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

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор НЧНОУ ВО «АГСИ»

Документ подписан электронной подписью
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Сертификат: 021CCAC2005AB11FBF4029C85F5CA97E72
Владелец: Токарь Александр Сергеевич
Действителен: с 22.04.2024 г. по 22.07.2025 г.

_____ А.С.Токарь

«24» июня 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б.1.О.13 ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки: 40.03.01 - Юриспруденция (бакалавр)
Профиль: гражданско-правовой
Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
(2023,2024 год набора)

Армавир, 2024

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Трудовое право» является формирование способности использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах, применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности, юридически правильно квалифицировать факты, события и обстоятельства.

Задачи изучения дисциплины «Трудовое право»:

- изучить важнейшие теоретические положения трудового права;
- проанализировать действующее трудовое законодательство;
- показать тенденции развития данной отрасли права;
- уяснить роль и место трудового права в системе российских отраслей права;
- изучить трудовое законодательство Российской Федерации и иные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- сформировать умение осуществлять толкование нормативно-правовых актов в целях их реализации (применения) в практической деятельности;
- сформировать навыки профессионально верно составлять тексты локальных нормативных и правоприменительных актов, трудовых договоров;
- сформировать навыки анализа и решения юридических проблем в сфере регулирования трудовых отношений;
- сформировать навыки защиты трудовых прав в соответствии с действующим законодательством.

Воспитательной задачей является формирование гражданской позиции, активного и ответственного члена российского общества, осознающего свои конституционные права и обязанности, уважающего закон и правопорядок, обладающего чувством собственного достоинства, осознанно принимающего общечеловеческие гуманистические и демократические ценности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

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

Дисциплина «Трудовое право» изучается в 4 и 5 семестрах очной формы обучения, в 4 и 5 семестрах заочной формы обучения, в 4 и 5 семестрах очно-заочной формы обучения.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	УК 9.2. Применяет базовые дефектологические знания при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ и инвалидами;	**Знать:** закономерности взаимодействия общества и людей с ограниченными возможностями развития; **Уметь:** планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами; **Владеть:** навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами;
	УК 9.1. Планирует и осуществляет профессиональную деятельность с лицами с ОВЗ и инвалидами.	**Знать:** нормативно-правовые основы трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья; **Уметь:** соблюдать принципы уважения, солидарности и толерантности по отношению к лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам; **Владеть:** навыками оказания поддержки и учета социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья;
ОПК-2. Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности	ОПК 2.1. Применяет нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности;	**Знать:** особенности различных форм реализации трудового права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридические значение; **Уметь:** определять характер трудовых правоотношений и подлежащие применению нормы материального и процессуального права; **Владеть:** навыками анализа правоприменительной практики при реализации норм материального и процессуального права;
	ОПК 2.2. Анализирует правовые последствия применения норм материального и процессуального права, оценивает риски и последствия принятого решения, отражает результаты правоприменительной деятельности в юридической документации.	**Знать:** основополагающие нормы российского материального и процессуального законодательства, которые определяют содержание основных институтов и отраслей трудового права; **Уметь:** работать с нормативно-правовыми актами в бумажном и электронном виде и методами юридической техники, применением этих навыков для решения правовых задач, в том числе подготовки правовых документов; **Владеть:** способностью анализировать и определять характер трудовых правоотношений и подлежащие применению конкретные нормы материального и процессуального права, навыками работы с нормативно-правовыми актами в бумажном и электронном виде и методами

		юридической техники, навыками подготовки правовых документов;
ПК-1. Способность юридически правильно квалифицировать факты, события и обстоятельства	ПК1.1.Анализирует юридически значимые факты, события и обстоятельства.	**Знать:** правовую природу юридических фактов, порождающих трудовые правоотношения, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм; **Уметь:** анализировать трудовые правоотношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности, юридически грамотно квалифицировать юридические факты и обстоятельства, их порождающие, с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; **Владеть:** навыками применения норм трудового законодательства Российской Федерации в конкретной ситуации с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом;
	ПК 1.2. Применяет факты, события и обстоятельства для принятия правоприменительного решения, квалифицирует их применительно к конкретной ситуации;	**Знать:** нормы трудового права, основные приемы их толкования; **Уметь:** правильно толковать нормы трудового права; **Владеть:** методикой квалификации юридически значимых фактов, событий и обстоятельств.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения; особенности трудовых правоотношений, правовую природу трудового договора их порождающего, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм материального и процессуального права в профессиональной деятельности;

- трудовое законодательство Российской Федерации, применяемое к регулированию трудовых правоотношений; квалифицирующие признаки различных видов правовых документов и их обязательные реквизиты в сфере трудовых правоотношений;

Уметь:

- применять нормы права, регулирующие трудовые и непосредственно связанные отношения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере;

- определить нормативные акты, подлежащие применению к регулированию трудовых правоотношений, объяснить роль содержащихся в них норм материального права для совершения процессуальных действий;

- анализировать трудовые правоотношения, являющиеся объектами профессиональной деятельности, юридически грамотно квалифицировать юридические факты и обстоятельства, их порождающие, с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом;

- анализировать и систематизировать предъявленные к правовым документам в сфере трудовых отношений требования с целью наиболее эффективного и юридически правильного их составления;

Владеть:

- способностью использования знаний норм права, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в целях их применения для определения оптимальных способов решения задач, возникающих в данной сфере;

- навыками выявления оптимальных механизмов применения норм материального и процессуального права к регулированию трудовых правоотношений;

- навыками применения норм трудового законодательства Российской Федерации в конкретной ситуации с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; навыками, необходимыми для составления юридических документов в сфере трудовых правоотношений.

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	4 семестр	5семестр
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**108.5**	**54,2**	**54.3**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	**100**	50	50
Лекции	48	24	24
Лабораторные	-	-	-
Практические занятия	52	26	26
Контактные часы на аттестацию (зачет, экзамен)	0,5	0,2	0,3
Консультация	4	2	2
Контроль самостоятельной работы	4	2	2
2. Самостоятельная работа	**71.5**	**17.8**	**53.7**
Контроль	**36**		**36**
ИТОГО:	**216**	**72**	**144**
Общая трудоемкость	**6**	**2**	**4**

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	4 семестр	5 семестр
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**80.5**	**32.2**	**48.3**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	**72**	**28**	**44**
Лекции	30	12	18
Лабораторные	-		-
Практические занятия	42	16	26
Контактные часы на аттестацию (зачет, экзамен)	0,5	0,2	0.3
Консультация	4	2	2
Контроль самостоятельной работы	4	2	2
2. Самостоятельная работа	**99.5**	**39.8**	**59.7**

Контроль	**36**		**36**
ИТОГО:	**216**	**72**	**144**
Общая трудоемкость	**6**	**2**	**4**

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Установочная 2 курс	4 семестр	5 семестр
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**28.5**	**4**	**12,2**	**12.3**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	**20**	**4**	**8**	**8**
Лекции	10	2	4	4
Лабораторные	-			
Практические занятия	10	2	4	4
Контактные часы на аттестацию (зачет, экзамен)	0,5	-	0,2	0,3
Консультация	4	-	2	2
Контроль самостоятельной работы	4	-	2	2
2. Самостоятельная работа	**174.5**	**32**	**19.8**	**122.7**
Контроль	**13**		**4**	**9**
ИТОГО:	**216**	**36**	**36**	**144**
Общая трудоемкость	**6**	**1**	**1**	**4**

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.	Трудовое право – одна из важнейших отраслей российского права. Понятие трудового права, его роль и место в системе российского права. Цели, задачи и функции трудового права. Роль и значение трудового права в рыночной экономике. Становление и развитие трудового права в России. Предмет трудового права и его особенности. Метод трудового права и его особенности. Система трудового права как отрасли права. Общая и особенная части трудового права. Основные институты трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права (гражданского, административного, предпринимательского, социального обеспечения). Предмет и система науки трудового права. Соотношение системы науки трудового права и системы отрасли трудового законодательства. Правила применения норм права во времени, пространстве и по кругу лиц. Квалификация юридически значимых фактов, событий и обстоятельств. Формы реализации трудового права.	ОПК-2 ПК-1
Тема 2. Принципы трудового права.	Понятие принципов трудового права и их классификация. Соотношение норм и принципов в трудовом праве. Закрепление принципов трудового права в правовых актах. Принципы, выражающие политику в области правового	ОПК-2

	регулирования рынка труда и эффективной занятости. Свобода труда. Свобода трудового договора. Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда. Государственное содействие в обеспечении занятости и трудоустройства граждан. Принципы, определяющие установление условий труда. Единство и дифференциация условий труда. Участие работников и профсоюзов в установлении условий труда. Принципы, определяющие применение труда работников. Определенность трудовой функции. Обеспечение дисциплины труда. Устойчивость трудовых правоотношений. Вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума. Принципы, определяющие охрану трудовых прав работников. Обеспечение охраны труда и здоровья работников. Гарантированность трудовых прав работников.	
Тема 3. Источники трудового права.	Понятие источников трудового права, их классификация. Общая характеристика Конституции РФ как важнейшего источника трудового права. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ и их роль в правовом регулировании труда. Всеобщая Декларация прав человека 10 декабря 1948 года. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года. Декларация МОТ 1998 г. об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Конвенции и рекомендации МОТ. Трудовой кодекс РФ – основной источник трудового права. Его место в системе источников трудового права. Общая характеристика федеральных законов о труде (Закон РФ от 19 апреля 1991 г. «О занятости населения в РФ»; Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 1 мая 1999 г. «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» и др.). Подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения. Акты Президента РФ, Правительства РФ, Минтруда России и иных федеральных органов исполнительной власти. Акты органов власти и управления субъектов РФ. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.	ОПК-2

	Соглашения и коллективные договоры. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Значение актов высших судебных органов – Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ – в трудовом праве.	
Тема 4. Субъекты трудового права.	Понятие и классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права и его содержание. Трудовая правосубъектность. Субъективные права и обязанности. Гарантии прав. Ответственность субъектов. Работник как субъект трудового права. Правовой статус работника, признаки его правосубъектности. Работодатель как субъект трудового права. Правосубъектность работодателей – юридических лиц. Критерии их правосубъектности. Руководитель организации как представитель работодателя. Администрация организации. Правосубъектность работодателей – физических лиц. Профессиональные союзы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права. Представители работодателей как субъекты трудового права. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Региональные, отраслевые и территориальные комиссии по заключению соглашений как субъекты трудового права. Органы государственной власти и местного самоуправления как субъекты трудового права. Юрисдикционные органы как субъекты трудового права. Основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений в рамках конкретных обстоятельств, пределы действия нормативно-правовых актов.	ОПК-2 ПК-1
Тема 5. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.	Конституционное право граждан на объединение в профсоюзы. Понятие профсоюзов. Задачи и функции профсоюзов. Нормативное правовое регулирование деятельности профсоюзов. Принципы деятельности профсоюзов. Понятие и содержание правового статуса профсоюзов. Классификация прав профсоюзов. Общая характеристика прав профсоюзов в сфере труда. Право профсоюзов на представительство и защиту социально-экономических прав и интересов работников. Право профсоюзов на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и осуществление контроля за их выполнением. Право профсоюзов на участие в урегулировании коллективных трудовых споров и на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Права профсоюзов на социальную	ОПК-2 ПК-1

	защиту работников. Гарантии прав профсоюзов. Обязанность работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа. Дополнительные гарантии в сфере труда для выборных работников профсоюзных органов. Ответственность за нарушение прав профсоюзов.	
Тема 6. Правоотношения в сфере труда.	Понятие и система правоотношений в сфере труда. Понятие трудового правоотношения и его признаки. Отличие трудового правоотношения от связанных с ним правоотношений, возникающих в связи с применением труда. Стороны трудового правоотношения. Содержание трудового правоотношения. Основные права и обязанности сторон трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми: - по организации труда и управлению трудом; - по трудоустройству у данного работодателя; - по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; - по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; - по участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; - по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; - по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; - по разрешению трудовых споров; - по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.	ОПК-2 ПК-1
Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда.	Право работников на защиту своих экономических и социальных интересов, на ведение коллективных переговоров. Понятие и значение социального партнерства. Принципы социального партнерства. Стороны и участники социального партнерства. Система и формы социального партнерства. Представители сторон социального партнерства, их правовой статус. Органы социального партнерства. Понятие коллективного договора и его юридическая природа. Стороны коллективного договора. Коллективные переговоры. Участники коллективных переговоров. Порядок ведения коллективных	ОПК-2 ПК-1

	переговоров по подготовке, заключению и изменению коллективного договора. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Содержание и структура коллективного договора. Нормативные, обязательственные, информационные положения, включаемые в коллективный договор. Срок и сфера действия коллективного договора. Понятие и виды соглашений. Стороны и участники соглашения. Порядок разработки, заключения и изменения соглашения. Содержание и структура соглашения. Срок и сфера действия соглашения. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения. Право работников на участие в управлении организацией. Основные формы участия работников в управлении организацией. Ответственность сторон социального партнерства.	
Тема 8. Трудовой договор.	Трудовой договор – основная форма реализации конституционного принципа свободы труда. Понятие трудового договора, его признаки. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров в сфере труда (подряда, возмездного оказания услуг, поручения, авторского договора и т.д.). Роль и значение трудового договора в современных условиях. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, необходимые при поступлении на работу. Форма трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Оформление приема на работу. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия. Предварительный медицинский осмотр. Виды трудовых договоров по срокам. Срочный трудовой договор, случаи его заключения. Изменение трудового договора. Понятие перевода на другую работу, отличие его от перемещения. Виды переводов на другую работу: в той же организации, в другую организацию, в другую местность. Постоянные и временные переводы. Гарантии для работников при переводе на другую работу. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Отстранение от работы. Основания прекращения трудового договора и их классификация. Общие основания прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора по соглашению сторон и в связи с истечением срока его действия. Расторжение трудового договора по инициативе	ОПК-2 ПК-1

	работника (по собственному желанию). Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия со стороны работника. Гарантии при увольнении некоторых категорий работников (несовершеннолетних, беременных женщин, женщин, имеющих детей, и др.). Участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения правил его заключения. Порядок оформления увольнения. Производство расчетов с увольняемым. Выплата выходного пособия при увольнении. Выдача документов, связанных с работой, и их копий. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.	
Тема 9. Защита персональных данных работника.	Понятие персональных данных. Обработка персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Хранение и использование персональных данных работников. Передача персональных данных работника. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника (дисциплинарная, материальная, административная, гражданско-правовая, уголовная).	ОПК-2 ПК-1
Тема 10. Рабочее время.	Понятие рабочего времени. Нормы продолжительности рабочего времени. Рабочая неделя, рабочий день. Виды рабочего времени. Нормальное рабочее время. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Работа в ночное время. Режим рабочего времени и порядок его установления. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя. Режим работы сменами. Разделение рабочего дня на части. Режим гибкого рабочего времени. Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени. Понятие сверхурочной работы. Основания для производства сверхурочных работ. Порядок привлечения работников к сверхурочной работе. Ненормированный рабочий день. Понятие и виды учета рабочего времени. Суммированный учет рабочего времени.	ОПК-2 ПК-1
Тема 11. Время отдыха.	Право на отдых и его гарантии. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Ежедневный (междусменный) отдых. Выходные дни. Нерабочие праздничные дни.	ОПК-2 ПК-1

	Право на отпуск и его содержание. Понятие и виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Удлиненные отпуска. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, их виды и основания предоставления. Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков. Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника. Отпуска работникам, совмещающим работу с получением образования. Отпуска, предоставляемые работникам в связи с ожиданием, рождением (усыновлением) ребенка и осуществлением ухода за ним. Отпуска без сохранения заработной платы.	
Тема 12. Заработная плата и нормирование труда.	Понятие заработной платы (оплаты труда) и ее признаки. Заработная плата как правовая категория. Составные части заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы. Государственные гарантии по оплате труда. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), порядок его установления. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте РФ. Соотношение минимальной заработной платы и прожиточного минимума. Индексация заработной платы. Формы оплаты труда. Ограничение удержаний из заработной платы. Системы оплаты труда и порядок их установления. Повременная и сдельная системы оплаты труда. Стимулирующие выплаты. Тарифные системы оплаты труда и их элементы. Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров. Оплата труда в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы: при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующего работника; при производстве сверхурочных работ, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время; при невыполнении норм выработки и при изготовлении продукции, оказавшейся браком; оплата времени простоя; оплата при освоении новых производств (продукции) и т.п. Исчисление средней заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм,	ОПК-2 ПК-1

	причитающихся работнику. Нормирование труда. Виды норм труда. Разработка и утверждение норм труда. Порядок введения, замены и пересмотра норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.	
Тема 13. Гарантии и компенсации.	Понятие гарантий и компенсаций. Гарантийные выплаты и гарантийные доплаты. Основания и порядок предоставления гарантийных выплат: при исполнении работником государственных или общественных обязанностей; при направлении работников в медицинские учреждения; при сдаче крови и ее компонентов; при предоставлении работнику ежегодных оплачиваемых отпусков; при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу; при временной нетрудоспособности работника и др. Основания и порядок осуществления компенсационных выплат: при направлении работников в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при использовании работником в интересах работодателя личного имущества и др.	ОПК-2 ПК-1
Тема 14. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.	Понятие квалификации работника. Профессиональные стандарты, порядок их разработки, утверждения и применения. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников. Право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование. Ученический договор, его понятие, стороны и содержание. Организационные формы ученичества. Порядок заключения ученического договора. Срок и форма ученического договора. Время и оплата ученичества. Недействительность условий ученического договора. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания прекращения ученического договора.	ОПК-2 ПК-1
Тема 15. Дисциплина труда.	Понятие и значение дисциплины труда. Правовые методы обеспечения дисциплины труда. Понятие внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка. Значение правил внутреннего трудового распорядка, их содержание и порядок утверждения. Уставы и положения о дисциплине. Поощрения за труд и порядок их применения. Льготы и преимущества, предоставляемые работникам, успешно выполняющим свои трудовые обязанности. Государственные награды. Понятие и виды дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок применения дисциплинарных взысканий, их обжалование. Снятие дисциплинарных взысканий.	ОПК-2 ПК-1
Тема 16. Материальная	Понятие и условия наступления материальной	ОПК-2

ответственность сторон трудового договора.	ответственности сторон трудового договора. Отличие материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Основания возложения на работника материальной ответственности. Виды и пределы материальной ответственности работника: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная материальная ответственность. Определение размера ущерба, причиненного работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Порядок взыскания ущерба. Возмещение затрат, связанных с обучением работника. Материальная ответственность работодателя перед работником за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться; за ущерб, причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.	ПК-1
Тема 17. Охрана труда.	Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Система законодательства об охране труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования по охране труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Медицинские осмотры отдельных категорий работников. Организация охраны труда: государственное управление охраной труда; государственная экспертиза условий труда; служба охраны труда в организации; комитеты (комиссии) по охране труда. Обеспечение прав работников на охрану труда. Права и гарантии прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Специальные правила охраны труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.	ОПК-2 ПК-1
Тема 18. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.	Особенности правового регулирования труда: женщин и лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до восемнадцати лет; руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации; лиц, работающих по совместительству; работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев; работников, занятых на сезонных работах; лиц, работающих вахтовым методом; лиц, работающих у работодателей – физических лиц; надомников;	УК-9 ОПК-2 ПК-1

	работников районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; работников транспорта; педагогических работников; работников религиозных организаций; спортсменов и тренеров и др. Способы организации совместной профессиональной деятельности при участии в ней лиц с ограниченными возможностями здоровья и содействие их успешной профессиональной и социальной адаптации. Применение базовых дефектологических знаний при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ и инвалидами.	
Тема 19. Защита трудовых прав работников.	Понятие и значение защиты трудовых прав и свобод. Способы защиты трудовых прав и свобод. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы государственного надзора и контроля. Федеральная инспекция труда, принципы ее деятельности и полномочия. Права и обязанности государственных инспекторов труда. Обжалование решений государственных инспекторов труда. Ответственность должностных лиц организаций за нарушение правил охраны труда и нарушение трудового законодательства. Ответственность государственных инспекторов труда. Федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по надзору и контролю в установленной сфере деятельности, по защите трудовых прав работников. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. Самозащита работниками своих трудовых прав. Понятие и формы самозащиты работниками своих трудовых прав. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Основные направления политики государства в вопросах регулирования правового положения лиц с ограниченными возможностями здоровья. Основные принципы недискриминационного языка и способы взаимодействия с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах.	УК-9 ОПК-2 ПК-1
Тема 20. Трудовые споры.	Понятие и виды трудовых споров. Условия и причины возникновения трудовых споров. Понятие, предмет, стороны индивидуального трудового спора. Момент возникновения индивидуального трудового спора. Способы разрешения индивидуальных трудовых споров. Подведомственность индивидуальных трудовых споров. Исковые (давностные) и процессуальные сроки разрешения индивидуальных трудовых споров.	ОПК-2 ПК-1

	Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС. Правовой статус КТС, особенности ее формирования и компетенция. Порядок обращения в КТС. Процедура рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в КТС (порядок принятия заявления, его рассмотрения, вынесения решения). Исполнение решения КТС. Обжалование решения КТС. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Подсудность индивидуальных трудовых споров. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам. Коллективные трудовые споры: понятие, предмет, стороны. Момент возникновения коллективного трудового спора. Порядок разрешения коллективного трудового спора. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника и в трудовом арбитраже. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Забастовка как крайнее средство разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку и его ограничения. Объявление и проведение забастовки. Орган, возглавляющий забастовку. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Незаконные забастовки. Запрещение локаута. Ответственность за нарушение законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров. Ответственность за незаконные забастовки. Добросовестное исполнение профессиональных обязанностей, соблюдение принципов этики юриста при защите интересов сторон трудового спора.	
Тема 21. Международно-правовое регулирование труда.	Понятие и значение международно-правового регулирования труда. Источники международно-правового регулирования труда. Международная организация труда (МОТ), ее функции и задачи. Соотношение международно-правового и российско-правового регулирования труда. Влияние норм МОТ на трудовое законодательство России. Конвенции и рекомендации МОТ о труде и их классификация. Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций МОТ о труде.	ОПК-2 ПК-1

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 и система трудового права.	2	-	2	1
Тема 2. Принципы трудового права.	2	-	2	1
Тема 3. Источники трудового права.	2	-	2	2
Тема 4. Субъекты трудового права.	2		2	2
Тема 5. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.	2		2	2
Тема 6. Правоотношения в сфере труда.	4		4	2
Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда.	2		4	2
Тема 8. Трудовой договор.	2		4	2
Тема 9. Защита персональных данных работника.	2		2	2
Тема 10. Рабочее время.	**4**		**2**	**1,8**
Тема 11. Время отдыха.	2		2	4
Тема 12. Заработная плата и нормирование труда.	4		4	5
Тема 13. Гарантии и компенсации.	2		2	5
Тема 14. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.	2		2	5
Тема 15. Дисциплина труда.	2		2	5
Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора.	2		2	5
Тема 17. Охрана труда.	2		4	5
Тема 18. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.	2		2	5
Тема 19. Защита трудовых прав работников.	2		2	5
Тема 20. Трудовые споры.	2		2	5
Тема 21. Международно-правовое регулирование труда.	2		2	4.7
Итого (часов)	48	-	52	71.5
Форма контроля	Зачет, Экзамен			

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.	1	-	1	4
Тема 2. Принципы трудового права.	1	-	1	4
Тема 3. Источники трудового права.	1	-	1	4
Тема 4. Субъекты трудового права.	1		1	4
Тема 5. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.	1		2	4
Тема 6. Правоотношения в сфере труда.	2		2	4
Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда.	1		2	4
Тема 8. Трудовой договор.	2		2	4
Тема 9. Защита персональных данных работника.	1		2	4
Тема 10. Рабочее время.	**1**		**2**	**3,8**
Тема 11. Время отдыха.	1		2	5
Тема 12. Заработная плата и нормирование труда.	1		4	5
Тема 13. Гарантии и компенсации.	1		2	5
Тема 14. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.	2		2	6

Тема 15. Дисциплина труда.	1		2	6
Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора.	2		2	5
Тема 17. Охрана труда.	2		4	5
Тема 18. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.	2		2	6
Тема 19. Защита трудовых прав работников.	2		2	6
Тема 20. Трудовые споры.	2		2	5
Тема 21. Международно-правовое регулирование труда.	2		2	5.7
Итого (часов)	30	-	42	99.5
Форма контроля	Зачет, Экзамен			

Заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.	0,5	-	0,5	5
Тема 2. Принципы трудового права.	0,5	-	0,5	5
Тема 3. Источники трудового права.	0,5	-	0,5	5
Тема 4. Субъекты трудового права.	0,5		0,5	5
Тема 5. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.	0,5		0,5	5
Тема 6. Правоотношения в сфере труда.	1		0.5	5
Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда.	0,5		1	5
Тема 8. Трудовой договор.	1		0,5	5
Тема 9. Защита персональных данных работника.	0,5		0,5	6
Тема 10. Рабочее время.	**0.5**		**1**	**5,8**
Тема 11. Время отдыха.	0,5		0,5	11
Тема 12. Заработная плата и нормирование труда.	0,5		0,5	11
Тема 13. Гарантии и компенсации.	-		-	11
Тема 14. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.	0,5		0,5	11
Тема 15. Дисциплина труда.	0,5		-	11
Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора.	-		0,5	11
Тема 17. Охрана труда.	0.5		0.5	11
Тема 18. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.	0,5		0,5	11
Тема 19. Защита трудовых прав работников.	0,5		-	12
Тема 20. Трудовые споры.	-		0.5	11
Тема 21. Международно-правовое регулирование труда.	0,5		0,5	11.7
Итого (часов)	10	-	10	174.5
Форма контроля	Зачет, Экзамен			

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 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, экзамену.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1 Основная литература:

1. Бочкарева, Н. А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебник / Н. А. Бочкарева. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 526 с. – ISBN 978-5-4486-0490-4. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79438.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Маркин, Н. С. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Н. С. Маркин, В. В. Надвикова, В. И. Шкатулла; под редакцией В. И. Шкатуллы. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Прометей, 2019. – 584 с. – ISBN 978-5-907100-72-5. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/94555.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлениям подготовки «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / К. К. Гасанов, Н. Д. Эриашвили, Ф. Г. Мышко [и др.]; под редакцией К. К. Гасанова, Ф. Г. Мышко, А. В. Тумакова. – 8-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2021. – 552 с. – ISBN 978-5-238-03494-2. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/123390.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.2. Дополнительная 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. – ISBN 978-5-93916-587-7. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/74187.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. 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. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/78046.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. 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 c. – ISBN 978-5-93926-307-8. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/73261.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Буянова, А. В. Трудовое право России. Общая часть [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова; под редакцией А. В. Буяновой, А. Н. Приженниковой. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Прометей, 2019. – 152 c. – ISBN 978-5-907100-14-5. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/94556.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Буянова, А. В. Трудовое право России. Особенная часть [Электронный ресурс]: учебник / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова; под редакцией А. В. Буяновой, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженниковой. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Прометей, 2018. – 264 c. – ISBN 978-5-907100-27-5. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/94557.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

6. Галиуллина, Р. Х. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум / Р. Х. Галиуллина. – Электрон. текстовые данные. – Казань: Казанский юридический институт МВД России, 2020. – 190 c. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/108614.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

7. Глухов, А. В. Трудовое право [Электронный ресурс]: практикум / А. В. Глухов. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Российский государственный университет правосудия, 2020. – 250 c. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/94174.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8. Кораблина, О. В. Трудовое право [Электронный ресурс]: рабочая тетрадь / О. В. Кораблина, О. И. Бабанова. – Электрон. текстовые данные. – Астрахань: Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. – 77 c. – ISBN 978-5-9926-1124-3. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/99519.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

9. Кузнецов, А. Н. Избранные лекции по трудовому праву [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. Н. Кузнецов. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Вузовское образование, 2013. – 392 c. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15834.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

10. 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 c. – ISBN 978-5-91936-043-8. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/35256.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

11. Пучкова, В. В. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное наглядное пособие / В. В. Пучкова. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022. – 306 c. – ISBN 978-5-4497-1545-6. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/117870.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

12. Трудовое право. В 2-х томах. Т.I. Часть общая [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Н. В. Дулатова, Ю. В. Иванчина, Е. А. Истомина [и др.]; под редакцией Е. М. Офман, Э. Л. Лещины. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Прометей, 2017. – 288 c. – ISBN 978-5-906879-42-4. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/94558.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

13. Трудовое право. В 2-х томах. Т.II. Часть особенная [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / Н. В. Дулатова, Ю. В. Иванчина, Е. А. Истомина [и др.]; под редакцией Е. М. Офман, Э. Л. Лещины. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Прометей, 2017. – 492 c. – ISBN 978-5-906879-43-1. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/94559.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.3 Лицензионное программное обеспечение

1.Windows 10 pro (договор № 7 от 02.03.2020 г)

2.Liber Office (free), Open Office.org (free).

3.Professional Edition,7Zip (free).
4. Google Chrome (free,).
5. Mozilla Firefox (free),
6.VLC player (видео плейер).
7.AIMP (аудио плейер) GIMP (Графический редактор).
8. K-Lite (кодеки для воспроизведения видео) Irfanview (просмотр фото) Adobe Flash Player.
9.Adobe Reader (просмотр PDF).
10.Система «Эдиторум» ЭБС-ВКР (договор № 0121/20180625 от 25.06.2018 г.) .
11. Программный продукт АСУ УЗ 'Universys Web Server 5' Лицензионный договор на использование программы для ЭВМ №13-П23-306 от 15.09.2023г.
12. КонсультантПлюс (договор от 01. 01.2016 г.
13. ЭПС «Система Гарант» договор № 12376/НК/2019 от 09.12.2019 г. Программа для ЭБС
14. IRRbooks. Лицензионный договор №11 506/24С от 08.04.2024г

8.4 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
2. Электронная библиотека по философии - http://www.filosof.historic.ru/
3. Российская государственная библиотека. - http://www.rsl.ru
4. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов http://school-collection.edu.ru/
5. Официальный сайт Верховного Суда РФ http://www.supcourt.ru/
6. Официальный сайт Президента РФ http://www.kremlin.ru/
7. Официальный сайт Конституционного Суда РФ http://www.ksrf.ru/
8. Официальный сайт газеты «Российская газета» https://rg.ru/
9. Официальный сайт ФСБ РФ http://www.fsb.ru/
10. Официальный сайт МИД РФ http://www.mid.ru
11. Официальный интернет-портал правовой информации http://www.pravo.gov.ru
12. 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 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Тургенева, д. 147, 1 этаж, помещение №5 (аудитория 1.5) общей площадью 44,2 кв.м.	**Учебная мебель:** - комплекты учебной мебели: стол на два посадочных места (18 шт.), стул ученический (36 шт.) - стол преподавателя (1 шт.) - кресло преподавателя (1 шт.) - доска классная (1 шт.) **Технические средства обучения:** набор демонстрационного оборудования: - мультимедиа проектор - компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации
Помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и	- комплекты учебной мебели; - компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза;

обеспечением доступа к ЭИОС вуза. 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Тургенева, д. 147, 2 этаж, помещение №7 общей площадью 12,4 кв.м.	
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Урицкого, д. 117, помещение №7б общей площадью 3,5 кв.м.	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 06.04.2021 N 245 «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

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написание рефератов, выполнение практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	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, приспосабливает 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 материалыдля проведения текущего контроля

УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах (контролируемый индикатор достижения УК 9.2. Применяет базовые дефектологические знания при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ и инвалидами; УК 9.1. Планирует и осуществляет профессиональную деятельность с лицами с ОВЗ и инвалидами).

ОПК-2. Способен применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности (контролируемый индикатор достижения ОПК 2.1. Применяет нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности; ОПК 2.2. Анализирует правовые последствия применения норм материального и процессуального права, оценивает риски и последствия принятого решения, отражает результаты правоприменительной деятельности в юридической документации).

ПК-1. Способность юридически правильно квалифицировать факты, события и обстоятельства (контролируемый индикатор достижения ПК1.1. Анализирует юридически значимые факты, события и обстоятельства; ПК 1.2. Применяет факты, события и обстоятельства для принятия правоприменительного решения, квалифицирует их применительно к конкретной ситуации)

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает нормативно-правовые основы трудоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья;
Знает закономерности взаимодействия общества и людей с ограниченными возможностями развития;
Знает особенности различных форм реализации трудового права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридические значение;
Знает основополагающие нормы российского материального и процессуального законодательства, которые определяют содержание основных институтов и отраслей трудового права;
Знает правовую природу юридических фактов, порождающих трудовые правоотношения, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм;;
Знает нормы трудового права, основные приемы их толкования;

Вопросы для устного опроса на практических занятиях

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права.

1. К какому типу отрасли права (публичное, частное) можно отнести трудовое право?
2. В чем состоят отличия коллективного и индивидуального труда?
3. Как Вы понимаете выражение «регламентируется сам процесс труда»?
4. По какому принципу осуществляется разделение трудового права на общую и особенную часть?
5. Из каких институтов состоит общая часть трудового права? Из каких особенная?
6. Какие общеправовые функции используются в трудовом праве?
7. На каком этапе исторического развития возникло трудовое право как отрасль права и с чем это было связано?
8. Какая отрасль права России первоначально регламентировала трудовые отношения?
9. Как соотносятся система науки трудового права и система отрасли трудового законодательства?

Тема 2. Принципы трудового права.

1. Какие классификации принципов трудового права Вам известны?
2. Что понимается под «принудительным трудом»?

Тема 3. Источники трудового права.

1. Какие нормы Конституции России содержат нормы трудового права?
2. Как соотносятся Трудовой кодекс и федеральные законы, содержащие нормы трудового права?
3. Какой юридической силой обладают в РФ конвенции Международной Организации Труда?
4. Какова сфера действия локальных актов о труде?
5. Какие источники трудового права носят договорной характер?
6. Какое место среди источников трудового права занимают постановления Пленума Верховного Суда РФ?
7. Применяется ли правило об обратной силе закона в трудовых правоотношениях?

Тема 4. Субъекты трудового права.

1. С какого возраста по общему правилу наступает трудовая правосубъектность работника в России?
2. Существует ли связь между гражданской и трудовой правосубъектностью?
3. При выполнении каких условий разрешено трудиться с 15 лет? с 14 лет?
4. Возможно ли принятие на работу лица, не достигшего 14-летнего возраста?
5. На какие виды можно подразделить граждан (работодателей) как субъектов трудового права?
6. В чем состоят особенности правового положения руководителя организации?
7. Какие лица входят в администрацию организации и в чем особенности правового положения администрации организации как субъекта трудового права?

Тема 5. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.

1. Каков порядок создания профсоюза?
2. Кто и при каких условиях может запретить деятельность профсоюзной организации?
3. Что означает принцип независимости деятельности профсоюза?
4. Какими правами обладает профсоюз в сфере установления условий труда?
5. Какими правами обладает профсоюз в сфере применения норм трудового права?
6. Как корреспондируются права и обязанности профсоюза?
7. Почему работнику выгодно состоять членом профсоюза?

8. Какие меры могут применять профсоюзные органы в организации в случае выявления нарушений норм по охране труда?

9. Как классифицируются гарантии прав профсоюза?

Тема 6. Правоотношения в сфере труда.

1. Как соотносятся производные от трудового правоотношения и трудовое правоотношение?

2. С какими юридическими фактами связывают возникновение трудовых правоотношений?

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда.

1. Является ли коллективный договор источником трудового права?

2. Распространяются ли положения коллективного договора на работников, принятых на работу после его заключения?

3. Что является моментом начала коллективных переговоров?

4. Кто вправе заключать коллективный договор в организации?

5. Какое правило должно соблюдаться при разработке условий коллективного договора?

6. На какой стадии коллективных переговоров может быть составлен протокол разногласий?

7. Какие меры можно предпринять, если в ходе коллективных переговоров стороны не могут выработать согласованных условий?

Тема 8. Трудовой договор.

1. Требуется ли регистрация трудового договора после подписания его сторонами?
2. Какие условия трудового договора определяются как дополнительные?
3. В каких случаях трудовой договор заключается на определенный срок?
4. Какие обязательства принимает на себя по трудовому договору работник?
5. Возможно ли заключение трудового договора в устной форме?
6. Какие гарантии предоставляются лицу при заключении трудового договора?
7. Могут ли быть установлены ограничения при приеме на работу?
8. Кто несет ответственность в случае несоблюдения формы трудового договора?
9. Обязательно ли при заключении трудового договора оговаривать срок его действия?
10. Кем определяется перечень документов, предоставляемых при поступлении на работу?
11. В каком случае трудовой договор может быть аннулирован?
12. Для каких категорий работников не может быть установлено испытание при приеме на работу?
13. Каков правовой статус работника в период испытательного срока?
14. Кем определяется срок испытания?
15. Каков порядок прекращения трудовых отношений, если результат испытания оказался неудовлетворительным?
16. В чем отличие перевода от перемещения?
17. Как соотносятся понятия прекращения и расторжения трудового договора?
18. Как классифицируются основания прекращения трудового договора?

Тема 9. Защита персональных данных работника.

1. Что понимается под персональными данными работника?
2. Каковы условия передачи персональных данных работника третьим лицам?

Тема 10. Рабочее время.

1. С какими институтами трудового права взаимосвязаны институты рабочего времени и времени отдыха?

2. В чем состоит отличие сокращенной продолжительности рабочего времени от неполного рабочего времени?

3. В каком случае работнику, которому установлено сокращенное рабочее время, оплата производится пропорционально отработанному времени?

4. Каким категориям работников работодатель обязан по их просьбе установить неполное рабочее время?

5. Может ли неполное рабочее время устанавливаться работнику на определенный срок?

6. Какие категории работников запрещено привлекать к сверхурочным работам?

7. Чем отличается режим ненормированного рабочего дня от сверхурочной работы?

8. Какие категории работников запрещено привлекать к работе в ночное время?

9. Каким образом компенсируется работа в ночное время?

10. Возможно ли привлекать к работе в ночное время инвалидов?

11. Какой порядок установлен для привлечения к сверхурочным и ночным работам женщин, имеющих детей?

12. В каких случаях работодатель может вводить сменный режим работы?

Тема 11. Время отдыха.

1. Какие перерывы в течение рабочего дня (смены) включаются в рабочее время и оплачиваются?

2. Какие категории работников запрещается привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни?

3. Какие классификации видов отпусков Вам известны?

4. Что такое удлиненный отпуск?

5. Кто имеет право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск?

6. Как определяется очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?

7. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?

8. Необходимо ли согласие работника на отзыв его из отпуска?

9. Возможно ли полностью заменить предоставление ежегодного отпуска денежной компенсацией?

10. В каком случае работнику может быть предоставлен творческий отпуск?

11. Что является основанием для предоставления женщине отпуска по беременности и родам?

12. Кто, помимо матери ребенка, может использовать отпуск по уходу за ним?

Тема 12. Заработная плата и нормирование труда.

1. С какой целью устанавливается МРОТ?

2. Что представляет собой индексация заработной платы?

3. В каких случаях работодатель имеет право произвести удержания из заработной платы?

4. Может ли работодатель производить выплату заработной платы в иностранной валюте?

5. Может ли работодатель полностью выплатить заработную плату работнику в неденежной форме?

6. Для каких целей работодатель вычисляет средний заработок работника?

7. Правомерно ли увольнение за прогул, если работник отсутствовал на рабочем месте по причине приостановления работы в связи с невыплатой начисленной ему заработной платы?

8. Правомерно ли увольнение за прогул, если работник получил от работодателя уведомление о готовности произвести выплату задержанной заработной платы, но не возобновил работу (ч. 4 ст. 142 ТК РФ), поскольку работодатель погасил задолженность частично?

9. Правомерно ли увольнение за прогул, если работник не возобновил работу после того, как получил от работодателя уведомление о перечислении задержанной заработной платы (ч. 4 ст. 142 ТК РФ)?

10. Правомерно ли увольнение за прогул, если работник в связи с невыплатой заработной платы приостановил работу и отсутствовал на рабочем месте после получения от работодателя уведомления о готовности частично погасить задолженность?

Тема 13. Гарантии и компенсации.

1. Что включается в состав командировочных расходов?

2. Является ли командировкой поездка работника по распоряжению работодателя в обособленное подразделение головной организации, которое находится вне места постоянной работы работника?

3. Являются ли командировками служебные поездки работников, которые трудятся в обособленном структурном подразделении вне места нахождения головной организации, в эту организацию?

4. Нужно ли оформлять привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день, если с таким днем совпадает день выезда в служебную командировку (прибытия из нее)?

5. Какие гарантии, предусмотренные законодательством при направлении в служебную командировку, сохраняются за работником, заболевшим во время командировки?

6. Какие выплаты полагаются работнику при ликвидации предприятия?

7. Правомерен ли отказ в выплате среднего заработка на период трудоустройства (ч. 1, 2 ст. 178 ТК РФ), если уволенный по сокращению численности (штата) работник трудился на условиях совместительства и другой работы не имеет?

8. Правомерен ли отказ в выплате среднего заработка за третий месяц нетрудоустройства (ч. 2 ст. 178 ТК РФ) работнику, который получает пенсию по старости?

9. Правомерен ли отказ в выплате выходного пособия в повышенном размере, установленном трудовым договором (ч. 4 ст. 178 ТК РФ), если работник уволен в связи с ликвидацией организации или сокращением численности (штата)?

Тема 14. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

1. В каких формах может производиться ученичество?
2. С кем работодатель может оформлять договоры на ученичество?
3. Каким образом производится оплата ученичества?
4. Достаточно ли устной формы заключения ученического договора?

Тема 15. Дисциплина труда.

1. Должен ли работодатель согласовывать с профсоюзом правила внутреннего трудового распорядка?

2. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если отсутствует вина работника в совершении дисциплинарного проступка?

3. Могут ли к работникам применяться штрафные санкции?

4. Является ли депремирование мерой дисциплинарного воздействия на работника?

5. В каком порядке привлекают к дисциплинарной ответственности руководителя организации?

6. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей после того, как истек один месяц с момента обнаружения работодателем дисциплинарного проступка или шесть месяцев после его совершения работником?

7. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если за проступки к работнику уже были применены дисциплинарные взыскания?

8. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работодатель не затребовал от работника письменное объяснение?

9. Правомерно ли увольнение за прогул, если до применения дисциплинарного взыскания работодателем не затребовано объяснение о причинах отсутствия работника на рабочем месте?

10. Правомерно ли увольнение за появление в состоянии опьянения до истечения двух рабочих дней с момента затребования объяснения, если работник отказался его предоставить?

Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора.

1. Может ли несовершеннолетний работник быть привлечен к полной материальной ответственности?

2. Что понимается под прямым действительным ущербом?

3. Может ли с работника быть взыскана упущенная выгода?

4. Привлечение работника к материальной ответственности является правом или обязанностью работодателя?

5. В каких случаях возможно освободить от ответственности работника при коллективной (бригадной) материальной ответственности?

Тема 17. Охрана труда.

1. Что представляет собой специальная оценка условий труда?
2. Что понимается под работами с вредными и (или) опасными условиями труда?
3. В каких случаях в организации должна быть создана служба охраны труда?
4. Что такое несчастный случай на производстве? Какие несчастные случаи должен расследовать работодатель?

Тема 18. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

1. На какие виды работ не могут быть приняты женщины?
2. Правомерно ли увольнение за прогул при самовольном использовании работником отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет?
3. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работница в период отпуска по уходу за ребенком приступила к работе на условиях неполного рабочего времени?
4. Правомерно ли увольнение одинокой матери в связи с сокращением численности или штата?
5. Правомерно ли увольнение в связи с сокращением численности или штата многодетного отца, если он является единственным кормильцем в семье?
6. Правомерно ли увольнение работницы в связи с истечением срока трудового договора в период ее нахождения в отпуске по беременности и родам или в отпуске по уходу за ребенком?
7. Правомерно ли увольнение по результатам испытания, если на момент увольнения работница была беременна?
8. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если на момент увольнения работница была беременна, но не сообщила об этом работодателю?
9. Правомерно ли увольнение за прогул при самовольном использовании работником дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом?
10. Как уволить генерального директора по решению уполномоченного органа юридического лица?
11. Как уволить генерального директора?
12. Как оформить переход работника с совместительства на основную работу?
13. Вносить ли сведения об отпусках внешних совместителей в график отпусков?
14. Как предоставляется отпуск работнику - внутреннему совместителю?
15. Правомерен ли отказ в выплате среднего заработка за четвертый, пятый, шестой месяцы нетрудоустройства (ч. 2 ст. 318 ТК РФ), если уволенный по сокращению численности (штата) работник выполнял трудовые обязанности в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, а организация-работодатель зарегистрирована в другом регионе?
16. Правомерен ли отказ в выплате среднего заработка за четвертый, пятый, шестой месяцы нетрудоустройства (ч. 2 ст. 318 ТК РФ) уволенному по сокращению штата работнику, который получает пенсию по старости?
17. Каким категориям медицинских работников и на какой срок предоставляются дополнительные отпуска?
18. Специфика социально- психологического статуса и проблем инвалидов.
19. Применение базовых дефектологических знаний при взаимодействии в социальной и профессиональной сферах с лицами с ОВЗ и инвалидами.

Тема 19. Защита трудовых прав работников.

1. Что понимается под самозащитой работниками своих трудовых прав?
2. В чем разница между контролем и надзором?

3. Кто осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

4. Что понимается под ведомственным контролем за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?

5. В каких случаях федеральная инспекция труда может произвести внеплановую проверку работодателя?

6. Правомерно ли увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работника, являющегося членом профсоюза, без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации?

7. Правомерно ли увольнение члена профсоюза в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) по истечении месяца со дня получения мотивированного мнения профсоюзного органа?

8. Правомерно ли увольнение в связи с сокращением численности или штата (по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) работника, состоящего в двух профсоюзных организациях, если одна из них дала согласие на увольнение, а другая не ответила на запрос работодателя?

9. Основные принципы недискриминационного языка и способы взаимодействия с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах.

Тема 20. Трудовые споры.

1. Учитывается ли выплаченное выходное пособие и сохраняемый на период трудоустройства заработок (ст. 178 ТК РФ) при определении суммы, подлежащей выплате за период вынужденного прогула?

2. Правомерен ли отказ работодателя в выплате сохраняемого среднего заработка за третий месяц со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ), если работник восстановлен на работе и с работодателя взыскана компенсация за период вынужденного прогула?

3. Каковы гарантии работника, избранным в состав КТС?

4. Какие выплаты полагаются работнику при восстановлении его на работу?

5. Что является моментом возникновения коллективного трудового спора?

6. Какие категории работников ограничены в праве на забастовку?

7. В каких случаях забастовка может быть признана незаконной?

8. Может ли забастовка быть объявлена без коллективного трудового спора?

9. Что такое локаут?

10. Профессиональное поведение юриста, соблюдение принципа этики при разрешении трудовых споров между сторонами трудовых отношений.

Тема 21. Международно-правовое регулирование труда.

1. Понятие, предмет, цели и задачи международно-правового регулирования труда.
2. Правовой статус, структура и принципы деятельности МОТ.
3. Порядок принятия МОТ конвенций и рекомендаций.
4. Понятие и система источников международно-правового регулирования труда.
5. Механизмы интеграции международных стандартов труда в национальное право.

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 решение 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 вопросы 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 не точности 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. Исторические аспекты развития трудового права России.
2. Сфера действия трудового права.
3. Роль и функции трудового права.
4. Система и общая характеристика источников трудового права.
5. Отраслевые принципы трудового права.
6. Физическое лицо (работник) как субъект трудового права.
7. Трудовые правоотношения.
8. Роль социального партнерства в трудовом праве.
9. Общая характеристика законодательства о занятости.
10. Характеристика трудового договора и его отличие от гражданско- правовых договоров.
11. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации.
12. Переводы на другую работу.
13. Ежегодный оплачиваемый отпуск.
14. Тарифная система оплаты труда.
15. Сдельная и повременная системы заработной платы.
16. Стимулирующие выплаты. Поощрения за труд.
17. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях.
18. Виды дисциплинарных взысканий и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.
19. Ученический договор.
20. Организация охраны труда на производстве.
21. Материальная ответственность работодателя перед работником.
22. Федеральная инспекция труда.
23. Разрешение трудового спора в комиссии по трудовым спорам.
24. Забастовки.

25. Особенности трудового договора между работником и работодателем – физическим лицом.

26. Особенности трудового договора руководителя организации.

27. Профессиональные союзы в трудовом праве.

28. Значение конвенций и рекомендаций МОТ для российского трудового права.

29. Понятие социальной защиты инвалидов. Федеральный закон “О социальной защите инвалидов в РФ”.

30. Характеристика и виды социализации лиц с ОВЗ.

31. Проблемы занятости и трудоустройства лиц с ОВЗ (инвалидов) в современном обществе.

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.

Тестовые задания для проведения зачета

1. Метод российского трудового права характеризуется:

а) сочетанием централизованного и договорного регулирования отношений труда;

б) строгим установлением централизованного характера условий;

в) только договорным характером установления условий труда.

2. В особенной части отрасли трудового права содержатся нормы:

а) распространяющиеся на все отношения данной отрасли;

б) регулирующие конкретный вид отношений данной отрасли, либо их отдельные элементы;

в) определяющие основные принципы и задачи правового регулирования труда.

3. К отраслевым принципам трудового права относится принцип:

а) равноправия сторон;

б) законности;

в) обеспечения права на обязательное социальное страхование.

4. Какой из принципов направлен на обеспечение защиты прав и интересов субъектов трудового права?

а) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;

б) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку;

в) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда.

5. Нормы, распространяющиеся на все отношения отрасли трудового права, а также нормы о разграничении компетенции Российской Федерации и ее субъектов по регулированию труда, входят:

а) в особенную часть трудового права;

б) в общую и особенную части трудового права;

в) в общую часть трудового права.

6. Сторонами трудовых отношений являются:

а) работник, работодатель, профсоюз;

б) служба занятости, Государственная инспекция труда, профсоюз, работник и работодатель;

в) работник и работодатель.

7. Нормы о рассмотрении трудовых споров входят:

а) в особенную часть трудового права;

б) в общую часть трудового права;

в) в специальную часть трудового права.

8. Нормы о рабочем времени – это элемент:

а) отношений по разрешению трудовых споров;

б) отношений по трудоустройству у данного работодателя;

в) трудовых отношений.

9. Коллективный договор заключается на срок:

а) не более трех лет;

б) не более одного года;

в) срок устанавливается сторонами.

10. Объединение норм трудового права в группы и институты и последовательное их расположение в зависимости от характера регулируемых ими общественных отношений и значения норм является:

а) системой трудового законодательства;

б) наукой трудового права;

в) системой трудового права.

11. Социально-партнерские отношения представителей работников, работодателей и органов исполнительной власти:

а) предшествуют или сопутствуют трудовым;

б) сопутствуют или следуют за трудовыми;

в) сопутствуют трудовым.

12. Трудовой договор вступает в силу:

а) со дня вручения каждой из сторон по экземпляру трудового договора;

б) со следующего дня после его подписания;

в) со дня фактического допуска работника к работе, с ведома работодателя.

13. Источники трудового права являются результатом нормотворческой деятельности:

а) уполномоченных государственных органов и работодателей;

б) уполномоченных государственных органов, органов местного самоуправления и социальных партнеров;

в) уполномоченных государственных органов, органов местного самоуправления.

14. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

а) 18 лет;

б) 14 лет;

в) 16 лет.

15. В случае предоставления работником заведомо ложных сведений при приеме на работу:

а) работник может быть уволен по инициативе работодателя;

б) работнику объявляется выговор;

в) данный вопрос решается федеральной инспекцией труда.

16. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать:

а) одного месяца в течение календарного года;

б) трех месяцев в течение календарного года;

в) полутора месяцев в течение календарного года.

17. Коллективный договор может заключаться:

а) только в организации в целом;

б) отдельно с каждым профсоюзом, имеющимся в организации;

в) в организации в целом и в ее филиалах.

18. Трудовое законодательство распространяется:

а) на работников, заключивших трудовой договор сроком свыше пяти дней;

б) на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем;

в) на всех работников, в том числе членов совета директоров и военнослужащих.

19. По инициативе одной из сторон может заключаться срочный трудовой договор:

а) с лицами до 18 лет;

б) с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

в) с лицами предпенсионного возраста.

20. Срок испытания может быть не более двух недель для:

а) сезонных работников;

б) лиц, окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

в) руководителя организации.

21. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

а) не более 24 часов в неделю;

б) не более 36 часов в неделю;

в) не более 32 часов в неделю.

22. Для работника, работающего на условиях неполного рабочего времени, работодатель оплачивает работу:

а) в зависимости от соглашения работодателя с работником;

б) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;

в) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.

23. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней по общему правилу уменьшается:

а) на 30 минут;

б) на 1 час;

в) на 2 часа.

24. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

а) 5 часов в течение 2 дней подряд и 100 часов в год;

б) 3 часов в течение 2 дней подряд и 110 часов в год;

в) 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

25. Расследование несчастного случая на производстве, в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение…

а) 15 календарных дней;

б) 3-х дней;

в) 7 рабочих дней;

г) 3 месяцев.

26. В случае расторжения трудового договора с руководителем организации коллективный договор

а) сохраняет свое действие до назначения нового руководителя;
б) прекращает свое действие;
в) сохраняет свое действие;
г) прекращает свое действие через 3 месяца.

27. Продолжительность работы по совместительству для сельских врачей…

а) не может превышать 4 часов в день и полного рабочего дня в выходной лень;
б) допускается не более 40 часов в неделю;
в) не может превышать 120 часов в год;
г) допускается в пределах месячной нормы рабочего времени.

28. Размеры оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций (кроме бюджетных организаций) определяются…

а) решением руководителя организации;
б) постановлением Совета трудового коллектива;
в) по указанию собственника имущества организации;
г) по соглашению сторон трудового договора.

29.Судьям предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью…

а) 30 рабочих дней без учета времени следования к месту отдыха и обратно;
б) 30 календарных дней без учета времени следования к месту отдыха и обратно;
в) 28 календарных дней;
г) 3 рабочих дня за каждый год работы в должности судьи.

30. Органом, участвующим в рассмотрении коллективного трудового спора является…

а) трудовой арбитраж;
б) суд;
в) прокуратура;
г) мировой судья.

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

Зачтено – отлично, хорошо, удовлетворительно.
Не зачтено- неудовлетворительно.

11.3. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений.

Результаты обучения
Умеет планировать и осуществлять профессиональную деятельность с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами;
Умеет соблюдать принципы уважения, солидарности и толерантности по отношению к лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам;
Умеет определять характер трудовых правоотношений и подлежащие применению нормы материального и процессуального права;

Результаты обучения
Умеет работать с нормативно-правовыми актами в бумажном и электронном виде и методами юридической техники, применением этих навыков для решения правовых задач, в том числе подготовки правовых документов; Умеет правовую природу юридических фактов, порождающих трудовые правоотношения, с целью правильного выбора подлежащих применению правовых норм; Умеет нормы трудового права, основные приемы их толкования;

Типовые задания для подготовки к зачету

1. Дайте определение источника права, какие основные источники права вы знаете?

2. Какие основные признаки источника права?

3. Каким образом можно классифицировать источники права?

4 Как проявляется императивный метод регулирования труда при установлении условий труда на локальном уровне? Приведите примеры.

5. Руководствуясь изученными нормативными актами, расскажите о действии источников трудового права во времени, пространстве, по кругу лиц. Приведите примеры из ТК РФ, характеризующие три сферы действия источников трудового права.

6. В ведении каких органов власти находится регулирование трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений? Подтвердите свой ответ ссылкой на закон.

7. Какую роль в регулировании труда играют международные акты? Являются ли они источниками трудового права? Подтвердите свои слова ссылкой на соответствующую статью ТК РФ. Какая международная организация создана для регулирования сферы труда?

8. Дайте определение соглашения. Какие виды соглашений заключаются в современной России? Каково основное отличие Генерального соглашения и Отраслевого соглашения, заключенного на федеральном уровне? Подтвердите свой ответ ссылками на законодательство.

9. Расскажите об ответственности сторон социального партнерства за нарушение законодательства о социальном партнерстве. Подтвердите свои ответы ссылкой на статьи Кодекса об административных правонарушениях РФ. В чем, на Ваш взгляд, состоят проблемы правового регулирования ответственности сторон социального партнерства?

10. Проанализируйте нормы действующей в РФ Конвенции МОТ № 111 " О дискриминации в области труда и занятий 1958 г. и определите нормативноправовые акты, их отдельные положения (включая, но не ограничиваясь ТК РФ), нормы которых не соответствуют указанной выше Конвенции МОТ.

11. Права человека в сфере труда.

1) Сформулируйте перечень основных прав работодателя и корреспондирующих им обязанностей работника. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

2) Распределите на две группы индивидуальные и коллективные права человека в сфере труда.

3) Сформулируйте предложения по совершенствованию законодательства о гарантиях права на защиту достоинства работника в период трудовой деятельности.

12. Заполните заявление о постановке на учет в качестве нуждающегося в поиске подходящей работы /безработного (сайт службы занятости / сайт Работа в России).

13. С какого возраста можно вступить/создать профсоюз? С какого момента профсоюз становится субъектом трудового права (критерии правосубъектности?) Сколько профсоюзов может быть в одной организации? Могут ли профсоюзы защищать права работников организации, не являющихся их членами? Какие есть обязанности у работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов?

14. Какие гражданско-правовые договоры связаны с трудом?

15. Как соотносится запрет дискриминации в области трудовых отношений и дифференциация правового регулирования в зависимости от пола и возраста?

16. Что понимается под «корреспондирующими» правами и обязанностями?

17. Что включает в себя сложный юридический состав как основание возникновения трудового правоотношения?

18. Какие условия трудового договора по законодательству относятся к обязательным?

19. В каком случае лицо, заключающее трудовой договор, не должно предоставлять работодателю трудовую книжку?

20. Какой порядок должен соблюдаться при расторжении трудового договора по инициативе работника?

21. Возможна ли подача заявления об увольнении по собственному желанию в период нахождения работника в отпуске?

22. В каком случае работник лишается права отозвать заявление об увольнении по собственному желанию до истечения срока предупреждения?

23. Каков порядок увольнения работника по инициативе работодателя за виновные действия?

24. Способы организации совместной профессиональной деятельности при участии в ней лиц с ограниченными возможностями здоровья. Приведите примеры.

25. В каких случаях увольнение необходимо согласовывать с профсоюзным органом? Какие сроки установлены законодательством для такого согласования?

26. Допускается ли прекращение трудовых отношений при смене собственника имущества работодателя?

27. Кто имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников?

28. Каким образом происходит оформление согласия работника на передачу его персональных данных?

29. Каков график отпусков и его значение при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска? Приведите пример.

30. Каковы основания и порядок привлечения работника к материальной ответственности? Приведите пример.

31. Каковы формы и значение охраны труда работников? Приведите пример.

32. Каковы виды ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы работнику? Приведите пример.

Критерии оценивания на зачете

Шкала оценивания	Показатели
Зачтено	Достаточный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе используется научная терминология. Стилистическое и логическое изложение ответа на вопрос правильное Умеет делать выводы без существенных ошибок Владеет инструментарием изучаемой дисциплины, умеет его использовать в решении стандартных (типовых) задач. Ориентируется в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Активен на практических (лабораторных) занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.

Не зачтено	Не достаточно полный объем знаний в рамках изучения дисциплины В ответе не используется научная терминология. Изложение ответа на вопрос с существенными стилистическими и логическими ошибками. Не умеет делать выводы по результатам изучения дисциплины Слабое владение инструментарием изучаемой дисциплины, не компетентность в решении стандартных (типовых) задач. Не умеет ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине. Пассивность на практических (лабораторных) занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Отказ от ответа или отсутствие ответа.

Типовые практические задания, направленные на формирование профессиональных навыков, владений

Результаты обучения
Владеет навыками взаимодействия в социальной и профессиональной сферах с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами; Владеет навыками оказания поддержки и учета социально-психологических особенностей лиц с ограниченными возможностями здоровья; Владеет навыками анализа правоприменительной практики при реализации норм материального и процессуального права; Владеет способностью анализировать и определять характер трудовых правоотношений и подлежащие применению конкретные нормы материального и процессуального права, навыками работы с нормативно-правовыми актами в бумажном и электронном виде и методами юридической техники, навыками подготовки правовых документов; Владеет навыками применения норм трудового законодательства Российской Федерации в конкретной ситуации с целью совершения юридически значимых действий в точном соответствии с законом; Владеет методикой квалификации юридически значимых фактов, событий и обстоятельств.

Типовые задания для подготовки к экзамену

1. Охарактеризуйте основные способы правового регулирования - запрет, дозволение, предписание. Укажите нормы трудового законодательства, в которых они выражены.

Результаты оформите в виде таблицы:

Способ правового регулирования	**Нормы трудового законодательства**
Запрет	
Дозволение	
Предписание	

2. Составьте проект уведомления соискателю об отказе в заключении трудового договора.

3. Составьте проект дополнительного соглашения к трудовому договору при переводе работника на другую работу.

4. Руководствуясь положениями Приказа Минздравсоцразвития России от 13.08.2009 N 588н, опишите порядок исчисления нормы рабочего времени за определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю.

5. Составьте проект правил внутреннего трудового распорядка организации.

6. Составьте проект приказа о предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7. Подготовьте проект дополнительного соглашения к трудовому договору об установлении гарантий и компенсаций за вредные и/или опасные условия труда.

8. Чем трудовой договор отличается от смежных гражданско-правовых договоров? Приведите пример.

9. Что понимается под уважительными причинами отсутствия работника на рабочем месте? Приведите пример.

10. Каковы обязательные и дополнительные условия трудового договора? Приведите пример.

11. Перечислите принципы недискриминационного языка и способы взаимодействия с людьми с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья в социальной и профессиональной сферах. Приведите пример.

12. Каковы основания для отстранения работника от работы? Приведите пример.

13. Каков порядок оформления доступа работника к сведениям, составляющим коммерческую тайну работодателя? Приведите пример.

14. Каков порядок увольнения работников при несостоятельности (банкротстве) организации-работодателя? Приведите пример.

15. Каков порядок привлечения работников к сверхурочной работе и к работе в ночное время? Приведите пример.

16. Какова продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников? Приведите пример.

17. Каковы формы оплаты труда работников? Приведите пример.

18. Каковы размеры ограничений удержаний из заработной платы? Приведите пример.

19. Каковы виды времени отдыха работников? Приведите пример.

20. Каков график отпусков и его значение при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска? Приведите пример.

21. Каковы основания и порядок предоставления компенсации за неиспользованный отпуск? Приведите пример.

22. Каковы формы и значение охраны труда работников? Приведите пример.

23. Каковы виды дисциплинарной ответственности работника? Приведите пример.

24. Каковы основания и порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности? Приведите пример.

25. Каковы виды материальной ответственности работника? Приведите пример.

26. Каковы основания и порядок привлечения работника к материальной ответственности? Приведите пример.

27. Какова материальную ответственность работодателя перед работником? Приведите пример.

28. Какова аттестацию рабочих мест по условиям труда? Приведите пример.

29. Каковы виды ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы работнику? Приведите пример.

30. Охарактеризуйте правила внутреннего распорядка? Приведите пример.

31. Каковы виды материальной ответственности работодателя перед работником? Приведите пример.

32. Каковы пределы материальной ответственности работника? Приведите пример.

33. Как складываются трудовые отношения работодателя с лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами? Приведите пример.

Типовые практические задания для подготовки к экзамену

1. С маляром Семеновым завод заключил трудовое соглашение по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц, когда работы были завершены, Семенов потребовал, кроме оговоренной оплаты, выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск. Правомерно ли его требование? В каких отношениях с заводом находился Семенов?

2. В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены из окружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики Павлов в рабочее время. Песни и пляски у елки организовывал массовик Макаров, приглашенный культработником клуба за определенную плату. В каких отношениях с фабрикой находились указанные лица?

3. Неработающий Иванов обратился в орган службы занятости для регистрации его в качестве безработного. Орган службы занятости в регистрации в качестве безработного Иванову отказал, ссылаясь на то, что он относится к категории занятого населения, поскольку является учредителем общественной организации «Свобода слова». Правомерен ли отказ Иванову в регистрации его в качестве безработного? Какие категории граждан считаются занятыми?

4. Гражданин Виноградов, проходя мимо стройки, увидел объявление о приеме на работу разнорабочих. Он зашел на стройку и поговорил с прорабом. Тот сказал, что Виноградов может приступать к работе, если принесет ему (прорабу) трудовую книжку и заявление о приеме на работу, которые будут направлены в управление «Стройтрест № 25» для оформления трудового договора. Виноградов сдал прорабу заявление и трудовую книжку, а на следующий день приступил к работе. Через месяц он узнал, что приказа о его приеме на работу нет, поскольку директор стройуправления отказался подписывать с ним трудовой договор, ссылаясь на предстоящее сокращение штатов. Может ли Виноградов требовать оформления своих трудовых отношений со «Стройтрестом № 25»? Если да, то на каком основании?

5. Гражданка Синицына была принята на работу на завод лаборантом с испытательным сроком три месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Синицыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Синицына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Может ли быть Синицына уволена с работы по результатам испытания? Если нет, то на основании каких юридических норм?

6. Гражданин Вакулин пришел трудоустраиваться на работу на завод «Сигнал». В отделе кадров он сказал, что трудовую книжку потерял, и попросил завести ему дубликат. Как должны поступить в отделе кадров завода «Сигнал» и на основании каких норм права?

7. Гражданка Ларичева работала раскройщицей тканей в ателье. По трудовому договору ее рабочее место находилось в магазине по продаже тканей, где ателье арендовало часть помещения. Однако срок аренды истек, и магазин отказался его продлить. Ларичеву

направили на работу в филиал ателье, расположенный в другом районе города, где ее выработка, а соответственно и заработок значительно снизились. Можно ли рассматривать действия администрации ателье как перевод на другую работу? Законны ли действия администрации в отношении Ларичевой?

8. В связи с резким уменьшением объема работ в организации издали приказ о переходе на неполную (24-часовую) рабочую неделю с пропорциональным уменьшением размеров заработной платы. Ряд работников не согласились с таким приказом и стали требовать уволить их по сокращению штатов, поскольку в организации мало работы. Как должен действовать в данной ситуации руководитель организации? Дайте ответ в соответствии с трудовым законодательством.

9. Приказом по заводу водитель Ивушкин был уволен по собственному желанию. Ивушкин обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель завода пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел, и был уволен. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу. Какое решение должен принять суд?

10. Инженер-технолог типографии Пономарева в состоянии беременности была уволена по инициативе работодателя по сокращению штатов. Спустя две недели после увольнения беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе. Как должно быть разрешено дело в суде?

11. Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять, наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим опозданий на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия. Законны ли указанные дополнения в Правилах внутреннего трудового распорядка? Каков порядок их применения?

12. Грузчик Крынкин, отмечая канун Нового года вместе со сторожем Парфишкиным, разбили к магазине новогоднюю витрину с новогодними игрушками, причинив ущерб на сумму десять тысяч восемьсот рублей. Директор магазина издала приказ о взыскании с работников суммы ущерба в равном размере. Крынкин и Парфишкин, несогласные с решением директора, обратились с иском в суд, прося снизить суд сумму ущерба до предела среднего заработка. В судебном заседании Парфишкин расширил исковые требования: просил суд снизить сумму ущерба до 50% среднего заработка, ссылаясь на тяжелое материальное положение (жена не работает, находится в отпуске по уходу за ребенком). Каково Ваше мнение?

13. Кассир завода Ряжева, одновременно являясь кассиром профкома, на протяжении двух лет изымала деньги профкома для собственных нужд, расходы покрывая фальшивыми документами, что стало предметом судебного разбирательства после проведенной ревизии. В свое оправдание Ряжева заявила, что хищение вызвано тяжелым материальным положением: она вдова, воспитывающая троих малолетних детей. Какую материальную ответственность понесет Ряжева перед заводом?

14. Водителю Юсупову директором фирмы «Вавилон» выдана разовая доверенность на доставку 20 ящиков с новогодними подарками. По прибытии в салон (место доставки) обнаружилось, что одного ящика не достает. Водитель ссылался на то, что выходил из машины для приобретения сигарет, возможно, в этот момент ящик был похищен. Возможна ли материальная ответственность работника, если да, то в каком размере?

15. Но истечении 2 месяцев работы у кладовщика Крысановой по результатам ревизии обнаружилась недостача на сумму пятнадцать тысяч рублей, что явилось основанием для предъявления иска в суд. Ответчица иск не признала, ссылаясь на то. что договор о полной

материальной ответственности с ней не был заключен, и акт приемки ценностей при поступлении на работу она не составляла. Какое решение примет суд?

16. Электрик Сидоров, по оплошности допустил замыкание и вывел из годности электросеть организации. Своими силами он произвел необходимый ремонт и написал заявление в бухгалтерию об удержании из зарплаты суммы, необходимой для приобретения электрических лампочек. Директор с действиями электрика Сидорова не согласился и издал приказ об удержании из зарплаты Сидорова суммы простоя, которую он заплатил работникам за время обесточивания электросети. Какое решение примет суд?

17. Директор магазина «Уют» издал приказ об удержании в равных долях с бригады продавцов суммы недостачи на двадцать тысяч рублей. Продавцы обратились в суд с исковыми требованиями об освобождении от материальной ответственности и об уменьшении ее размеров, при этом ссылаясь на обстоятельства: Петрова - несовершеннолетняя, Рябова - договор о полной материальной ответственности не заключала, Силантьева проработала всего две недели, недостача образовалась в смену Кирилловой. Какое решение примет суд?

18. Водитель фирмы «Саяны» совершил наезд на пешехода, который от полученной травмы скончался в больнице. Вдова предъявила иск к директору фирмы о возмещении вреда жизни ее мужу, прося суд взыскать ритуальные расходы, моральный ущерб, неполученную выгоду зарплату мужа на содержание двоих малолетних детей. Директор фирмы против иска возражал, т.к. в момент дорожно-транспортного преступления за рулем был не он, а его работник. Какое решение примет суд?

19. Ураганом отнесло от дверей ООО «Камылон» автомашину без водителя, которая сбила двух пешеходов, причинив телесные повреждения не опасные для жизни. В связи с чем в суд поступило два иска о возмещении вреда здоровью. Каково будет решение суда?

20. Тихонов работает в отделе компьютерного обеспечения ООО «Стимул» специалистом по обслуживанию оргтехники. Он вышел на работу в состоянии алкогольного опьянения. Начальник отдела компьютерного обеспечения ООО «Стимул» отметил состояние Тихонова устным замечанием и от работы Тихонова не отстранил. В результате действий Тихонова по наладке компьютера организации был причинен материальный ущерб на сумму 25 тыс. рублей, связанный с поломкой компьютера. Какой вид материальной ответственности может быть возложен на Тихонова?

21. Филонская работала буфетчицей в павильоне «Аист» объединения общественного питания. В связи с переводом павильона на односменную работу и сокращением в связи с этим одной штатной единицы буфетчицы ей предложили перевод на работу буфетчицей в домовую кухню того же объединения. Филонская отказалась от перевода, ссылаясь на то, что работа буфетчицы в домовой кухне отличается степенью сложности, а также режимом труда от работы в павильоне «Аист». Директор объединения обратился в выборный профсоюзный орган с просьбой высказать мотивированное мнение по поводу увольнения Филонской по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Есть ли основания для увольнения Филонской по п. 2 ст. 81 ТК РФ? Вправе ли работодатель уволить работника при отрицательном мнении выборного профсоюзного органа?

22. Работника Алексеева, при выходе с территории организации – его работодателя задержали работники службы безопасности данной организации. При осмотре было установлено, что Алексеев вынес с территории организации четыре предмета общей стоимостью 4500 руб. На основании указанного факта работодатель издал приказ об увольнении Алексеева. Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок действий в данной ситуации должен соблюдать работодатель?

23. Майорова была принята на работу в банк специалистом операционного зала. В период ее работы на нее постоянно поступали 38 жалобы граждан. В частности, указывалось, что Майорова медленно работает, из-за чего создаются большие очереди. Работнице предложили перевод на другую должность, не связанную с обслуживанием граждан. Майорова отказалась, так как перевод сопровождался уменьшением заработной платы. Управляющий банком принял решение об увольнении Майоровой по п. 3 ст. 81 Трудового

кодекса РФ. Майорова обжаловала увольнение в суд через два месяца после получения трудовой книжки с записью об увольнении. Назовите основание и процедуру прекращения трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ. Правомерно ли увольнение работника? Составьте исковое заявление от имени Майоровой.

24. Директор ткацкой фабрики издал приказ о переводе на режим неполного рабочего времени (три рабочих дня в неделю при одной смене) всех работников основных производств до возобновления поставок сырья. При этом желающим предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы. Приказ был издан 15 апреля, а перевод на неполное рабочее время предусматривался с 20 апреля. Профсоюзный комитет о предстоящем изменении режима рабочего времени в известность поставлен не был. Работникам, не согласным работать в новых условиях, было предложено увольняться по собственному желанию. Те работники, которые не выйдут на работу с режимом неполного рабочего времени, будут уволены за прогул. Какие нарушения трудового законодательства были допущены работодателем?

25. Дежурный кочегар Орлов был уволен за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Орлов обратился в суд с иском о восстановлении его на работе и выплате средней заработной платы за период вынужденного прогула, объяснив, что в тот день по графику он не должен был работать, но его вызвали подменить заболевшего товарища. Какое решение следует принять по делу Орлова?

26. Егоров предоставил работодателю справку-вызов от образовательной организации, в которой он обучается по заочной форме обучения, для защиты ВКР и сдачи государственных экзаменов. Работодатель предоставил ему ежегодный оплачиваемый отпуск на 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на 19 календарных дня и учебный отпуск с сохранением среднего заработка на 8 календарных дней. Нарушено ли в этом случае прав работника на получение отпуска для защиты ВКР и сдачи государственных экзаменов?

27. После приватизации муниципального торгового предприятия новый собственник Клюев через полтора месяца издал приказ об увольнении работников, занимавших следующие должности при прежнем собственнике: • директор; • заместитель директора; • главный бухгалтер; • заместитель главного бухгалтера; • заведующие отделами; • заместители заведующих отделами. При увольнении им было выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Увольнение было произведено после того, как они все отказались перейти на рядовые должности, которые им были предложены. Увольнение было произведено по п. 6 ст. 77 ТК РФ. Законны ли действия Клюева?

28. Определите количество человек, необходимых для полного укомплектования штата автомойки, которая работает круглосуточно, если одновременно должно присутствовать на работе 2 человека (работникам устанавливается график работы 2/2, смены с 9:00 до 21:00 и/или с 21:00 до 9:00, перерыв для отдыха и питания – 1 час).

29. Митрофанову было отказано в приеме на работу в качестве администратора фирмы «Метелица», поскольку он не отвечал возрастным требованиям, установленным работодателем (на работу приглашались лица в возрасте до 40 лет, а Митрофанову было 48 лет). Письменно мотивировать отказ руководитель фирмы отказался. Комиссия по трудовым спорам отказала Митрофанову в приеме жалобы, сославшись на неподведомственность ей данного спора. Куда и в какой срок может быть обжалован отказ в приеме на работу? Какие нарушения допущены работодателем и какие требования может Митрофанов предъявить фирме «Метелица»?

30. 15-летний учащийся технического училища Кириллов с согласия родителей был принят на работу почтальоном в отделение связи. Ему была установлена 24-часовая шестидневная рабочая неделя с суммированным (недельным) учетом рабочего времени и с разделением рабочего дня на части. Утренняя смена — с 6 ч 30 мин. до 8 ч (до начала занятий в училище); вечерняя — с 17 до 19 ч, в субботу — с 14 ч до 20 ч 30 мин. В обязанности Кириллова входила также обязанность разносить телеграммы, поступившие в

воскресенье. Родители Кириллова согласились на эти условия. Какие нарушения законодательства были допущены работодателем?

31. Работник работает на условиях полного рабочего дня (с 9:00 до 18:00) при пятидневной рабочей неделе. При этом перерыв для отдыха и питания работнику установлен с 13:00 до 14:00. Будет ли является прогулом отсутствие работника без уважительных причин с 9:00 до 14:05 (опаздывал на работу, но поскольку доехал только к перерыву для отдыха и питания, то решил 41 пообедать и немного опоздал после завершения перерыва для отдыха и питания)?

32. Работник работает на условиях неполного рабочего дня (с 14:00 до 18:00) при пятидневной рабочей неделе. Перерыв для отдыха и питания работнику не установлен. Будет ли является прогулом отсутствие работника без уважительных причин с 14:00 до 18:00?

33. В отделе работают два работника, которые выполняют одинаковые трудовые обязанности (занимают одинаковые должности). При временной нетрудоспособности одного из них или при уходе одного из них в отпуск необходимо ли оформить доплату другому работнику? Если необходимо, то какие документы необходимо оформить и требуется ли на это согласие работника?

34. В организации работают два работника, которые выполняют разные трудовые обязанности (занимают разные должности). При временной нетрудоспособности одного из них или при уходе одного из них в отпуск возникла необходимость выполнения соответствующей работы другим лицом. Руководитель организации решил поручить выполнение указанной работы второму работнику. Можно ли это сделать? Если можно, то какие документы необходимо оформить и требуется ли на это согласие работника?

35. У работодателя в штатном расписании имеются две должности водителя, но занята только одна из них. Работник, замещающий соответствующую должность, предложил работодателю принять его на работу по совместительству на вторую должность, заключив с ним еще один трудовой договор. Допускает ли это трудовое законодательство? Если допускает, то какие документы необходимо оформить?

36. По распоряжению руководителя водитель Скареднов должен был отвести главного бухгалтера в банк и вернуться в офис. На обратном пути, следуя по улице Республики, не отклоняясь от маршрута, Скареднов посадил пассажира, чтобы за вознаграждение провезти его 42 несколько остановок. В то время, когда в автомобиле находился пассажир, произошло дорожно-транспортное происшествие. Работодатель подал исковое заявление о привлечении Скареднова к полной материальной ответственности и включил в размер ущерба упущенную выгоду. Каковы основания привлечения работника к полной материальной ответственности? Каким должно быть решение суда?

37. Работник, быстро закончив уборку своего рабочего места в отведенное для этого в конце рабочей смены время, за 2 минуты до окончания рабочей смены употребил с коллегами по работе алкогольный напиток и отправился на проходную, чтобы пойти домой. На проходной его заметил мастер и с привлечением свидетелей составил акт о появлении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Какое дисциплинарное наказание может быть применено к работнику? Можно ли вообще не применять дисциплинарное взыскание?

38. Лазарева была задержана в проходной фабрики-кухни, где у нее были обнаружены вынесенные продукты на сумму 500 руб. Ранее она не привлекалась к ответственности за хищение, дисциплинарных взысканий не имела. Дознания и следствия органами полиции по факту хищения не проводилось. Через две недели за данный проступок Лазарева была уволена по подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК. Правильны ли действия работодателя? Как должен был поступить работодатель в данном случае? Предложите свой вариант решения.

39. Работодатель – Похоронное бюро «Нимфа» решил выплатить часть заработной платы своим работникам в не денежной форме (собственной продукцией). Работники не возражают. Допускается ли оплата труда в такой форме? Если допускается, то как это оформить?

40. Работодателем Фермерское хозяйство «Рассвет» принято решение выплатить часть заработной платы своим работникам в неденежной форме (собственной продукцией).

Работники не возражают. 43 Допускается ли оплата труда в такой форме? Если допускается, то как это оформить?

41. Работодатель – тематическое кафе «Японсен» ищет кандидата для замещения вакансии системного администратора. При этом в объявлении о приеме на работу в качестве одного из требований к кандидату указано – наличие внешности, похожей на японца. Является ли такое требование правомерным? Какие требования в данном случае могут предъявляться работодателем к кандидату?

42. Подсобный рабочий Сафронов был уволен с работы по п. 7 ст. 81 ТК РФ. Основанием для увольнения послужило совершение им кражи стройматериалов с дачного участка в садоводстве, в котором Сафронов также имел дачный участок. Кража была совершена 5 декабря 2019 г. и подтверждена постановлением о применении к нему административного наказания в виде штрафа. Когда руководителю стало известно об этом факте, приказом от 25 января 2020 г. Сафронов был уволен по указанному основанию. Сафронов с увольнением не согласился, сославшись на то, что проступок не связан с работой и, кроме того, нарушен срок для наложения дисциплинарного взыскания в виде увольнения. 20 февраля 2020 г. Сафронов обратился с иском в суд. Какое решение должен вынести суд?

43. Медсестра Суслова, уволенная 17 мая 2020 г. по п. 5 ст. 81 ТК, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Увольнение было произведено за невыход ее 12 марта 2020 г. на работу санитаркой. На эту работу она была переведена в качестве меры дисциплинарного взыскания за опоздание на два часа, допущенное 6 марта 2020 г. Суслова в суде объяснила, что невыход на работу вызван тем, что работа эта тяжелая, связанная с подъемом тяжестей, и она не может ее выполнять по состоянию здоровья. Об этом она устно ставила в известность работодателя. Однако причина была признана неуважительной, и затем последовало увольнение. Правомерны ли действия работодателя? Какое решение вынесет суд?

44. Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять, наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим опозданий на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия. Законны ли указанные дополнения в Правилах внутреннего трудового распорядка? Каков порядок их применения?

45. Подлежат ли расследованию и учету как несчастные случаи на производстве:

а) инфаркт, случившийся после объяснения по поводу прогула с начальником структурного подразделения в его кабинете;

б) травма, полученная по пути на работу общественным транспортом в результате дорожно-транспортного происшествия;

в) укус собаки, бегавшей по стройке, в момент ухода с работы после окончания рабочего дня;

г) травма, полученная в результате драки в обеденный перерыв на территории предприятия;

д) укус клеща во время междусменного отдыха в летнем оздоровительном лагере;

е) травма ноги, полученная при спуске по лестнице из жилого вагончика на территории вахтового поселка в период междусменного отдыха?"

46. Государственный инспектор по охране труда, обнаружив на автозаводе ряд грубых нарушений правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи, принял следующие решения:

• опломбировать несколько механизмов, находящихся в неисправном состоянии;

• запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в два раза выше допустимых пределов;

• остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;

• потребовать от работодателя увольнения инженера по технике безопасности как не со-ответствующего занимаемой должности;

• наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли перечисленные действия государственного инспектора по охране труда?

47. В организации производится сокращение численности и штата работников. Под сокращение попала Журкова. На имя директора организации от нее поступило заявление с просьбой оформить досрочно пенсию по старости, так как ей 54 года, общий трудовой стаж составляет 26 лет. Составьте юридическое заключение. Назовите дополнительные меры социальной защиты безработных предпенсионного возраста.

48. На собрании работников организации вынесено решение о необходимости выплаты премии по итогам работы за год. Главный бухгалтер обратился за разъяснением в юридический отдел. Составьте юридическое заключение. Проанализируйте права работников на участие в управлении организацией.

49. При приеме на работу в супермаркет, которому требовалось 10 работников, всем обратившимся по поводу приема на работу были выданы направления на предварительный медицинский осмотр (обследование). После его прохождения трем из 12 женщин, прошедших медосмотр, было отказано в приеме на работу без указания причины. Однако в медицинском заключении каждой из них было отмечено состояние беременности. Правомерны ли действия работодателя?

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

51. Карпова А. А. устроилась в ПАО «Акварель» фасовщицей. С Карповой А. А. был заключен срочный трудовой договор на срок с 10.10.2018 по 15.11.2018. Приказом генерального директора ПАО «Акварель» от 15.11.2018 Абрамова Н. Н. уволена с работы по истечении срока трудового договора на основании п. 2 ст. 77 ТК РФ. На момент увольнения Карпова А.А. находилась в положении, однако с письменным заявлением о продлении данного трудового договора к работодателю не обращалась, медицинскую справку, подтверждающую данный факт, не представила. Обратилась в суд с требованием признать данное увольнение незаконным. Суд отказал исковым требованиям Карповой А.А.

Вопрос: обоснуйте позицию суда.

52. В юрконсультацию обратился заявительница, которая как два года нигде официально не работает, потеряла трудовую книжку.

Заявительница спрашивает: «Как быть? Можно ли взять справку из ПФ РФ о том, где я раньше работала, завести новую трудовую книжку?».

53. Научный сотрудник Карпухин, производя опыт с новым электроприбором, получил смертельный разряд током, вследствие которого скончался на рабочем месте. Необходимый инструктаж Карпухиным был пройден, рабочее место соответствовало установленным требованиям охраны труда.

Несет ли ответственность работодатель за гибель Карпухина?

54. Наладчик оборудования находится на повременно-премиальной системе оплаты труда. Его месячная тарифная ставка составляет 7800 рублей. За качественное выполнение работ по наладке и текущему ремонту, а также за не превышение установленного лимита простоя оборудования полагается премия в размере 35% от месячной тарифной ставки. Начальник цеха, где работает Григорьев, снизил ему премию на 15 % за отказ Григорьева от сверхурочной работы.

Обоснованно ли уменьшение размера премии в данном случае?

55. Маслова обратилась 10 февраля с письменным заявлением к администрации, где она работала счетоводом, с просьбой уволить ее с работы, так как она намерена перейти на работу в другое учреждение, где ей предлагают работу бухгалтера. 25 марта того же года администрация издала приказ об увольнении Масловой по собственному желанию. Маслова

обжаловала увольнение в КТС, при этом она объяснила, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой возможности нет.

Подлежит ли требование Масловой удовлетворению?

Каков порядок расторжения трудового договора по ст. 80 Трудового Кодекса РФ?

56. Генеральный директор ООО «Внешмашстрой» С. принял локальный нормативный акт, в котором перечислены должности работников, в отношении которых установлен ненормированный рабочий день. С. уведомил первичную профсоюзную организацию о содержании данного акта перед его принятием, а профсоюз выразил мотивированное несогласие с данным актом. Генеральный директор принял данный акт в первоначальной редакции незамедлительно после получения возражений профсоюза. Законны ли действия директора? Подлежит ли применению данный локальный нормативный акт работодателя?

57. В запланированной колонизаторской космической экспедиции на Марс будут принимать участие гражданские лица — научные сотрудники Научно-исследовательского института «Парсек». Будет ли распространяться на них российское трудовое законодательство в период пребывания в экспедиции?

58. Миронов обратился в суд, поскольку ему было отказано в приеме на работу по мотиву отсутствия регистрации в г. Москве. Правомерен ли отказ работодателя? Какой принцип трудового права, по вашему мнению, был нарушен?

59. Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе, во-первых, выплачивает работодателю неустойку в размере 50 тыс. руб., во-вторых, не вправе устраиваться на работу в организацию с аналогичным профилем работы. Оцените правомерность таких условий. Вправе ли организация устанавливать порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора?

60. На собрании учредителей рассматривается вопрос о привлечении директора к полной материальной ответственности за разглашение коммерческой тайны. В размер вреда предлагается включить упущенную выгоду в размере 10 млн. рублей. Составьте юридическое заключение. В чем состоит особенность материальной ответственности руководителя организации?

61. При заключении коллективного договора на птицефабрике представителями работников и работодателя было принято решение о том, что в случае отсутствия средств на оплату труда работодатель вправе выплачивать заработную плату работникам в установленные сроки в неденежной форме в виде птичьего мяса в пределах 20% от общей суммы заработной платы работников. При очередной выплате заработной платы группа работников отказалась получать птичье мясо, требуя оплатить их труд в денежной форме (в рублях). В удовлетворении требований работников работодатель отказал, ссылаясь на условия заключенного коллективного договора. Правомерно ли требование работников? В каком порядке, при каких условиях может выплачиваться заработная плата в неденежной форме? Разрешите спор по существу.

62. При разгрузке строительных материалов на монтажника Жердева упали несколько кирпичей. От ударов по спине и голове, приведших к тяжелой травме, Жердев длительное время находился на лечении в больнице. По окончании стационарного лечения строитель был признан инвалидом в результате обострения гипертонической болезни. Жердев потребовал выдать ему акт о несчастном случае, однако работодатель в этом отказал, мотивируя свой отказ тем, что он до несчастного случая также страдал гипертонической болезнью и частичная утрата трудоспособности произошла именно вследствие этого заболевания, а не в результате полученной травмы. Дайте оценку правомерности требований работника. Разрешите данную ситуацию по существу.

63. Генеральный директор ОАО «Магнит» Вагин был уволен в связи с принятием советом директоров решения о прекращении с ним трудового договора. Учитывая, что решение об увольнении было принято при отсутствии со стороны Вагина виновных действий, он потребовал при увольнении компенсации в размере десятикратного среднего месячного

заработка. Однако в компенсации было отказано, так как в трудовом договоре с Вагиным никаких дополнительных выплат при увольнении не предусматривалось. Правомерны ли действия работодателя? Какие гарантии предусмотрены трудовым законодательством руководителю организации в случае прекращения трудового договора?

64. Учительница колледжа Васина была уволена за повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения. Основанием для увольнения явились неоднократные в течение учебного года срывы практических занятий. Обжалуя факт увольнения, Васина указала, что отсутствие ее на занятиях 23 марта 2006 г. было обусловлено тем, что она вовремя не получила выписку о дате и месте проведения этого занятия, 19 апреля была занята в другом образовательном учреждении, а о занятии 25 мая она не знала, поскольку потеряла записную книжку. Правомерно ли увольнение Васиной? Какие дополнительные основания расторжения трудового договора могут быть применены к педагогическим работникам?

65. В связи с получением выгодного заказа на выпуск новых машин, который надо было выполнить в сжатые сроки, генеральный директор завода издал распоряжение об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа, мотивируя это тем, что длительное время большинство работников из-за финансово-экономических трудностей работали неполное рабочее время и если будет нарушен срок выполнения этой работы, завод понесет большие убытки. Распоряжение было согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации завода. Законны ли действия руководства и выборного органа профсоюзной организации?

66. В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории организации группа рабочих была привлечена к работе в выходной день и следующий за ним нерабочий праздничный день 23 февраля. Среди них — электросварщик 5-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы (монтаж каркаса нового цеха данной организации) оплачивается по сдельно-аккордной системе оплаты труда. В каком порядке должна быть оплачена работа указанным работникам, если в их выходной день они начали работу в 20 часов и проработали до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 часов и закончили ее в 2 часа ночи?

Критерии оценивания практических задач

Форма проведения текущего контроля	Критерии оценивания
Решения практической задачи	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное выполнение задания
	«4» (хорошо) –в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при выполнении задания.
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

Шкала оценки для проведения экзамена по дисциплине

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	– полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными

	примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.
Хорошо	– вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.
Удовлетворительно	– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы.
Неудовлетворительно	– не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, - отказ от ответа или отсутствие ответа

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)