. Какие нормативные акты принимаются в объединениях, на предприятиях, в учреждениях, организациях для регулирования своих внутренних вопросов, связанных с процессом труда?

- А) глобальные
- Б) локальные
- В) трудовые
- Г) нет верного ответа

12. По юридической силе, нормативные акты трудового права подразделяются на:

- А) Конституция
- Б) законы и подзаконные нормативные акты
- В) трудовая книга и постановления
- Г) постановления и нормативные распоряжения

13. Нормативно-правовой акт, правовой обычай, правовой прецедент относятся к

- 1) видам юридической ответственности
- 2) видам правоотношений
- 3) источникам права
- 4) принципам права

14. 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

15. Принципы права, это

- а) основополагающие начала, руководящие идеи регулирования общественных отношений
- б) основные направления развития права
- в) совокупность приемов и способов, обеспечивающих нужное и выгодное для общества, государства и самого работника общественных отношений
- г) совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое с разбивкой на отдельные разделы (институты) права

Контрольная работа по разделу № 2 на тему: «Субъекты трудовых правоотношений»

Вариант 1.

1. Является ли субъектом трудового права частный предприниматель:

- а) да
- б) да, если выступает в качестве наемного работника
- в) да, если выступает в качестве работодателя
- г) нет

2. Являются ли субъектами трудового права граждане, работающие в кооперативе на основании членства?

- а) да
- б) в потребительском и сельскохозяйственном кооперативах являются субъектами лишь некоторых отношений
- в) нет

3. Требуется ли согласование с коллективом работников внесение изменений в Устав организации?

- а) да б) да, на государственном предприятии в) нет

4. Требуется ли согласие коллектива работников на внесение изменений в правила внутреннего трудового распорядка?

а) да б) да, на государственном предприятии в) нет

5. Необходимо ли получение согласия профсоюза на внесение изменений в положение об оплате труда?

а) да б) да, на государственном предприятии в) нет

6. Допустимо ли увольнение по инициативе работодателя председателя выборного профсоюзного комитета, если прошло 1,5 года после окончания срока выборных полномочий?

а) да, б) да, с согласия выборного профсоюзного органа

в) да, если он совершил виновный дисциплинарный проступок г) нет

7. Трудовая правосубъектность включает в себя:

а) обязанности б) гарантии прав и обязанностей

в) трудовую правоспособность г) трудовую дееспособность

д) трудовую деликтоспособность

8. Основными субъектами трудового права являются:

а) работник б) работодатель в) государство

г) профессиональный союз д) федеральная инспекция труда

е) трудовой арбитраж

9. По общему правилу, трудовая правосубъектность гражданина в качестве работника возникает с:

а) 18 лет б) 21 года в) 14 лет г) 15 лет д) 16 лет

10. Трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим возраста 14 лет, при соблюдении условий:

а) обусловленная трудовым договором работа выполняется лишь в свободное от учебы время и не нарушает процесса обучения

б) требуется согласие комиссии по делам несовершеннолетних

в) подросток, достигший возраста 14 лет, является учащимся

г) предлагаемая подростку работа относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью

д) требуется согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства

11. В соответствии с законодательством в качестве работодателя могут выступать:

а) физические лица б) юридические лица

в) филиалы и представительства

г) международные организации, осуществляющие свою деятельность на территории РФ

д) крестьянские (фермерские) хозяйства

12. Юридическое лицо (организация) как субъект трудового права всегда обладает трудовой правосубъектностью:

а) общей б) специальной в) ограниченной г) полной

13. Руководитель организации может работать по совместительству в других организациях только с разрешения:

а) вышестоящей организации б) собственника имущества организации

в) уполномоченного собственником лица (органа)

г) руководителя исполнительной власти субъекта РФ

14. Содержание права граждан на объединение в профессиональные союзы образует возможности:

а) создавать профсоюзы для защиты своих интересов

б) вступать в профсоюзы

в) заниматься профсоюзной деятельностью

г) рассматривать в составе профсоюзного органа индивидуальные трудовые споры

д) выходить из профсоюзов

15. Если деятельность профсоюза противоречит Конституции РФ, конституциям (уставам) субъектов РФ, федеральным законам, она может быть приостановлена на срок до:

- а) трех месяцев б) шести месяцев в) девяти месяцев
- г) одного года д) от 3-х до 6 месяцев

Вариант 2

1. Участниками (субъектами) трудовых отношений выступают:

- А) работник и работодатель
- Б) физическое и юридическое лица
- В) прокуратура и работник
- Г) нет правильного ответа

2. С какого момента возникает правовой статус работника?

- А) С момента приобретения трудовой книжки.
- Б) С момента официального трудоустройства.
- В) С начала поисков работы.
- Г) С момента окончания университета.

3. Признаваемая государством способность субъекта иметь права и нести юридические обязанности – это:

- А) правоспособность
- Б) правопричастность
- В) дееспособность
- Г) правосубъектность

4. Способность своими личными действиями вступать в правоотношения, осуществлять субъективные права, исполнять юридические обязанности – это:

- А) правопричастность
- Б) правосубъектность
- В) дееспособность
- Г) правосубъектность

5. Организации, обладающие обособленным имуществом, которые могут от своего имени приобретать права и нести обязанности, быть истцами и ответчиками в суде и надлежащим образом зарегистрированные – это:

- А) профсоюз
- Б) юридическое лицо
- В) физическое лицо
- Г) рабочий коллектив

6. Определение «субъекты трудового правоотношения» по отношению к определению «субъекты трудового права»:

- А) более широкое
- Б) более узкое
- В) равнозначное
- Г) они не пересекаются

7. По достижении какого возраста допускается заключение трудового договора (по общему правилу)?

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 18 лет.

8. Профессиональные союзы это?

- А) государственный орган
- Б) представитель работодателя

В) представитель работника

Г) министерство труда

9. Работник-это

А) физическое лицо которое не принимается на работу

Б) юридическое лицо которое принимается на работу

В) физическое лицо которое принимается на работу

10. Верно ли, что:

а) дети до 18 лет обладают частичной дееспособностью; б) несовершеннолетний подросток может быть полностью дееспособным?

А. верно только а

Б. верно только б

В. верны оба суждения

Г. оба суждения неверны

11. Выступает стороной трудового отношения ...

а) преподаватель университета

б) военнослужащий

в) свободный художник

г) домохозяйка

12. Социальное партнерство – это:

а) система взаимоотношений между работником, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления

б) забота государства об улучшении жизни народа

в) вид политического соглашения

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

а) объединение работодателей

б) отраслевое министерство

в) органы местной власти

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

а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев

б) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации

в) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев

15. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

а) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника

б) соблюдать законы и иные НПА о труде, условия коллективного договора и трудового договора

в) обеспечить безубыточную работу организации

Контрольная работа по разделу № 3 на тему: «Регулирование отдельных институтов права»

Вариант 1.

1. Срок регистрации трудового договора физических лиц- работодателем:

А. 7 дней

Б. 3 дня

В. 10 дней с момента заключения

Г. 1 месяц

2. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:

А. если это особая форма договора - контракт.

- Б. трудовой договор с несовершеннолетним работником.
 - В. организованный набор работников.
 - Г. трудовой договор с молодым специалистом.
3. Где регистрируется трудовой договор, который заключается с физическим лицом-предприятием?
- А. В Министерстве юстиции
 - Б. В пенсионном фонде
 - В. В налоговой службе
 - Г. В государственном фонде занятости.
4. Кем разрабатывается и принимается коллективный договор:
- А. на референдуме.
 - Б. на сессии Федерального собрания.
 - В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.
 - Г. на общей конференции трудового коллектива.
5. Моментом начала действия трудового договора считается:
- А. через 5 дней после подписания.
 - Б. с момента заключения.
 - В. после государственной регистрации.
 - Г. с момента провозглашения трудового договора.
6. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд :
- А. равенство трудовых прав граждан.
 - Б. свободный выбор вида деятельности.
 - В. компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность.
 - Г. расовая принадлежность.
7. Виды трудового договора по срокам действия:
- А. срочный, бессрочный, на время определенной работы.
 - Б. Срочный, бессрочный.
 - В. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.
 - Г. Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.
- Г. Нормативно - правовые акты принятые Президентом Российской Федерации.
8. При приеме на работу не требуется документ:
- А. паспорт
 - Б. свидетельство о рождении
 - В. трудовая книжка
 - Г. диплом
9. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:
- А. 20 дней.
 - Б. Две недели.
 - В. В зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца.
 - Г. 3 месяца.
10. Испытательный срок для рабочих составляет:
- А. 3 месяца.
 - Б. 10 дней
 - В. 1 месяц
 - Г. 6 месяцев.
11. Выплата заработной платы производится в денежной форме в:
- а) рублях и по письменному заявлению работника в иной форме. При этом доля заработной платы в неденежной форме не может превышать 20 % от начисленной месячной заработной платы работника
 - б) рублях и по письменному заявлению работника в иной форме. При этом доля заработной платы в неденежной форме не может превышать 50 % от общей суммы заработка

- в) рублях или иной валюте (по выбору работника)
12. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем, если работника не было на рабочем месте:
- А) более 4 часов подряд
 - Б) в течение 5 часов
 - В) в течение всего рабочего дня
13. При ликвидации организации работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении за два месяца с выплатой дополнительной компенсации в размере...
- а) двухмесячного среднего заработка б) среднего заработка
 - в) трехмесячного заработка
 - г) двухмесячного среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении
14. Обстоятельства прекращения трудового договора, не зависящие от воли сторон (2 варианта ответа)
- а) призыв работника на военную службу
 - б) неизбрание на должность
 - в) несоответствие занимаемой должности, выявленное в ходе аттестации
15. Работодатель имеет право уволить по своей инициативе:
- А) работника при недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
 - Б) беременную женщину
 - В) одинокую мать или другое лицо, в одиночку воспитывающее ребенка младше 14 лет

Вариант 2.

1. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:
- А. Лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо.
 - Б. Лицо прописано в другой области страны.
 - В. Ни в коем случае.
 - Г. Предусмотренных законодательством
2. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:
- А. Собственника, работника, профсоюза.
 - Б. Собственника, работника, сотрудников милиции.
 - В. Работника, членов его семьи.
 - Г. Профсоюзного органа, начальника отдела кадров
3. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможно при:
- А. Согласии работника.
 - Б. Необходимости рабочего процесса.
 - В. Требовании руководства
 - Г. Строго по решению трудового коллектива.
4. Днем полного увольнения работника с работы считается:
- А. Последний день работы
 - Б. Следующий за последним днем работы
 - В. День выдачи трудовой книжки
 - Г. Следующий день, за днем выдачи трудовой книжки
5. Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:
- А. Обязан при любых обстоятельствах
 - Б. Не обязан.
 - В. Обязан, если требует работник

- Г. Обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров
6. Прогулом считается:
- А. Отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов
 - Б. Отсутствие на работе свыше 3х часов
 - В. Отсутствие на рабочем месте в течении дня
 - Г. Неявка на работу более 2х дней
7. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:
- А. 7 часов
 - Б. 8 часов
 - В. 6 часов
 - Г. 5 часов
8. Начало и окончание рабочего дня предусматривается:
- А. В законе России о коллективных договорах
 - Б. Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности
 - В. В уставе предприятия
 - Г. В постановлении правительства РФ
9. Ночным считается рабочее время с:
- А. с 20.00 до 8.00
 - Б. с 18.00 до 6.00
 - В. с 22.00 до 6.00
 - Г. с 23.00 до 7.00
10. Для каких работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и составляет 34 часа в неделю :
- А. для учащихся, работающих в летние каникулы в возрасте 14-15 лет
 - Б. для пенсионеров
 - В. для инвалидов
 - Г. для работников в возрасте с 16-18 лет
11. Какой документ является единственным свидетельством о трудовой деятельности работника.
- А. Трудовой договор
 - Б. Трудовая книжка
 - В. Приказ о приеме на работу
 - Г. Все выше указанные варианты
12. Заработная плата – это:
- а) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера
 - б) система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд
 - в) денежное возмещение работодателем затраченного работником труда
 - г) вознаграждение, предоставляемое работодателем работнику по результатам проделанной работы
13. При сдельной системе оплаты труда, заработная плата:
- а) начисляется работнику по заранее установленной расценке за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции, выраженной количественно
 - б) определяется исходя из тарифной ставки или оклада за фактически отработанное время;
 - в) определяется исходя из тарифной ставки или должностного оклада;
 - г) зависит от тарифного коэффициента
14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:
- а) за 30 дней;
 - б) за 7 дней;

- В) за 2 недели;
г) предварительного уведомления не требуется.
Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно:
а) по инициативе работника;
б) по инициативе работодателя;
в) по обоюдному согласию сторон;
г) только в случае, если это срочный трудовой договор.

15. Кого нельзя сокращать из персонала. (2 варианта)

- а) беременных женщин
б) всех
в) инвалидов

Контрольная работа по разделу № 4 на тему: «Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»

Вариант 1.

Часть А. Дать развёрнутые ответы на вопросы.

1. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.
2. Ученический договор.
3. Дисциплина труда.
4. Дисциплинарная ответственность.
5. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

Часть В. Решить задачи

Задача № 1.

Кормящая мать Севастьянова в течение 6 месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка в связи с отдаленностью своего места жительства от места работы. Когда работница прекратила кормить ребенка грудью, она потребовала от руководителя уплатить ей за неиспользованные перерывы на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время. В удовлетворении ее просьбы было отказано. Севастьянова обратилась в КТС с заявлением,

в котором просила компенсировать ей работу во время перерывов на кормление ребенка дополнительной оплатой. Либо предоставить дополнительный отпуск на количество дней, которые в сумме составили эти перерывы.

Дайте оценку правомерности требований работницы. Каков порядок предоставления перерывов для кормления ребенка?

Задача № 2.

Ранее не работавший Комаров отказался от участия в оплачиваемых общественных работах, предложенных ему специалистом центра занятости, и настаивал на трудоустройстве на подходящую работу либо направлении на профессиональную подготовку. Центр занятости, где он был зарегистрирован как ищущий работу, вновь выдал направление на общественные работы, но в другую организацию. Комаров отказался получать это направление.

Оцените правомерность действий сторон. Какая работа может считаться для Комарова подходящей? В каком случае он может быть направлен на профессиональное обучение? Каковы правовые последствия действий Комарова

Вариант 2.

Часть А. Дать развёрнутые ответы на вопросы.

- 1.Трудовые споры
- 2.Обработка персональных данных работника: требования при обработке и защиты данных.
- 3.Хранение и использование персональных данных работников.
4. Материальная ответственность сторон трудового договора.
5. Полномочия работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

Часть В. Решить задачи

Задача 1. Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь- референт женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25-30 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (английским и немецким). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Желательно наличие водительского удостоверения. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах и наличии имущества».

Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении, трудовому законодательству?

Задача 2. 14-летний подросток после окончания 7 классов средней школы во время летних каникул решил поступить на работу в качестве мойщика легковых машин. Руководитель автосервиса, куда обратился подросток, потребовал от него справку из школы о том, что ему разрешается поступить на работу. В выдаче подобной справки ему было отказано директором школы на том основании, что согласно Закону РФ «Об образовании» получение общего образования является обязательным, и все подростки

должны учиться в школе для получения указанного образования. Оцените правомерность действий работодателя и позицию директора

Выполнение и защита курсовой работы. Курсовая работа выполняется с целью усвоения и закрепления практических умений и знаний, овладения профессиональными компетенциями. Требования к выполнению курсовой работы, методические рекомендации и критерии его оценивания приводятся в методических указаниях по написанию курсовой работы (проекта).

Сводная таблица по применяемым формам и методам текущего контроля и оценки результатов обучения

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Формы и методы контроля и оценки результатов обучения
Освоенные умения:	
- применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; - анализировать и готовить предложения	Устный опрос во время занятия Оценка правильности выполнения

<p><i>по урегулированию трудовых споров;</i> - анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;</p>	<p><i>самостоятельной работы</i> <i>Выполнение и защита практических работ №1-10</i> <i>Решение задач</i> <i>Контрольная работа №1,2,3</i></p>
<p>Усвоенные знания:</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - <i>нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;</i> - <i>содержание российского трудового права;</i> - <i>права и обязанности работников и работодателей;</i> - <i>порядок заключения и прекращения трудовых договоров;</i> - <i>виды трудовых договоров;</i> - <i>содержание трудовой дисциплины;</i> - <i>порядок разрешения трудовых споров;</i> - <i>виды рабочего времени и времени отдыха;</i> - <i>формы и системы оплаты труда работников;</i> - <i>основы охраны труда;</i> - <i>порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;</i> 	<p><i>Устный опрос во время занятия</i> <i>Оценка правильности выполнения самостоятельной работы</i> <i>Выполнение и защита практических работ №1-10</i> <i>Решение задач</i> <i>Контрольная работа №1,2,3</i></p>

3.2 Форма промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине Трудовое право – итоговая контрольная работа в I семестре в II семестре – курсовая работа и экзамен.

Обучающиеся допускаются к сдаче экзамена при выполнении всех видов самостоятельной работы, практических и контрольных работ, предусмотренных рабочей программой и календарно-тематическим планом дисциплины Трудовое право.

Экзамен проводится при условии своевременного и качественного выполнения обучающимся всех видов работ, предусмотренных рабочей программой дисциплины Трудовое право.

ЗАДАНИЯ К ИТОГОВОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЕ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

III семестр
Решить тест.

Вариант 1.

1. Формальным условием трудовой правосубъектности работника является:
 1. состояние его здоровья
 2. достижение им определенного возраста
 3. фактическое вступление в трудовое отношение

2. Материальными условиями трудовой правосубъектности работника является:
 1. его способность к труду как совокупность интеллектуальных и волевых качеств
 2. его способность к труду определенного рода и вида
 3. его способность к труду в рамках определенной правовой формы

3. Работодатель по Трудовому кодексу РФ – это:
 1. юридическое лицо;
 2. физическое лицо;
 3. все ответы верны.

4. Предмет трудового права образуют:
 1. исключительно трудовые отношения между работником и работодателем
 2. индивидуальные и коллективные отношения в сфере организации и применения наемного труда
 3. трудовые и тесно связанные с ними отношения, субъектом которых являются конкретный работник и работодатель

5. Трудовое право регулирует:
 1. все отношения, порождаемые различными видами труда
 2. отношения, связанные с применением самостоятельного труда
 3. отношения, связанные с организацией и применением наемного труда

6. В качестве одного из институтов трудового права выступает:
 1. законодательство о труде
 2. ученический договор
 3. индивидуально-трудовое отношение

7. Регулируются преимущественно в договорно-правовом (частноправовом) порядке
 1. процессуальные отношения по урегулированию индивидуальных трудовых споров

 2. отношения по урегулированию коллективных трудовых споров
 3. отношения по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства
 4. отношения по организации и управлению трудом

8. Регулируются исключительно в централизованно-нормативном (публично-правовом) порядке
 1. отношения по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства

2. отношения по организации и управлению трудом
 3. индивидуальные трудовые отношения
9. К самостоятельному труду не относится:
1. труд руководителя организации, заключившего с ней трудовой договор
 2. труд индивидуального предпринимателя
 3. труд домохозяйки
10. Для трудового права характерен:
1. исключительно императивный метод правового регулирования
 2. исключительно диспозитивный метод правового регулирования
 3. «смешанный» метод, предполагающий сочетание централизованно-нормативного, локального и договорного регулирования
11. Трудовое законодательство относится:
1. к предметам исключительного ведения Российской Федерации
 2. к предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ
 3. к предметам исключительного ведения субъектов РФ
12. Отношения между работником и работодателем регулируются:
1. административным правом;
 2. гражданским правом;
 3. трудовым правом;
 4. финансовым правом.
13. Основным принципом современного трудового права является:
1. всеобщность труда
 2. гарантированное право на труд
 3. свобода труда
14. По юридической силе источники трудового права располагаются следующим образом:
1. Постановление Правительства РФ, Закон субъекта РФ, Локальный нормативный акт организации, Указ Президента РФ, Постановление Роструда
 2. Указ Президента РФ, Постановление Правительства РФ, Закон субъекта РФ, Локальный нормативный акт организации, Постановление Роструда
 3. Локальный нормативный акт организации, Указ Президента РФ, Постановление Роструда, Постановление Правительства РФ,
 4. Закон субъекта РФ, Указ Президента РФ, Постановление Правительства РФ, Постановление Роструда, Локальный нормативный акт организации
15. Трудовой кодекс РФ не предусматривает следующее основание прекращения трудового договора:
1. соглашение сторон;
 2. истечение срока трудового договора;
 3. требование профкома;
 4. призыв работника на военную службу.
16. Трудовой договор можно заключать:
1. на срок, установленный судом;
 2. на длительный срок;
 3. на неопределенный срок.

17. Основанием расторжения трудового договора может быть:
1. несоответствие работника занимаемой должности;
 2. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей
 3. ликвидация организации;
 4. все ответы правильные.
18. Запрещается работать по совместительству;
1. лицам, достигшим пенсионного возраста;
 2. водителям автомобилей;
 3. при сокращенном рабочем времени.
19. Ежедневный перерыв для отдыха и питания не может быть более:
1. 30 минут;
 2. одного часа;
 3. двух часов;
 4. четырех часов.
20. Нормальная продолжительность рабочего времени в 40 часов в неделю устанавливается :
1. по соглашению сторон трудового договора;
 2. законодательством РФ;
 3. коллективным договором;
 4. законодательством субъекта федерации.
21. Несовершеннолетний работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью в 31 календарных дней:
1. с момента поступления на работу;
 2. по истечении 11 месяцев работы;
 3. по истечении 6 месяцев работы;
 4. если обратился за предоставлением отпуска до достижения им совершеннолетия.
22. Решение о привлечении работников к сверхурочной работе принимается:
1. работодателем единолично
 2. работодателем и представителем работников
 3. работодателем и представителем работников по основаниям, указанным в Трудовом кодексе РФ
 4. работодателем и представителем работников когда имеется срочный заказ в силу чего можно повысить заработную плату работникам.
23. Право работника на оплату труда возникает:
в день получения заработной платы
со времени фактического допущения к работе
с даты заключения трудового договора
все ответы верны
24. В заработную плату работника не включаются:
оклад в соответствии с условием трудового договора
премии в соответствии с условиями коллективного договора
выплаты по командировочному удостоверению
все ответы верны

25. В заработную плату включаются:

оклад в соответствии с условием трудового договора
премии в соответствии с условиями коллективного договора
доплаты в соответствии с условием трудового договора
все ответы верны

26. Тарифная система оплаты труда устанавливается:

при заключении трудового договора соглашением между работником и работодателем
Правительством РФ или Правительством субъекта РФ
приказом работодателя
приказом работодателя с учетом мнения представителей работников и на основании
решения Правительства РФ, Правительства субъекта РФ, муниципального образования

27. Удержание из заработной платы производится:

только по исполнительному документу судебным приставом- исполнителем
по приказу работодателя, если имеется соглашение между работодателем и работником и
сумма ежемесячного удержания не превышает 20% от заработной платы
по приказу работодателя, если имеется соглашение между работодателем и работником
все ответы верны

28. Специальная одежда выдается работникам:

по требованию работника
по соглашению между работником и работодателем
только в соответствии с требованиями законодательства об охране труда, если
организация является бюджетной
в соответствии с условиями коллективного договора и в соответствии с требованиями
законодательства об охране труда

29. Включение работника в сферу хозяйской власти работодателя означает:

1. что работник попадает в личную зависимость от работодателя
2. что на работника распространяется нормативная и административно-диспозитивная власть работодателя
3. что работник лишается собственной хозяйственной сферы

30. Основными субъектами трудового права-

1. Работник
2. Государство
3. Профсоюз
4. Безработный

Вариант 2.

1. Вопрос о приеме на работу несовершеннолетнего в РФ решается:

1. руководителем организации;
2. администрацией организации и профкомом организации;
3. администрацией организации и комиссией по трудовым спорам;
4. руководителем организации и начальником цеха.

2. Трудовое правоотношение - это:

правоотношение, сторонами которого являются работник и работодатель
правоотношение, сторонами которого являются администрация и работник

правоотношение, сторонами которого являются профком и работодатель

3. Отношения, возникающие между органами занятости и лицами, временно утратившими работу и заработок, по поводу получения последними определенных мер поддержки, относятся к категории:

предшествующих трудовым
трудовых
вытекающих из трудовых

4. Трудовое правоотношение возникает:

в силу прямого указания закона
в силу заключения трудового договора
в силу административного акта органа государства

5. Права и обязанности сторон трудового правоотношения:

определены в содержании заключенного ими договора
определены законодательством
определены в заключенном ими договоре, коллективном договоре, действующем в организации, и трудового законодательства

6. Согласно трудовому законодательству РФ социальное партнерство включает следующие уровни:

1. федеральный уровень;
2. региональный уровень;
3. уровень организации;
4. все ответы верны.

7. Коллективный договор регулирует:

1. социально-трудовые отношения;
2. отношения по надзору и контролю;
3. отношения по разрешению трудовых споров.

8. Соглашение, заключенное между представителями работников и представителями работодателя - это:

1. договор о совместной деятельности;
2. коллективный договор;
3. трудовой договор;
4. нет правильного ответа.

9. Соглашения могут быть:

как двусторонними, так и трехсторонними
только двусторонними
только трехсторонними

10. Коллективный договор заключается на срок:

не более одного года
от трех до пяти лет
не более трех лет

11. Занятыми не считаются

студенты дневного отделения учебных заведений
предприниматели без образования юридического лица

лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком
лицо, не зарегистрированное в качестве налогоплательщика
пенсионеры

12. При увольнении по сокращению штатов работодатель обязан:
трудоустроить сокращаемого работника в другую организацию
оплачивать обучение сокращаемого работника
выплатить выходное пособие
нет верного ответа

13. Не может быть отказано в приеме на работу в течение одного месяца после увольнения лицу:

1. несовершеннолетнему;
2. принимаемого в порядке перевода;
3. направленному на работу службой занятости;
4. освобожденному из мест лишения свободы

14. При смене собственника имущества организации новый собственник имеет право расторгнуть трудовой договор:

1. с руководителем организации, его заместителем, главным бухгалтером;
2. со всеми работниками;
3. с несовершеннолетними
4. с лицами, имеющими детей.

15. Отраслевые принципы трудового права:

1. свобода труда
2. равенство перед законом и судом
3. равенство прав и возможностей работников
4. законность

16. Межотраслевые принципы, характерные и для трудового права:

1. законность
2. свобода
3. обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на свободный выбор вида занятости

17. Порядок заключения трудового договора устанавливается:

1. Трудовым кодексом;
2. работодателем;
3. законодательством субъектов федерации;
4. коллективным договором.

18. Соглашение распространяется на:

1. всех работодателей соответствующей отрасли, территории
2. всех работодателей, являющихся членами объединения работодателей, заключившего это соглашение
3. только на работодателей, являющихся членами заключившего это соглашение объединения работодателей на момент заключения данного акта

19. Коллективный договор, заключенный в организации, распространяется:

1. только на членов профессионального союза, участвовавшего в коллективных переговорах по его заключению

2. на всех работников данной организации
 3. только на работников данной организации, работавших на момент его заключения
20. Дискриминация в сфере труда предполагает:
1. любое различие в трудовых правах и обязанностях
 2. всякое различие в трудовых правах и обязанностях, не основанное на деловых качествах лица
 3. всякое различие в трудовых правах и обязанностях в зависимости от субъективных особенностей работников и объективных условий труда
21. К принудительному труду относится:
1. работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда
 2. военная служба по призыву
 3. работа без получения или с задержкой получения заработной платы
22. Наиболее высокую юридическую силу в системе источников трудового права имеет:
1. постановление Правительства РФ
 2. Указ Президента РФ
 3. закон субъекта РФ
23. Свобода объединения относится к числу:
1. отраслевых принципов трудового права
 2. межотраслевых принципов
 3. общеправовых принципов
24. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с содержанием локальных нормативных актов, действующих в организации. Это связано с тем, что:
1. их содержание автоматически распространяется на вновь принятого работника
 2. вновь принятый работник может в одностороннем порядке отказаться от распространения на себя действия локальных нормативных актов
 3. работодатель должен привести содержание локальных нормативных актов в соответствие с волеизъявлением вновь принятого работника
25. Представительные органы работников организации не имеют право:
1. представлять и защищать работодателя;
 2. защищать интересы работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
 3. контролировать выполнение коллективных договоров;
 4. нет правильного ответа.
26. Работником в трудовых отношениях не может быть:
1. физическое лицо;
 2. гражданин РФ;
 3. иностранный гражданин;
 4. юридическое лицо.
27. Профсоюзы как субъекты трудовых отношений имеют право представлять интересы:
1. только членов профсоюза;
 2. всех работников организации;
 3. только не членов профсоюза.
28. Трудовая правосубъектность работодателя - юридического лица возникает у него:
1. с момента назначения руководителя

2. с момента государственной регистрации
 3. с момента заключения трудового договора
29. Включение работника в сферу хозяйской власти работодателя означает:
1. что работник попадает в личную зависимость от работодателя
 2. что на работника распространяется нормативная и административно-диспозитивная власть работодателя
 3. что работник лишается собственной хозяйственной сферы
30. Основной субъект трудового права-
1. Работник
 2. Государство
 3. Профсоюз
 4. Безработный

Перечень вопросов к экзамену

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Источники международно-правового регулирования труда.
3. Метод трудового права и его особенности
4. Локальные нормативные акты как источники трудового права.
5. Система трудового права. Соотношение трудового права и смежных отраслей права.
6. Характеристика основных институтов трудового права зарубежных стран.
7. Понятие и классификация принципов трудового права.
8. Трудовые правоотношения: содержание, субъекты.
9. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями.
10. Понятие и виды источников трудового права.
11. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
12. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц (работников).
13. Понятие и особенности коллективных трудовых споров.
14. Правила расследование и учёта несчастных случаев на производстве.
15. Понятие и виды субъектов трудового правоотношения.
16. Принципы рассмотрения и подведомственность трудовых споров.
17. Граждане (работники) как субъекты трудового правоотношения. Трудовая правосубъектность работника.
18. Размер пособия по безработице, условия и сроки выплаты.
19. Работодатели как субъекты трудового правоотношения. Трудовая правосубъектность работодателя.
20. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
21. Понятие трудового коллектива и соотношение с понятием коллектива работников.
22. Охрана труда женщин, несовершеннолетних, инвалидов.
23. Профсоюзы как субъекты трудового права.
24. Понятие и правовое регулирование охраны труда.
25. Понятие и содержание коллективного договора.
26. Материальная ответственность работодателя.
27. Понятие и виды коллективных соглашений.
28. Материальная ответственность работника.
29. Субъекты коллективного договора, их права и обязанности.
30. Порядок заключения коллективного договора и разрешение разногласий по договору.

31. Понятие и виды материальной ответственности.
32. Правовое регулирование организации занятости населения.
33. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
34. Понятие и виды дисциплинарной ответственности.
35. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
36. Федеральная государственная служба занятости РФ: полномочия, основные направления деятельности.
37. Гарантии при заключении трудового договора.
38. Понятие и формы занятости.
39. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
40. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
41. Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины.
42. Понятие оплаты труда, оплата труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.
43. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров.
44. Содержание трудового договора.
45. Тарифная система оплаты труда.
46. Порядок заключения трудового договора.
47. Понятие заработной платы, порядок, место и сроки выплаты.
48. Соотношение трудового договора и служебного контракта.
49. Понятие и виды отпусков.
50. Понятие и виды переводов на другую работу.
51. Понятие и виды времени отдыха.
52. Испытание при приеме на работу. Результат испытания при приеме на работу.
53. Режим и учет рабочего времени.
54. Основания прекращения трудового договора.
55. Понятие и виды рабочего времени.
56. Аттестация работников: понятие и правовые последствия аттестации.
57. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
58. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
59. Понятие ученического договора, стороны, содержание.
60. Перевод на другую постоянную работу и перемещение: основания, порядок перемещения и перевода, отличие перевода от перемещения.
61. Временные переводы и их виды.
62. Понятие и признаки заработной платы, методы ее правового регулирования и государственные гарантии по оплате труда работников.
63. Права и обязанности работника в области охраны труда.
64. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
65. Изменение трудового договора без перемещения работника на другое рабочее место.
66. Меры поощрения работника и порядок их применения.
67. Понятие дисциплинарной ответственности и ее виды.
68. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
69. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.
70. Особенности регулирования труда работников занятых на сезонных работах.
71. Федеральная инспекция труда, основные полномочия.
72. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
73. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
74. Виды отпусков, предоставляемых женщинам и лицам с семейными обязанностями.

4. Система оценивания комплекта ФОС текущего контроля и промежуточной аттестации

При оценивании практической и самостоятельной работы студента учитывается следующее:

- *качество выполнения практической части работы;*
- *качество оформления отчета по работе;*
- *качество устных ответов на контрольные вопросы при защите работы.*

Каждый вид работы оценивается по пяти бальной шкале.

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения. Оценка «5» (отлично) предполагает грамотное и логичное изложение ответа.

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.

Критерии оценивания ответа по устному опросу.

«5» (отлично) – за глубокое и полное овладение содержанием учебного материала, в котором обучающийся свободно и уверенно ориентируется; за умение практически применять теоретические знания, высказывать и обосновывать свои суждения; за грамотное и логичное изложение ответа.

«4» (хорошо) – если обучающийся полно освоил учебный материал, владеет научно-понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет теоретические знания на практике, грамотно излагает ответ, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности.

«3» (удовлетворительно) – если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений учебного материала, но излагает его неполно, непоследовательно, допускает неточности в применении теоретических знаний при ответе на практико-ориентированные вопросы; не умеет доказательно обосновать собственные суждения.

«2» (неудовлетворительно) – если обучающийся имеет разрозненные, бессистемные знания, допускает ошибки в определении базовых понятий, искажает их смысл; не может практически применять теоретические знания.

Критерии оценивания опорных конспектов.

«5» (отлично) – аккуратность выполнения, читаемость текста, грамотность (терминологическая и орфографическая), полное раскрытие темы конспекта.

«4» (хорошо) – тема конспекта раскрыта, однако материал изложен недостаточно логично; аккуратность выполнения, читаемость конспекта, грамотность (терминологическая и орфографическая).

«3» (удовлетворительно) – материал изложен недостаточно логично, неаккуратное выполнение, читаемость конспекта, грамотность (терминологическая и орфографическая), тема конспекта раскрыта не в полной мере.

«2» (неудовлетворительно) – материал изложен нелогично, допущены терминологические и орфографические ошибки, неразборчивый почерк, тема конспекта не раскрыта.

Критерии оценивания заданий практических работ.

Практическая работа оценивается максимально оценкой «5» (отлично).

Каждое задание оценивается максимально оценкой «5» (отлично).

По результатам оценивания всех заданий оценка соответствует средней.

Критерии оценивания решений задач.

«5» (отлично) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе нормативных источников и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.

«4» (хорошо) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор нормативных источников; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

«3» (удовлетворительно) – задание выполнено, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе нормативных источников; задача решена не полностью или в общем виде.

«2» (неудовлетворительно) – задача решена неправильно.

Критерии оценивания тестовых заданий.

Тест оценивается по пяти бальной шкале.

«5» (отлично) – 15 верных ответов (100%).

«4» (хорошо) – 14-10 верных ответов (75%-95%).

«3» (удовлетворительно) – 9 верных ответов (50%-70%).

«2» (неудовлетворительно) – менее 9 верных ответов (менее 50%).

Критерии оценивания тестовых заданий к итоговой контрольной работы.

«5» (отлично) – 30 верных ответов (100%).

«4» (хорошо) – 22-29 верных ответов (75%-95%).

«3» (удовлетворительно) – 15-21 верных ответов (50%-70%).

«2» (неудовлетворительно) – менее 15 верных ответов (менее 50%).

Критерии оценивания решения задачи.

«5» (отлично) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе нормативных источников и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом.

«4» (хорошо) – составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор нормативных источников; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

«3» (удовлетворительно) – задание выполнено, в логическом рассуждении нет существенных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе нормативных источников; задача решена не полностью или в общем виде.

«2» (неудовлетворительно) – задача решена неправильно.

Критерии оценивания ответов по экзаменационным билетам.

Экзаменационный билет оценивается максимально оценкой «5» (отлично).

В экзаменационном билете два вопроса.

Первый вопрос максимально оценивается оценкой «5» (отлично).

Второй вопрос максимально оценивается оценкой «5» (отлично).

По результатам оценивания двух вопросов оценка соответствует средней.