



Негосударственное частное некоммерческое  
образовательное учреждение высшего образования  
«Армавирский гуманитарно-социальный институт»

---

УТВЕРЖДАЮ:  
Ректор АГСИ



С.П.Токарь

«20» марта 2020г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### Б1.Б.06 ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки:  
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Форма обучения: очная, заочная

Армавир  
2019

## При разработке рабочей программы учебной дисциплины (модуля)

### в основу положены:

1. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденный Приказом Минобрнауки России от 14.12.2015 N 1461;

2. Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры утвержденный приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301.

3. Локальные акты НЧНОУ ВО АГСИ.

Рабочая программа учебной дисциплины одобрена на заседании кафедры гражданского права и процесса «30» августа 2019 г. Протокол № 1

Рабочая программа актуализируется (обновляется) ежегодно, в том числе в части программного обеспечения, материально-технического обеспечения, литературы.

Заведующий кафедрой, гражданского права  
и процесса, к.ю.н., доцент

\_\_\_\_\_

Н.А.Тарасьян

Разработчик программы

\_\_\_\_\_

П.А. Чудов

## 1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**Цель** – формирование у обучающихся знаний Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы, знаний содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ).

### **Задачи** дисциплины:

- изучить понятие, значение трудового права как отрасли, дисциплины и науки в России, изучить источники трудового права;
- получить представление о субъектах и объектах трудового права;
- знать содержание основных норм трудового права, их значение и применение;
- понимать значение трудового права в системе других правовых дисциплин и отраслей;
- выяснить сущность основных институтов трудового права;
- овладеть основными категориями и дефинициями трудового права;
- владеть нормативным материалом курса, юридической терминологией;
- уметь толковать нормы трудового права в современной юриспруденции;
- знать основные понятия и термины трудового права и распознавать их среди других по существенным признакам;
- составлять документы правового характера (трудовые договоры и иные юридические документы);
- получить навыки дискуссии по спорным проблемам трудового права; логически формулировать юридическую мысль, грамотно излагать ее.

Изучение дисциплины обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств.

## 2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Трудовое право» относится к базовой части блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Трудовое право» изучается на 2 курсе заочной формы обучения, во 2 семестре очной формы обучения.

## 3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения дисциплины, обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных	понятие и сущность государства; основы Конституционного права Российской Федерации; основы административного права РФ; основы гражданского права РФ; основы	использовать нормативные правовые акты, относящиеся к будущей профессиональной деятельности; применять нормативные	навыками соблюдения законодательства, принимать решения и совершать иные юридические действия в точном соответствии с законом;

	законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	уголовного права РФ; основы трудового права РФ;	правовые акты при разрешении конкретных ситуаций. оценивать государственные и правовые явления общественной жизни, понимать их значение,	применения законов и других нормативных правовых актов в практической деятельности;
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	основные разделы Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	использовать правовые акты, касающиеся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права;	навыками применения Социального права, Миграционного права и других нормативных правовых актов в практической деятельности;

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

**Очная форма обучения**

Вид учебной работы	Всего часов	2 семестр
<b>1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:</b>	<b>40,2</b>	<b>40,2</b>
Аудиторные занятия всего, в том числе:	36	36
Лекции	18	18
Практические занятия	18	18
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
<b>2. Самостоятельная работа</b>	<b>103,8</b>	<b>103,8</b>
Контроль	-	-
<b>ИТОГО:</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
Общая трудоемкость	<b>4</b>	<b>4</b>

## Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	2 курс
<b>1. Контактная работа обучающихся с преподавателем:</b>	<b>16,2</b>	<b>16,2</b>
Аудиторные занятия всего, в том числе:	12	12
Лекции	6	6
Практические занятия	6	6
Контактные часы на аттестацию (зачет)	0,2	0,2
Консультация	2	2
Контроль самостоятельной работы	2	2
<b>2. Самостоятельная работа</b>	<b>123,8</b>	<b>123,8</b>
Контроль	4	4
<b>ИТОГО:</b>	<b>144</b>	<b>144</b>
Общая трудоемкость	<b>4</b>	<b>4</b>

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
Тема 1. Понятие, предмет, метод, принципы и источники трудового права.	Трудовое право, как самостоятельная отрасль права. Предмет и метод трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей. Принципы трудового права. Источники трудового права. Субъекты трудового права.	ОПК-2 ОПК-3
Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда. Международное трудовое право.	Понятие и виды профсоюзов, их задачи и функции. Законодательство РФ как правовая основа деятельности профсоюзов. Место коллективных договоров и соглашений в правовом регулировании деятельности профсоюзов. Право профсоюзов на защиту трудовых прав работников. Понятие «социальное партнерство». Общие положения социального партнерства в сфере труда	ОПК-2 ОПК-3
Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Особенности трудоустройства иностранцев.	Понятие занятости и лица, считающиеся занятыми. Безработные и лица, которые не могут быть признаны безработными. Подходящая и неподходящая работа. Порядок регистрации безработных граждан. Пособие по безработице: размер, условия и сроки выплаты. Права и обязанности безработных. Гарантии государства в области занятости. Понятие и формы трудоустройства. Система органов государственной службы занятости. Организация общественных работ. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан. Участие работодателей в обеспечении занятости населения. Особенности трудоустройства иностранцев. Порядок регистрации и получения разрешения на работу.	ОПК-2 ОПК-3
Тема 4. Трудовой договор	Трудовой договор. Понятие, содержание, виды. Особенности трудового договора, отличие трудового и гражданско-	ОПК-2 ОПК-3

	правового договора. Прекращение трудовых отношений. Особенности расторжения трудового договора	
Тема 5. Рабочее время и время отдыха	Режим и учет рабочего времени по действующему законодательству. Виды отпусков. Порядок предоставления очередного отпуска работнику	ОПК-2 ОПК-3
Тема 6. Зарботная плата. Нормирование труда	Зарботная плата. Правовое регулирование зарплаты. Нормирование труда и его значение для организации производства.	ОПК-2 ОПК-3
Тема 7. Гарантии и компенсации	Понятия и случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам. Гарантии работникам, связанные с командировками, служебными поездками и переездом на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на медицинское обследование, и в случае сдачи ими крови и ее компонентов. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации. Понятие компенсационных выплат, их отличие от гарантийных выплат и оплаты труда. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника.	ОПК-2 ОПК-3
Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда	Дисциплина труда. Понятие и содержание. Регулирование дисциплины труда. Поощрения, как форма поддержания дисциплины труда. Дисциплинарная ответственность как средство воздействия на дисциплину труда	ОПК-2 ОПК-3
Тема 9. Охрана труда	Охрана труда по действующему законодательству. Надзор за охраной труда. Ответственность в сфере охраны труда. Правовое регулирование труда женщин. 8 Социальное партнерство в сфере охраны труда	ОПК-2 ОПК-3
Тема 10 Материальная ответственность сторон трудового договора	Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате его не законного увольнения. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Полная материальная ответственность работника. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Порядок взыскания ущерба и снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.	ОПК-2 ОПК-3
Тема 11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Понятие и случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда руководителей организаций. Трудовые гарантии женщинам и лицам с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух	ОПК-2 ОПК-3

	месяцев, и лиц, занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей — физических лиц. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Регулирование труда надомников. Особенности труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда педагогических и медицинских работников. Регулирование труда творческих работников и профессиональных спортсменов. Особенности регулирования труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил РФ и других воинских формированиях. Регулирование трудовых отношений в условиях чрезвычайного и военного положения	
Тема 12. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	Индивидуальные трудовые споры и порядок их разрешения. Коллективные трудовые споры. Право на забастовку, процедура её организации и проведения в Российской Федерации.	ОПК-2 ОПК-3

## 6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

### Очная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Понятие, предмет, метод, принципы и источники трудового права.	2	-	1	10
Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда. Международное трудовое право.	2	-	2	10
Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Особенности трудоустройства иностранцев.	2	-	2	10
Тема 4. Трудовой договор	2	-	2	8
Тема 5. Рабочее время и время отдыха	1	-	1	8
Тема 6. Заработная плата. Нормирование труда	1	-	2	10
Тема 7. Гарантии и компенсации	2	-	2	10
Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда	1	-	1	6
Тема 9. Охрана труда	1	-	1	6
Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора	2	-	2	8
Тема 11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	1	-	1	8
Тема 12. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	1	-	1	9,8
Итого (часов)	18	-	18	103,8

Форма контроля	Зачет
----------------	-------

### Заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Понятие, предмет, метод, принципы и источники трудового права.	1	-	0,5	10
Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда. Международное трудовое право.	0,5	-	0,5	10
Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Особенности трудоустройства иностранцев.	0,5	-	0,5	10
Тема 4. Трудовой договор	1	-	0,5	10
Тема 5. Рабочее время и время отдыха	-	-	0,5	10
Тема 6. Заработная плата. Нормирование труда	0,5	-	0,5	10
Тема 7. Гарантии и компенсации	0,5	-	0,5	10
Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда	0,5	-	0,5	10
Тема 9. Охрана труда	-	-	0,5	10
Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора	0,5	-	0,5	10
Тема 11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	0,5	-	0,5	10
Тема 12. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	0,5	-	0,5	13,8
Итого (часов)	6	-	6	123,8
Форма контроля	Зачет			

### 7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

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

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;



- подготовка к тестированию
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к зачету.
- 

## **8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **8.1 Основная литература:**

1. Адриановская, Т. Л. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т. Л. Адриановская, С. С. Баева. – Электрон. текстовые данные. – М.: Российский государственный университет правосудия, 2017. – 388 с. – 978-5-93916-587-7. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74187.html>. – ЭБС «IPRbooks»,
2. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебник / Н. А. Бочкарева. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 526 с. – 978-5-4486-0490-4. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79438.html>. – ЭБС «IPRbooks»,

### **8.2 Дополнительная литература:**

1. Бельгисова, К. В. Трудовое право [Электронный ресурс]: задачник для обучающихся по направлению подготовки бакалавриата «Юриспруденция» / К. В. Бельгисова. – Электрон. текстовые данные. – Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 53 с. – 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/78046.html>. – ЭБС «IPRbooks»,
2. Бельгисова, К. В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов-бакалавров, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» / К. В. Бельгисова. – Электрон. текстовые данные. – Краснодар, Саратов: Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2017. – 279 с. – 978-5-93926-307-8. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73261.html>. – ЭБС «IPRbooks»,
3. Глухов, А. В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум / А. В. Глухов. – Электрон. текстовые данные. – М.: Российский государственный университет правосудия, 2014. – 208 с. – 978-5-93916-402-3. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21254.html>. – ЭБС «IPRbooks»,
4. Захарова, Н. А. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. А. Захарова, В. Е. Резепова. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Корпорация «Диполь», Ай Пи Эр Медиа, 2013. – 216 с. – 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16477.html>. – ЭБС «IPRbooks»,
5. Кузнецов, А. Н. Избранные лекции по трудовому праву [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. Н. Кузнецов. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2013. – 392 с. – 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15834.html>. – ЭБС «IPRbooks»,
6. Лушникова, М. В. Очерки теории трудового права [Электронный ресурс] / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – Электрон. текстовые данные. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. – 940 с. – 5-94201-467-1. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18027.html>. – ЭБС «IPRbooks»,
7. Невская, М. А. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие / М. А. Невская, М. А. Шалагина. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Научная книга, 2012. – 229 с. – 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6351.html>. – ЭБС «IPRbooks»,
8. Петров, А. Я. Гарантии и компенсации. Актуальные вопросы трудового права [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / А. Я. Петров. – Электрон. текстовые данные. – М.: ЭкООнис, 2014. – 420 с. – 978-5-91936-043-8. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35256.html>. – ЭБС «IPRbooks»,

9. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум / сост. Н. А. Баиева. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. – 205 с. – 2227-8397. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66117.html>. – ЭБС «IPRbooks»,

### 8.3 Лицензионное программное обеспечение

1. Windows 10 pro
2. Liber Office (free)
3. Open Office.org (free)
4. ABBYY FineReader 11 Professional Edition
5. 7Zip (free)
6. Google Chrome (free)
7. Mozilla Firefox (free)
8. VLC player (видео плеер)
9. AIMP (ауди оплеер)
10. GIMP (Графический редактор)
11. K-Lite (кодеки для воспроизведения видео)
12. Irfanview (просмотр фото)
13. Adobe Flash Player
14. Adobe Reader (просмотр PDF)
15. Программный продукт АСУ УЗ 'Universys Web Server 5

### 8.4 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)
2. Электронная библиотека по философии - <http://www.filosof.historic.ru/>
3. Библиотека информационно-образовательного портала «Гуманитарные науки» - <http://auditorium.rup>
4. Российская государственная библиотека. - <http://www.rsl.ru>
5. Образовательные ресурсы федерального портала «Российское образование» <http://www.edu.ru>.
6. Право Интернет в России [www.pravo.inet.ru](http://www.pravo.inet.ru)
7. Электронно-библиотечная система IPRbooks- <http://www.iprbookshop.ru>.

#### Информационные справочные системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>;
2. Информационно-правовой сервер «Гарант» <http://www.garant.ru/>

## 9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд.1)	<b>Учебная мебель:</b> стол (9 шт.), стул (18 шт.), стол преподавателя (1 шт.), стул для преподавателя ( 1 шт.) доска маркерная (1шт.). <b>Технические средства обучения:</b> компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду организации, телевизор
--	---

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.7)	<b>Учебная мебель:</b> стол на 2 посадочных места (6шт.), стул (12 шт.). <b>Технические средства обучения:</b> оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (12 шт)
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.5)	<b>Учебная мебель:</b> стол на 2 посадочных места (1шт.), стул (2 шт.). <b>Технические средства обучения:</b> оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации (2 шт)
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (ауд.8)	Стеллажи, инвентарь, учебное оборудование

### **10.ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)**

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- Приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
  - наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих;
  - размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей)

справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию организации;

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

– обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально-технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, локальное понижение стоек-барьеров, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

## **11. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **11.1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов на практических занятиях, подготовки докладов и сообщений, написания рефератов, выполнения контрольных работ, практических заданий, участия в круглых столах, решения кейс-задач и тестов.

#### ***Описание показателей и критериев оценивания компетенций***

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Критерии оценивания компетенций</b>	<b>Шкала оценивания</b>
<b>Понимание смысла компетенции</b>	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач	Минимальный уровень
	Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Высокий уровень

Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче	Минимальный уровень
	Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.	Базовый уровень
	Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.	Высокий уровень
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.	Минимальный уровень
	Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы	Базовый уровень
	Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.	Высокий уровень

## 11. 2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля

### Вопросы для устного опроса на практических занятиях

Тема 1. Понятие, предмет, метод, принципы и источники трудового права.

Трудовая деятельность человека: понятие, содержание, необходимость правового регулирования. Общественные отношения, складывающиеся в процессе осуществления трудовой деятельности.

1. Предмет правового регулирования трудового права. Основные особенности отношений, входящих в предмет трудового права.

2. Метод трудового права. Императивный и диспозитивный методы. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Проблемы регулирования отношений, связанных с трудовой деятельностью.

3. Общие принципы и их значение в сфере регулирования труда. Понятие и значение основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений.

4. Понятие отраслевых и межотраслевых принципов и их дифференциация. Общая характеристика принципов трудового права.

5. Понятие источников трудового права. Классификация и виды источников трудового права. Конституция РФ и конституции республик в составе Российской Федерации, как источник трудового права. Международно-правовое регулирование труда.

Федеральные законы о труде. Подзаконные нормативные акты о труде; акты органов местного самоуправления: локальные нормативные акты.

6. Роль и функции трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права. Система трудового права. Общая и особенная части системы трудового права. Особенности правовых норм трудового права. Институты трудового права.

Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда. Международное трудовое право.

1. Понятие профессиональных союзов, их задачи и функции. Основные права профсоюзов в сфере трудовых отношений.

2. Гарантии прав избранных профсоюзных работников и членов выборного профсоюзного органа.

3. Понятие «социальное партнерство». Общие положения социального партнерства в сфере труда. Принципы социального партнерства.

Тема 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Особенности трудоустройства иностранцев. Основные направления государственной политики в сфере содействия занятости. Правовая организация трудоустройства.

1. Понятие занятости и лица, считающиеся занятыми. Безработные и лица, которые не могут быть признаны безработными. Подходящая и неподходящая работа. Порядок регистрации безработных граждан. Пособие по безработице: размер, условия и сроки выплаты. Права и обязанности безработных.

2. Гарантии государства в области занятости. Понятие и формы трудоустройства. Система органов государственной службы занятости. Организация общественных работ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.

Тема 4. Трудовой договор

1. Понятие и функции трудового договора.

2. Стороны трудового договора.

3. Содержание трудового договора.

4. Порядок заключения трудового договора.

5. Виды трудовых договоров.

6. Особенности отдельных видов договоров.

7. Понятие и виды переводов на другую работу.

8. Основания прекращения трудового договора.

9. Расторжение трудового договора по инициативе (заявлению) работника.

10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

11. Расторжение трудового договора по требованию органа не являющейся стороной договора.

12. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников.

Тема 5. Рабочее время и время отдыха

1. Рабочее время и время отдыха.

2. Понятие и виды рабочего времени.

3. Продолжительность рабочего времени.

4. Режим и учет рабочего времени.

5. Перерывы в работе.

6. Выходные и нерабочие праздничные дни.

7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

8. Понятие и виды времени отдыха.

9. Ежегодные отпуска.

10. Дополнительные отпуска.

## 11. Суммирование отпусков и отзыв из отпуска.

### Тема 6. Заработная плата. Нормирование труда

1. Понятие, признаки и функции заработной платы. Минимальный размер оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Установление заработной платы. Тарифная система оплаты труда. Исчисление средней заработной платы. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы. Компенсационные и стимулирующие выплаты. Ограничение удержаний из заработной платы. Размеры удержаний из заработной платы.

2. Оплата труда отдельных категорий работников за работу во вредных или опасных условиях труда. Нормирование труда. Понятие и содержание.

3. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда.

### Тема 7. Гарантии и компенсации

1. Понятие гарантий и компенсаций в трудовом праве. Гарантии при приёме и переводе на другую работу. Гарантии работникам, направляемым в командировки и при переезде на работу в другую местность.

2. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.

3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

4. Иные гарантии и компенсации, предоставляемые работникам по трудовому законодательству.

### Тема 8. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

1. Понятие, содержание и методы укрепления дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка. Процедура утверждения правил внутреннего трудового распорядка.

2. Методы обеспечения трудовой дисциплины (метод убеждения и метод принуждения). Права и обязанности работников. Права и обязанности администрации. Основания и меры поощрения по трудовому праву. Дисциплинарные проступки и их виды. Меры дисциплинарного воздействия и взыскания. Процедура наложения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарных взысканий. Временное отстранение от исполнения должностных обязанностей.

3. Правовые последствия для работников, привлеченных к дисциплинарной ответственности.

### Тема 9. Охрана труда

1. Понятие охраны труда и её значение. Законодательство об охране труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда.

2. Обязательность требований охраны труда для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении любых видов деятельности.

3. Организация охраны труда на предприятиях. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Проведение медицинских осмотров некоторых категорий работников. Обязанности работников в области охраны труда. Охрана труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.

4. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда. Источники финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5. Несчастные случаи на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве.

6. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и правил по охране труда.

#### Тема 10. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Понятие, признаки и виды материальной ответственности в трудовом праве. Виды материальной ответственности работодателя перед работником. Случаи наступления материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

2. Порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного имуществу работника.

3. Ответственность работодателя за задержку заработной платы.

4. Порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику.

5. Понятие прямого действительного ущерба.

6. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

7. Пределы материальной ответственности работника.

8. Случаи наступления полной материальной ответственности работников. Порядок заключения договоров о полной индивидуальной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причиненный ущерб. Порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю. Порядок взыскания с работника причиненного ущерба.

#### Тема 11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

1. Понятие и случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора.

2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет (несовершеннолетних): оплата труда, отпуска, гарантии при расторжении трудового договора.

3. Регулирование труда руководителей организаций. Особенности работы по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и сезонных работников.

4. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, надомников и работников религиозных организаций. 5. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. 6. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических, медицинских, творческих и иных категорий работников.

#### Тема 12. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

1. Понятия, виды и причины трудовых споров. Основные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников. Самозащита работниками трудовых прав. Формы самозащиты.

2. Принципы рассмотрения и подведомственность трудовых споров.

3. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Сфера компетенции Федеральной инспекции труда.

4. Комиссия по трудовым спорам – орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

5. Рассмотрение трудовых споров в суде. Рассмотрение трудовых споров в особом порядке.

6. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Этапы и порядок примирительных процедур решения коллективных трудовых споров.

7. Право на забастовку и его реализация.



## 8. Правовые последствия законной и незаконной забастовок.

### *Критерии и шкала оценивания устного опроса*

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решением задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленный вопрос обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.
Удовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются неточности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

### **Тематика рефератов**

1. Предмет и метод трудового права.
2. Классификация источников трудового права.
3. Конвенции Международной организации труда как источник трудового права.
4. Конституционные принципы трудового права.
5. Гарантии реализации права на труд в современном российском трудовом праве.
6. Право работников на управление организацией.
7. Профсоюзные органы как субъекты трудового права.
8. Защитная функция профсоюзов в современных условиях.
9. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений на современном этапе.
10. Трудовой договор и его отличие от гражданско-правового договора.
11. Виды трудовых договоров.
12. Порядок оформления приема на работу.
13. Перевод на другую работу: понятие и виды.

14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
15. Правовые вопросы охраны труда работников.
16. Охрана труда женщин.
17. Охрана труда несовершеннолетних.
18. Понятие и виды рабочего времени.
19. Понятие и виды времени отдыха.
20. Правовое регулирование оплаты труда.

### ***Критерии оценивания выполнения реферата***

Оценка	Критерии
Отлично	полностью раскрыта тема реферата; указаны точные названия и определения; правильно сформулированы понятия и категории; проанализированы и сделаны собственные выводы по выбранной теме; использовалась дополнительная литература и иные материалы и др.;
Хорошо	недостаточно полное, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей литературы и других источников;
Удовлетворительно	реферат отражает общее направление изложения лекционного материала и материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей литературы и других источников; неспособность осветить проблематику дисциплины и др.;
Неудовлетворительно	тема реферата не раскрыта; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

### **Типовые тесты по дисциплине**

- 1) Трудовое право России - это:
  - а) отрасль публичного права;
  - б) отрасль частного права;
  - в) комплексная отрасль права;
  - г) подотрасль гражданского права;
  - д) институт конституционного (государственного) права.
  
- 2) Предмет правового регулирования трудового права - это:
  - а) отношения, связанные с организацией и материально-техническим оснащением производства;
  - б) отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда и иные, связанные с ними отношения;
  - в) приемы и методы работы при данных средствах труда и технологии производства;
  - г) отношения, возникающие в процессе выполнения работы.
  
- 3) Метод правового регулирования в трудовом праве:
  - а) частно-правовой (диспозитивный);
  - б) публично-правовой (императивный);
  - в) носит комплексный характер (сочетает частно-правовые и публично-правовые компоненты);
  - г) господства и подчинения;

д) дисперсии и централизации.

4) Отметьте пункты, отражающие роль принципов в отрасли трудового права:

- а) определяют сущность трудового права и являются основой построения данной отрасли;
- б) могут выступать в качестве особого регулятора общественных отношений в случае пробелов в законодательстве;
- в) описывают понятие и признаки трудового отношения;
- г) являются одним из видов источников трудового права;
- д) обеспечивают единство отрасли трудового права, взаимосвязь и согласованность правовых норм данной отрасли.

5) Нормативные акты органов местного самоуправления, принимаемые ими в пределах своей компетенции:

- а) не являются источниками трудового права;
- б) являются источниками трудового права, но носят рекомендательный характер и применяются по усмотрению сторон трудовых отношений;
- в) являются источниками трудового права, но носят акцессорный (дополнительный) характер по отношению к нормам, установленным федеральными законами, и применяются при прямом указании сторон трудовых отношений; г) могут содержать нормы трудового права и являться источником трудового права.

б) Сторонами трудовых отношений являются:

- а) работник и работодатель;
- б) работник, работодатель и органы местного самоуправления;
- в) работник, работодатель и органы государственной власти;
- г) работник, работодатель, а также органы государственной власти и органы местного самоуправления; д) работник, работодатель и Международная организация труда (МОТ).

7) Работодателями могут являться:

- а) только юридические лица;
- б) только физические лица;
- в) только коммерческие организации и индивидуальные предприниматели без образования юридического лица (ПБОЮЛ);
- г) физические лица или юридические лица (организации), вступившее в трудовые отношения с работником, а также в установленных федеральными законами случаях и иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры.

8) Сторонами социального партнерства являются:

- а) работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей;
- б) работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей; в) комиссии по трудовым спорам;
- г) органы законодательной власти;
- д) органы судебной власти.

9) При смене формы собственности организации коллективный договор:

- а) прекращается;
- б) сохраняет свое действие;
- в) сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10) Безработными являются:

- а) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка;
- б) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка;
- в) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- г) нетрудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости;
- д) предприниматели без образования юридического лица.

11) Занятыми считаются:

- а) трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка и зарегистрированные в территориальных органах Федеральной службы по труду и занятости.
- б) выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей).
- в) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей.
- г) временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами.

12) На федеральном уровне социального партнерства образуется:

- а) коалиционная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально- трудовых отношений;
- б) временная Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально- трудовых отношений;
- в) постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально- трудовых отношений;
- г) Общероссийская комиссия по регулированию социально- трудовых отношений на федеральном уровне социального партнерства.

13) По общему правилу, определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены:

- а) только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме;
- б) как по соглашению сторон, так и в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении;
- в) только в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении.

14) По общему правилу, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- а) 30 часов в неделю;
- б) 38 часов в неделю;
- в) 40 часов в неделю;
- г) 48 часов в неделю;
- д) 50 часов в неделю.

15) Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением особых случаев, прямо перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса РФ) допускается:

- а) только с их письменного согласия;
- б) только на основании приказа работодателя;
- в) с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- г) с их письменного согласия и с учетом мнения территориального органа по труду;

16) Право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении:

- а) 2 месяцев непрерывной работы;
- б) 6 месяцев непрерывной работы;
- в) 8 месяцев непрерывной работы;
- г) 11 месяцев непрерывной работы;
- д) 1 года непрерывной работы.

17) В случае полного брака продукции по вине работника, оплата труда работника:

- а) производится в размере обычной ставки (оклада);
- б) производится в размере 1/2 ставки (оклада);
- в) производится в размере 2/3 ставки (оклада);

#### ***Критерии оценивания образовательных достижений для тестовых заданий***

Оценка	Коэффициент К (%)	Критерии оценки
Отлично	Свыше 80% правильных ответов	глубокое познание в освоенном материале
Хорошо	Свыше 70% правильных ответов	материал освоен полностью, без существенных ошибок
Удовлетворительно	Свыше 50% правильных ответов	материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
Неудовлетворительно	Менее 50% правильных ответов	материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня

### **Практические задания**

#### **Задача 1.**

1. Сделайте сравнительный анализ трудовых отношений, возникающих на основе трудового договора, и гражданско-правовых, опосредуемых договорами подряда, поручения, возмездного оказания услуг. Результаты оформите в виде таблицы: Критерии отличия Трудовые отношения Гражданско-правовые

2. Для оказания правовой помощи генеральный директор государственного унитарного предприятия пригласил: - адвоката, занимающегося частной юридической практикой; - дипломированного юриста, не имеющего постоянного места работы; - сотрудника юридической фирмы; - штатного преподавателя юридического вуза.

Рассмотрите возможные варианты сотрудничества указанных субъектов с предприятием. Охарактеризуйте юридическую природу отношений в каждом из вариантов и выделите те, которые регулируются нормами трудового права.

#### **Задача 2.**

1. При заключении трудового договора о работе Манкевича в должности юрисконсульта ОАО «Сатурн» в г. Москве ему было отказано в приеме на работу в связи с отсутствием регистрации. Манкевич Л.Ю. обратился в суд, он считал, что это проявление дискриминации, запрещенной законом. Определите, соответствует ли это принципам

трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение и в каком Постановлении Пленума Верховного Суда РФ.

2. На основе анализа статей ТК РФ выделите принципы, определяющие защитную функцию и представительство работников профессиональными союзами.

3. На стенде перед входом в организацию по обслуживанию железнодорожного транспорта повешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор.

Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.

### **Задача 3.**

1. Заполните таблицу: Основные субъекты трудового права Производные субъекты трудового права.

2. Заполните таблицу: Правоотношения, в которых участвуют исключительно основные субъекты трудового права Правоотношения, в которых участвуют производные субъекты трудового права

3. 14-летний Синицын пришёл устраиваться на работу в качестве разнорабочего в кафе «Прибой».

Какие условия должны быть соблюдены, чтобы прием на работу несовершеннолетнего был признан правомерным?

### **Задача 4.**

Супруга сантехника Родионова обратилась к генеральному директору ООО «УЮТ», где работает ее муж, и просила оказать воздействие на мужа, который злоупотребляет спиртными напитками, в связи с чем не может содержать двух несовершеннолетних детей, сама же Родионова находится в отпуске по уходу за младшим ребенком, возраст которого 2 года. Директор распорядился заработную плату Родионова перечислять на банковскую карту его жены. Родионов, узнав о таком решении, обратился в КТС с заявлением об отмене указанного распоряжения директора, так как считал его незаконным. Может ли быть ограничена правосубъектность в данном конкретном случае. Сформулируйте аргументированное решение КТС.

### **Задача 5.**

Садовничий И.А., Кротов А.О, Суворов Н.Р. заключили договор о возмездном оказании услуг с директором ООО «Благоустройство». В соответствии с которым они обязаны в течение зимнего периода осуществлять уборку снега в придомовой территории д. 4-9 на ул. Маяковского. Садовничий И.А., Кротов А.О, Суворов Н.Р. добросовестно выполняли свои договорные обязательства, что подтверждалось актами приема-передачи работ, однако оплату не получали. Задержку оплаты их труда директор ООО объяснял финансовыми трудностями ООО. Кротов А.О обратился в государственную инспекцию труда с просьбой оказать содействие во взыскании оплаты за оказанные услуги. Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

### **Задача 6.**

Григорьев, Козлов и другие обратились в суд с иском к ООО «Сонет» о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в связи с принятием общим собранием участников общества решения об отстранении их от работы, которое, по их мнению, является незаконным. Суд отказал в удовлетворении иска, полагая, что поскольку указанные лица являются участниками ООО, а трудовые договоры с ними не заключались, отношения между ними и обществом должны регулироваться не трудовым, а гражданским законодательством. Кроме того, суд отметил, что законодательством и уставом общества не предусмотрено обязательное трудовое участие членов общества в его деятельности. Поэтому нормы трудового права подлежат применению только в том случае, если в уставе общества специально оговорено, что отношения участников и общества, связанные с их личным трудом, могут быть оформлены трудовым договором. Соответственно, по мнению суда, истцы могут обратиться в суд с заявлением о признании

недействительным решением собрания участников общества с ограниченной ответственностью об отстранении от работы, а также ставить в суде вопрос о взыскании доли прибыли по итогам работы общества за год. Оцените аргументацию суда.

#### **Задача 6.**

Организация в объявлении о конкурсе указала в числе требований для участия в конкурсе: представление характеристики с последнего места работы, справки о состоянии здоровья и достижении возраста не старше 45 лет. Соответствуют ли закону данные требования?

#### **Задача 7.**

Постановлением представительного органа местного самоуправления был утвержден Порядок регистрации трудовых договоров, заключаемых работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. Указанный акт, в частности, устанавливает: - перечень документов, представляемых для регистрации трудового договора (документы, удостоверяющие личность работодателя и работника, трудовой договор в двух экземплярах, копии свидетельств о постановке на налоговый учет работодателя и работника, копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования работника, копия документа об образовании работника); - размер платы, взимаемой за регистрацию трудового договора с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями; - основания для отказа в регистрации трудового договора. Дайте оценку изложенным выше положениям акта органа местного самоуправления на предмет их соответствия нормативным правовым актам большей юридической силы.

#### **Задача 8.**

На основании решения общего собрания акционеров АО «Вымпел» Кравцов был уволен с должности генерального директора указанного общества по п. 2 ст. 278 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Кравцов обратился в районный суд с иском о признании незаконным решения общего собрания акционеров АО «Вымпел» и восстановлении его в должности генерального директора. Районный суд отказал Кравцову в приеме искового заявления, указав, что Кравцов является акционером и ранее осуществлял функции единоличного исполнительного органа общества, а споры между хозяйственными обществами и их акционерами, а также органами управления в силу п. 4 ч. 1 ст. 33 Арбитражного процессуального кодекса РФ подведомственны арбитражным судам. Чем должен руководствоваться суд при решении вопроса о подведомственности дела в данном случае? Правильно ли поступил суд?

#### **Задача 9.**

1. Проведите сравнительный анализ коллективного договора и соглашения. Выявите их общие черты, а также различия. По результатам проделанной работы заполните таблицу: Общие черты Соглашения Коллективный договор 1. 2. 3. Различия 1. 2. 3. 1. 2. 3.

2. Составьте схему: «Порядок проведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора», отразив в ней последовательно все стадии данного процесса, участвующих субъектов, соответствующие сроки и правовые последствия.

3. Правильно и полно отразите результаты профессиональной деятельности проектной группы составьте проект коллективного договора предприятия общественного питания «Колобок».

#### **Задача 10.**

На судоремонтном заводе «Балтийский ветер» действуют две профсоюзные организации и совет работников. Ни одна из организаций, представляющих работников, не объединяет более половины от их общего количества. Каковы должны быть действия сторон при заключении коллективного договора на заводе? Дайте мотивированный ответ юриста.

#### **Задача 11.**

В процессе переговоров с целью заключения коллективного договора стороны (работодатель и профсоюз) не достигли согласия. Первичная профсоюзная организация объявила забастовку в связи с отказом работодателя включить в коллективный договор

условие об индексации заработной платы. В роли государственного инспектора дайте ответы на следующие вопросы: вправе ли первичная профсоюзная организация сразу прибегать к забастовке при проведении коллективных переговоров; существуют ли процедуры оформления разногласий в ходе проведения коллективных переговоров, если да, то каким нормативным актом они регламентируются?

#### **Задача 12.**

В ходе проведения коллективных переговоров Скоков, член комиссии, представляющий работников, совершил прогул. Приказом директора он был уволен из организации без согласия представительного органа работников. Дайте мотивированные ответы юриста на следующие вопросы: вправе ли работодатель по собственной инициативе расторгнуть договор с членами комиссии по коллективным переговорам; какие гарантии и компенсации предусмотрены законодательством для этих лиц; в каких случаях с ними может быть расторгнут трудовой договор?

#### **Задача 13.**

В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры не были заключены из-за отказа работодателей их заключать, либо носили весьма формальный характер. Кроме того, в коллективном договоре предусматривалась возможность работодателя направлять работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановления работы из-за отсутствия сырья или временного затоваривания продукцией. Обязан ли работодатель заключить коллективный договор? На какой срок? Каков порядок регистрации коллективного договора, когда он вступает в законную силу? Какие нарушения допущены при составлении коллективного договора в рассматриваемой ситуации?

#### **Задача 14.**

Составьте схему порядка регистрации безработного гражданина, обратившегося в службу занятости. Отразите в ней последовательность регистрации, условия и сроки.

2. Некоторые нормы Закона РФ «О занятости населения в РФ» предусматривают правовые последствия увольнения по отдельным основаниям. Перечислите эти основания и их правовые последствия в отношениях по трудоустройству.

3. Правовой статус безработного характеризуется определенным объемом его прав и обязанностей, а также гарантий соблюдения соответствующих прав. Составьте таблицу основных прав безработного, его обязанностей и последствий невыполнения этих обязанностей.

#### **Задача 15.**

В поисках работы в службу занятости обратилась Васильева в возрасте 56 лет. Служба занятости отказала ей в признании безработной, так как она должна получать трудовую пенсию по старости. Васильева не согласилась с таким решением, поскольку за назначением пенсии не обращалась, рассчитывая найти работу и накопить страховой стаж, дающий право на максимальную пенсию. Должна ли быть Васильева признана безработной? Какую социальную поддержку она может получить в службе занятости?

#### **Задача 16.**

Савинский в течение года после увольнения занимался индивидуальной предпринимательской деятельностью в сфере розничной торговли, имел соответствующую регистрацию и налогооблагаемый доход. Со временем, решив сменить род деятельности, он обратился в службу занятости с целью поиска работы, предоставив необходимые документы, в том числе справку из налоговой инспекции о доходе за прошедший год. В каком случае Савинский может получить статус безработного? Какие документы ему необходимо предоставить в службу занятости? Определите размер его пособия по безработице.

#### **Задача 17.**



Маляр Виноградова, уволенная за прогул, была зарегистрирована центром занятости в целях поиска подходящей работы, а затем как безработная. В период трудоустройства она продолжала самостоятельно искать приработок, так как первые три месяца пособие не получала. Соседка попросила Виноградову помочь - сделать за вознаграждение косметический ремонт в квартире. Возникнут ли правовые последствия в отношениях Виноградовой с центром занятости, если, будучи безработной, она согласится сделать ремонт у соседки? При каких условиях такие последствия могут наступить?

#### **Задача 18.**

1. Составьте проект трудового договора с: - генеральным директором акционерного общества; - юрисконсультom юридической фирмы; - менеджером по персоналу общества с ограниченной ответственностью. Составьте проект приказа о приеме на работу: - заведующего складом готовой продукции производственного предприятия; - водителя автобуса ГУП «Автобусный парк № 1».

#### **Задача 19.**

Изобразите графически систему оснований расторжения трудового договора. Используя составленную схему, дайте характеристику различных оснований расторжения трудового договора в следующем порядке: - формулировка основания расторжения трудового договора (со ссылкой на соответствующую статью закона); - обстоятельства применения (специфика); - срок предупреждения об увольнении (если предусмотрен законодательством); - необходимость учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (для отдельных случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя); 27 - выплата выходного пособия (если производится) и его размер; - дополнительные льготы и гарантии работникам (если предоставляются).

#### **Задача 20.**

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 21.**

Крылов, сотрудник маркетинговой службы организации, расположенной в Санкт-Петербурге, был направлен в командировку в другую организацию, расположенную во Всеволожском районе Ленинградской области. Ссылаясь на то, что от места выполнения его служебных обязанностей в командировке до места его жительства даже ближе, чем от места постоянной работы, работодатель отказался оплачивать ему расходы по проезду. Крылов с этим не согласился, указывая, что для поездок на работу он уже приобрел месячный проездной билет, а теперь ему предстоит нести дополнительные расходы. Место же его жительства не имеет никакого значения в данном случае. Кто прав в этом споре?

#### **Задача 22.**

Фрезеровщик-сдельщик пятого разряда Листов две недели подряд по указанию администрации выполнял работу третьего разряда. При начислении заработной платы 31 Листову было отказано в выплате разницы со ссылкой на то, что оплата труда сдельщика должна соответствовать выполненной им работе. Листов обратился с заявлением в КТС, в котором просил, чтобы ему доплатили разницу в зарплате между пятым и третьим разрядами. Как решить спор?

#### **Задача 23.**

Шестнадцатилетний ученик слесаря Колунов в течение недели работал по 8 часов. Он обратился к администрации с просьбой, чтобы ему за 10 часов оплатили как сверхурочные. Обоснована ли просьба Колунова?

**Задача 24.**

Определите количество рабочих часов, которые в текущем месяце должны отработать нижеперечисленные работники: а) токарь Иванов (19 лет); б) ученик токаря Тарасова (17,5 года); в) ученик токаря Рогова (15,5 года). Определите каждому из них продолжительность смены в обычный, предпраздничный и предвыходной дни, если нормальная продолжительность рабочей смены на данном предприятии составляет 8 часов.

**Задача 25.**

Менеджер Пирогов обратился к генеральному директору акционерного общества с просьбой об увольнении его по собственному желанию. В своем заявлении он указал лишь основание увольнения, поставил подпись и дату написания заявления. Генеральный директор в своей резолюции для отдела кадров постановил уволить менеджера Пирогова через три дня. После увольнения, получения трудовой книжки и полного расчета Пирогов обратился с иском в суд о восстановлении его на работе, так как считал, что при его увольнении работодатель нарушил ст. 80 ТК РФ. Оцените правомерность действий генерального директора. Какое решение должен вынести суд?

***Критерии оценивания решения практического задания:***

Форма проведения текущего контроля	Критерии оценивания
Решение практического задания	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное решение практического задания (ситуационной задачи).
	«4» (хорошо) – в целом практическое задание (ситуационная задача) решена, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при решении практического задания (ситуационной задачи)
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, практическое задание (ситуационная задача) не решена или решена не верно.

**11.2 Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации**

**Вопросы для подготовки к зачету**

1. Предмет и метод трудового права.
2. Понятие источников трудового права и их классификация.
3. Трудовые отношения: понятие, порядок возникновения, изменения и прекращения.
4. Стороны трудовых правоотношений и их правовая характеристика.
5. Социальное партнерство в сфере труда, система и формы социального партнерства.
6. Коллективные договоры как форма социального партнерства.
7. Соглашения, их правовая значимость как особой формы социального партнерства.
8. Участие работников в управлении организацией.
9. Ответственность сторон социального партнерства.
10. Трудовой договор: понятие, виды, отличие от гражданско-правовых договоров.

11. Содержание трудового договора.
  12. Порядок заключения и изменения трудового договора.
  13. Прекращение трудового договора.
  14. Защита персональных данных работников.
  15. Понятие и виды рабочего времени.
  16. Особенности продолжительности рабочего времени за пределами нормальной по инициативе администрации (работодатель) и по инициативе работника.
  17. Режим и учет рабочего времени.
  18. Понятие и виды времени отдыха.
  19. Ежегодные основные отпуска и порядок их предоставления.
  20. Дополнительные оплачиваемые отпуска.
  21. Оплата и нормирование труда. Основные гарантии и формы оплаты труда.
  22. Заработная плата: установление, порядок, место и сроки выплаты.
  23. Оплата труда работников бюджетной сферы.
  24. Ограничения удержаний из заработной платы.
  25. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных выплачиваемых сумм.
  26. Оплата труда в особых условиях.
  27. Нормирование труда.
  28. Гарантийные и компенсационные выплаты и доплаты.
  29. Правовое регулирование дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
  30. Трудовой распорядок и дисциплина труда.
  31. Поощрения, применяемые за успешную трудовую деятельность.
  32. Дисциплинарные взыскания, порядок применения и снятия.
  33. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.
  34. Ученический договор.
  35. Охрана труда. Общие положения и основные направления государственной политики.
  36. Требования, предъявляемые к охране труда.
  37. Организация охраны труда.
  38. Обеспечение права работников на охрану труда.
  39. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
  40. Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
  41. Общие положения материальной ответственности сторон трудового договора.
  42. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате его незаконного увольнения.
  43. Ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы.
  44. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.
  45. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
- Пределы материальной ответственности работника.
46. Полная материальная ответственность работника.
  47. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
  48. Порядок взыскания ущерба и снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.
  49. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
  50. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
  51. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа.
  52. Особенности регулирования труда работающих по совместительству.
  53. Особенности регулирования труда работников, заключающих трудовой договор на срок до 2 месяцев.

54. Особенности регулирования труда сезонных работников.
55. Регулирование труда работников, работающих вахтовым методом.
56. Регулирование труда работников, работающих у работодателя – физического лица.
57. Регулирование труда надомников.
58. Регулирование труда работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
59. Особенности регулирования труда работников транспорта.
60. Особенности регулирования труда педагогических работников.
61. Регулирование труда работников религиозных организаций.
62. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных сил, а также работников, проходящих альтернативную гражданскую службу.
63. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
64. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
65. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
66. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
67. Рассмотрение коллективных трудовых споров.
68. Право трудового коллектива на забастовку.

***Критерии оценивания на зачете***

Шкала оценивания	Показатели
Зачтено	<p>Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины</p> <p>В ответе используется научная терминология.</p> <p>Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное</p> <p>Умеет делать выводы без существенных ошибок</p> <p>Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.</p>
Не зачтено	<p>Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины</p> <p>В ответе не используется научная терминология.</p> <p>Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками.</p> <p>Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины</p> <p>Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач.</p> <p>Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине.</p> <p>Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки.</p> <p>Отказ от ответа или отсутствие ответа.</p>

## Практические задания

### Задача 1.

Пациенты психиатрической больницы по назначению лечащих врачей в течение двух лет изготавливали сувенирную продукцию, реализация которой производилась через сеть коммерческих предприятий. Опекун одного из больных обратился в суд с заявлением о взыскании заработной платы, которая, по его мнению, причитается его подопечному за выполнение трудовой функции. Какое решение должен вынести суд?

### Задача 2.

Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:

- а) гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;
- б) государственный инспектор определил, что в ОАО предоставляют работникам, поступившим на работу, ежегодный оплачиваемый отпуск через 11 месяцев работы;
- в) генеральный директор направил представителей в комиссию по трудовым спорам;
- г) профсоюзный комитет предприятия, как выборный орган первичной профсоюзной организации рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с инженером технического отдела по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

### Задача 3.

Территориальный комитет профсоюза работников железнодорожного транспорта принял постановление, в соответствии с которым ввиду малочисленности первичных профсоюзных организаций коллективные договоры с работодателями должна заключать специальная комиссия обкома профсоюза. Дайте юридическую оценку действиям профсоюзного комитета в роли прокурора.

### Задача 4.

После заключения коллективного договора, зарегистрированного в органе по труду, в его текст по соглашению сторон были внесены дополнения. Они были надлежащим образом оформлены, но не зарегистрированы в органе по труду. Через пять месяцев возникла конфликтная ситуация: работодатель отказался от обязательств, которые дополнительно взял на себя, ссылаясь на то, что основной коллективный договор был зарегистрирован и, следовательно, имеет юридическую силу, а дополнение – нет, поэтому обязательной юридической силой не обладает. Представители работников обратились в службу по урегулированию трудовых споров за разъяснениями. В роли руководителя службы на основе закона дайте оценку действиям работодателя. Каков порядок регистрации коллективных договоров и соглашений?

### Задача 5.

В коллективном договоре ОАО «Горный металлург» содержалось условие о ежегодной индексации заработной платы работников в размере индекса цен. Работодатель, ссылаясь на экономические трудности, возникшие в организации, отказался от выполнения соответствующих условий коллективного договора. Председатель профсоюзного органа за разъяснениями обратился к государственному инспектору труда. Подготовьте письменный ответ инспектора заявителю, в котором укажите, какие действия может предпринять профсоюзный комитет предприятия. Вправе ли он оспорить отказ работодателя в судебном порядке? Какой суд должен рассматривать этот спор? Является ли возникший трудовой спор коллективным трудовым спором? Какая ответственность сторон за нарушение условий коллективного договора предусмотрена действующим законодательством?

### **Задача 6.**

По предложению профсоюзного комитета производственного объединения в коллективный договор включено положение о выплате единовременного пособия в размере 1,5 тыс. рублей всем ветеранам объединения, уходящим на пенсию по возрасту. Действующее пенсионное законодательство такой выплаты не предусматривает. Правомерны ли действия профсоюзного комитета?

### **Задача 7.**

Кузнецов получил в службе занятости направление на работу. Придя на другой день в организацию, куда было дано направление, он получил отказ, так как этой организации нужен был специалист иного профиля. Кузнецов принес в службу занятости документ об отказе в приеме на работу, а через неделю узнал, что ему приостановили выплату пособия по безработице на один месяц. Кузнецов не согласился с решением службы занятости. В каких случаях и на какой срок может быть приостановлена выплата пособия по безработице? Как Кузнецов может защитить свои права безработного?

### **Задача 8.**

Леонтьев, состоя на учете в службе занятости, в течение четырех месяцев дважды отказался от предложенных ему вариантов работы. Служба занятости приостановила выплату пособия по безработице на три месяца. Оцените правомерность действий службы занятости. Какова может быть общая продолжительность выплаты Леонтьеву пособия по безработице, а также его размер в последующие месяцы, при условии, что он не устроился на работу?

### **Задача 9**

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?

### **Задача 10.**

Иванов, проработавший в НИИ более 20 лет в качестве бухгалтера, был уволен по сокращению штатов по п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ. Обратившись в службу занятости по месту жительства через две недели после увольнения, он был зарегистрирован в целях поиска подходящей работы. Специалистом службы занятости ему была предложена вакансия бухгалтера в научно-производственной фирме в том же районе города с окладом выше прежнего, но по срочному трудовому договору для замены временно отсутствующего работника. Иванов счел предложенную работу не подходящей, так как его прежний трудовой договор носил постоянный характер. Следующая предложенная вакансия оказалась работой по гражданско-правовому договору об оказании услуг в той же фирме. Можно ли считать предложенную Иванову работу подходящей? Каковы последствия отказа Иванова в данном случае? В каком случае и когда он будет иметь право на пособие по безработице?

### **Задача 11.**

Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу», отразив в ней классификацию переводов: - с точки зрения срока выполнения другой работы; - по месту выполнения другой работы; - с точки зрения инициативы на перевод. Используя данную

схему, охарактеризуйте различные виды переводов с указанием оснований переводов, их предельного срока (для временных переводов), необходимости согласования перевода с работником (за исключением ситуаций, когда такое согласование не требуется) и предусмотренных законодательством гарантий работникам в отдельных случаях перевода

### Задача 12.

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. Изменение трудового договора

### Задача 13.

В организации принято положение о командировках, которым установлены нормы возмещения командировочных работников в Москве составляет 5500 руб. в сутки. Работник за время командировки потратил и документально подтвердил расходы на проживание из расчета 6000 руб. в сутки. Работодатель удержал из его заработной платы разницу в 500 рублей за каждые сутки. Правомерны ли действия работодателя?

### Задача 14.

Гражданин Хромов при неявке сменного работника проработал 3 часа, пока ему не нашли замену. Он потребовал оплатить ему сверхурочные в двойном размере. Работодатель оплатил в полуторном размере. Работник обратился в КТС. Решите спор.

### Задача 15.

После прохождения производственного обучения Федорову (16 лет) и Семенихину (17 лет) был присвоен 3-й разряд и по приказу директора завода они были направлены на работу в слесарный цех. По распоряжению начальника цеха для них была установлена 40-часовая рабочая неделя с продолжительностью ежедневной работы 8 часов. Законно ли решение начальника цеха? Если да, то на основании каких норм трудового права?

#### **Критерии оценивания решения практического задания:**

Форма проведения текущего контроля	Критерии оценивания
Решение практического задания	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное решение практического задания (ситуационной задачи).
	«4» (хорошо) – в целом практическое задание (ситуационная задача) решена, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при решении практического задания (ситуационной задачи)
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, практическое задание (ситуационная задача) не решена или решена не верно.

**ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ**  
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_) для исполнения в 20\_\_-20\_\_ учебном году

Внесены дополнения (изменения): \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_) для исполнения в 20\_\_-20\_\_ учебном году

Внесены дополнения (изменения): \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_) для исполнения в 20\_\_-20\_\_ учебном году

Внесены дополнения (изменения): \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_) для исполнения в 20\_\_-20\_\_ учебном году

Внесены дополнения (изменения): \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_  
(подпись, инициалы и фамилия)