

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Жолобова Наталья Владимировна
Должность: Директор ФГОС
Дата подписания: 22.10.2024 13:38:00
Уникальный программный ключ:
4671e55a0ce5aa85ec3a17a938b5f6f8c0433e48

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
Северо-Западный филиал

Рабочая программа дисциплины

«Трудовое право»

Набор 2024 г.

Специальность:
40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность
(уровень «Специалитет»)

Специализация:
Судебная деятельность

Профиль подготовки:
Все профили

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчик (-и): Глухов А.В., к.ю.н., доцент, Калымов О.П., к.ю.н., доцент, Болдырев В.А., д.ю.н., доцент, Клепалова Ю.И., к.ю.н., доцент

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (Протокол № 10 от 27.03.2024 года)

Зав. кафедрой: Сварчевский К.Г., к.ю.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)



(подпись)

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины
«Трудовое право»

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена

(ФИО, ученая степень, ученое звание)

_____ «__» _____ 20__ г.
(подпись)

Заведующий кафедрой

гражданского права, к.ю.н., доцент Сварчевский К.Г.
(ФИО, ученая степень, ученое звание)


_____ «__» _____ 20__ г.
(подпись)

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Наименование разделов	Стр.
	Аннотация рабочей программы	4
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины	5
2.	Место дисциплины в структуре ОПОП	6
3.	Объем дисциплины и виды учебной работы	6
4.	Содержание дисциплины	7
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	28
6.	Материально-техническое обеспечение	44
7.	Карта обеспеченности литературой	47
8.	Фонд оценочных средств	49

**Аннотация рабочей программы дисциплины
«Трудовое право»**

<p>Цель изучения дисциплины</p>	<p>Целью освоения дисциплины «Трудовое право» является получение и углубление студентами научно-практических знаний по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с трудовыми отношений: осуществления занятости и трудоустройства, заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, дисциплинарной и материальной ответственности и др.; обучения практическим навыкам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, контроля за его соблюдением; овладение понятийным аппаратом изучаемой науки, приобретение практических навыков юридической работы в сфере трудовых и связанных с ними отношений.</p> <p>В результате изучения дисциплины «Трудовое право» обучающиеся должны развить способности к логическому мышлению, анализу усвоенного теоретического курса, умение оперировать обобщающими категориями, приобрести знания содержания трудового права, умения и навыки по толкованию и применению норм трудового законодательства, выработку умения применять положения трудового законодательства в конкретных правоприменительных ситуациях. Знание трудового права является необходимым условием для успешного овладения другими смежными юридическими дисциплинами (правом социального обеспечения и др.) Глубокое знание теории трудового права (в частности, юридического анализа трудо-правовых норм), действующего трудового законодательства, теории и практики его применения - важнейшие условия соблюдения законности в процессе правоприменительной деятельности.</p>
<p>Место дисциплины в структуре ОПОП</p>	<p>Дисциплина обязательной части ОПОП.</p>
<p>Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины</p>	<p>ОПК-2. Способен определять правовую природу общественных отношений, профессионально квалифицировать факты и правоотношения</p> <p>ОПК-3. Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права</p>
<p>Содержание дисциплины</p>	<p>Тема. 1 Предмет, метод и система трудового права Тема 2. Источники и формы трудового права Тема 3. Принципы трудового права Тема 4. Субъекты трудового права Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда Тема 8. Занятость и трудоустройство Тема 9. Трудовой договор Тема 10. Прекращение трудового договора Тема 11. Рабочее время Тема 12. Время отдыха Тема 13. Оплата и нормирование труда. Тема 14. Гарантии и компенсации</p>

	Тема 15. Дисциплина труда Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора Тема 17. Охрана труда Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников Тема 19. Защита трудовых прав. Трудовые споры Тема 20. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единицы, 216 часов.
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

1. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.

В совокупности с другими дисциплинами ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ОПК-2.	Способен определять правовую природу общественных отношений, профессионально квалифицировать факты и правоотношения
2	ОПК-3.	Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в картах компетенций по ОПОП.

В рамках дисциплины осуществляется воспитательная работа, предусмотренная рабочей программой воспитания, календарным планом воспитательной работы.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Учебная дисциплина «Трудовое право» относится к обязательной части ОПОП.

«Трудовое право» как научная дисциплина изучается в течение двух семестров. Завершается изучение дисциплины «Трудовое право» сдачей экзамена.

Фундаментальные основы данной дисциплины составляют достижения науки трудового права, теоретические исследования в области трудового права, а также основные правовые понятия и категории, усвоенные студентами при изучении теории государства и права: нормы права, ее действие во времени и пространстве, по кругу лиц, юридический факт, источник права, правовой акт.

Студент, приступая к изучению данного учебного курса, должен обладать основными знаниями гуманитарных дисциплин, полученных в рамках программы общеобразовательной средней школы, а также достаточными представлениями об основных понятиях теории государства и права, истории государства и права России и зарубежных стран, иметь представление о гражданском и административном законодательстве; уметь использовать методы сбора нормативной и фактической информации, имеющей значение для реализации правовых норм в сфере трудового права, а также методы анализа судебной практики; владеть методологией сравнительно-правового анализа применительно к трудовому праву.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Таблица 2

Таблица 2.1. для студентов очной формы обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			5	6
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	6	216	72	72
Контактная работа		90	48	42
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		126	64	62
Занятия лекционного типа		30	16	14
Занятия семинарского типа в том числе с практической подготовкой (при наличии)		60	32	28
Форма промежуточной аттестации (экзамен)				Экзамен

Таблица 2.2. для студентов заочной формы обучения

Вид учебной работы	Трудоемкость				
	зач. ед.	час.	по семестрам		
			4	5	6
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	6	216	18	90	108
Контактная работа		24	2	10	12
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		192	16	80	96
Занятия лекционного типа		8	2	2	4
Занятия семинарского типа в том числе с практической подготовкой (при наличии)		16	-	8	8
Форма промежуточной аттестации (экзамен)					Экзамен

Таблица 2.3. для студентов очной формы обучения (на базе СПО)

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			3	4
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	6	216	16	126
Контактная работа		10	2	8
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		206	16	118
Занятия лекционного типа		2	2	-
Занятия семинарского типа в том числе с практической подготовкой (при наличии)		8	-	8
Форма промежуточной аттестации (экзамен)				Экзамен

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Текст рабочей программы по темам.

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

Понятие труда и его роль в жизни общества. Трудовое право как отрасль права, как наука, как учебная дисциплина. Понятие трудового права и его место в общей системе права. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения). Предмет трудового права. Трудовые отношения. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Метод правового регулирования трудовых отношений. Роль и функции трудового права. Система трудового права как отрасли права. Предмет и система науки трудового права. Соотношение системы отрасли трудового права и системы законодательства о труде.

Тема 2. Источники и формы трудового права

Понятие и особенности источников и форм трудового права. Источники и формы трудового права, понятие и виды. Система источников и форм трудового права. Основные формы трудового права Российской Федерации. Конституция Российской Федерации как фундаментальный НПА, содержащий принципы трудового права. Международные документы в сфере труда. Конвенции МОТ. Федеральные законы. Трудовой кодекс Российской Федерации. Действие Трудового кодекса. Подзаконные федеральные нормативные правовые акты. Указы Президента РФ. Постановления Правительства РФ. Ведомственные нормативные правовые акты. Законы субъектов РФ. Подзаконные нормативные правовые акты субъектов РФ. Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов РФ. Общее и специальное законодательство о труде. Виды специальных норм. Нормативные договоры. Локальные акты, содержащие нормы трудового права. Значение постановлений высших судебных органов в применении норм трудового права.

Тема 3. Принципы трудового права

Значение основополагающих принципов трудового права. Понятие принципов трудового права. Виды принципов трудового права. Содержание принципов трудового права. Межотраслевые и отраслевые принципы правового регулирования трудовых отношений. Свобода труда. Запрещение принудительного труда. Запрещение дискриминации в сфере труда. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Равенство прав и возможностей работников. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда. Обеспечение права каждого на защиту своих трудовых прав. Запрет злоупотребления правом.

Тема 4. Субъекты трудового права

Понятие субъектов трудового права, их классификация. Правовой статус субъектов и его содержание. Трудовая правоспособность. Субъективные права и обязанности. Отличие трудовой правосубъектности от гражданской. Работодатели как субъекты трудового права. Юридические лица. Индивидуальные предприниматели. Физические лица - работодатели. Работники как субъекты трудового права. Органы управления юридического лица и уполномоченные ими лица как субъекты трудового права. Руководитель организации. Понятие трудового коллектива. Полномочия трудового коллектива. Выборные профсоюзные органы как субъекты трудового права.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений

Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих интересов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности. Организационная структура профсоюзов. Основные функции профсоюзов. Защитная функция профсоюзов. Право профсоюзов на участие в правовом регулировании социально трудовых отношений. Право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. Право на содействие занятости. Гарантии прав профсоюзов, гарантии членов профсоюзов. Дополнительные гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы.

Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права

Понятие и виды правоотношений по трудовому праву. Субъекты трудового правоотношения. Отличие трудового правоотношения от смежных правоотношений, связанных

с применением труда. Юридические факты, влекущие возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений. Содержание трудового правоотношения. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений с лицами, принимаемыми на работу по конкурсу; направленных службой занятости; работников, избранных, утвержденных или назначенных на должность. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми: организационно-управленческие правоотношения; правоотношения работодателей с профсоюзами; правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству; правоотношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации; правоотношения по социальному партнерству; правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; правоотношения по материальной ответственности; правоотношения по разрешению трудовых споров.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда

Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение. Принципы социального партнерства. Формы социального партнерства. Органы социального партнерства. Представительство интересов работников и работодателей в социальном партнерстве. Общие правила ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных договоров и соглашений. Понятие и значение коллективного договора. Стороны коллективного договора. Порядок и сроки разработки и заключения коллективного договора. Структура и содержание коллективного договора. Действие коллективного договора. Изменения и дополнения коллективного договора. Контроль за выполнением условий коллективного договора. Понятие и значение соглашений. Виды соглашений: генеральное, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные. Участники соглашений. Порядок и сроки разработки и заключения соглашений. Содержание соглашений. Действие соглашений, изменения и дополнения соглашений. Контроль за выполнением условий соглашений.

Тема 8. Занятость и трудоустройство

Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Основные направления государственной политики в области занятости населения. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми. Права граждан в области занятости. Формы трудоустройства. Подходящая и неподходящая работа. Понятие безработного, его основные права и обязанности. Порядок регистрации безработных граждан. Меры социальной поддержки безработных. Пособие по безработице. Выплата стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости. Общественные работы. Квотирование рабочих мест.

Тема 9. Трудовой договор

Понятие трудового договора. Значение трудового договора. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Необходимые условия трудового договора. Обязательные условия трудового договора. Факультативные условия трудового договора. Виды трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Юридические гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу. Документы, предоставляемые при приеме на работу. Оформление приема на работу. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия. Совмещение, совместительство. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Понятие и виды перевода. Отличие перевода от перемещения. Основания и условия перевода на другую работу. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе работника. Постоянные и временные переводы. Переводы по медицинским показаниям. Отстранение от работы.

Тема 10. Прекращение трудового договора

Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы. Общие основания прекращения трудового договора. Общий порядок прекращения трудового договора. Порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника. Основания расторжения трудового договора по инициативе

работодателя. Порядок расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Основания и порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Порядок оформления увольнения. Производство расчетов при прекращении трудового договора. Выходное пособие. Правовые последствия незаконного увольнения.

Тема 11. Рабочее время

Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления. Режим ненормированного рабочего дня. Режим гибкого рабочего времени. Разделение рабочего дня на части. Понятие сверхурочных работ, случаи и порядок привлечения работников к сверхурочным работам. Продолжительность сверхурочных работ. Оплата сверхурочных работ.

Тема 12. Время отдыха

Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания; ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни; праздничные нерабочие дни. Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Компенсации за работу в выходной и праздничный день. Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск. Виды отпусков. Ежегодный основной отпуск. Порядок предоставления ежегодного основного отпуска. Продолжительность ежегодного основного отпуска. Дополнительные отпуска. Виды дополнительных отпусков и порядок предоставления. Отпуска без сохранения заработной платы, порядок их предоставления.

Тема 13. Оплата и нормирование труда

Основные государственные гарантии по оплате труда. Методы правового регулирования оплаты труда: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное. Минимальный размер оплаты труда. Общая характеристика оплаты труда в бюджетной сфере. Тарифно-квалификационный справочник для рабочих; квалификационный справочник для специалистов и служащих. Стимулирующие выплаты. Компенсационные выплаты. Основания и размеры удержаний из заработной платы. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Средняя заработная плата. Система оплаты труда: сдельная, повременная и их разновидности. Оплата при отклонении от нормальных условий труда (оплата сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении профессий, при невыполнении норм выработки, при простое и при освоении новых производств). Нормирование труда. Нормы выработки и нормы времени. Порядок их установления.

Тема 14. Гарантии и компенсации

Понятие гарантий и компенсаций. Виды гарантийных выплат и доплат. Понятие компенсационных выплат. Служебная командировка. Гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки. Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации при исполнении государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением. Гарантии и компенсации донорам. Компенсации при использовании имущества работника.

Тема 15. Дисциплина труда

Понятие, содержание и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения. Внутренний трудовой распорядок. Локальные акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок, порядок их принятия. Меры поощрения по трудовому праву. Виды, основания и порядок применения мер поощрения. Дисциплинарная ответственность работников, ее виды. Общая дисциплинарная ответственность. Специальная дисциплинарная ответственность. Дисциплинарный проступок. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок наложения, обжалования, снятия мер дисциплинарного взыскания. Дисциплинарная ответственность руководителя организации.

Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие и субъекты материальной ответственности по трудовому праву. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Основания и условия привлечения к материальной ответственности. Случаи материальной ответственности работодателя. Размеры и порядок

возмещения ущерба, причиненного работнику. Виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность. Полная материальная ответственность. Случаи полной материальной ответственности. Полная материальная ответственность: индивидуальная и коллективная (бригадная). Определение размера ущерба и порядок его возмещения.

Тема 17. Охрана труда

Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Законодательство РФ об охране труда. Правила и нормы по технике безопасности и производственной санитарии. Организация охраны труда. Права и обязанности работодателя в области охраны труда. Права и обязанности работника в области охраны труда. Медицинские осмотры. Обучение и проверка знаний по охране труда. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты. Выдача молока и лечебно-профилактического питания. Несчастные случаи на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Обязанности работника при несчастном случае на производстве. Порядок расследования и учета несчастных случаев. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Отпуска по беременности и родам. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Запрещение труда несовершеннолетних на тяжелых, вредных и опасных работах, связанных с движением транспорта. Предельные нормы переноски и передвижения тяжестей. Медицинское освидетельствование. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда надомников.

Тема 19. Защита трудовых прав. Трудовые споры

Понятие защиты трудовых прав. Органы и лица защиты. Формы защиты. Способы защиты. Самозащита. Понятие трудового спора. Классификация трудовых споров. Понятие и порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Система органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: в комиссии по трудовым спорам, суде. Порядок исполнения решений органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Понятие коллективного трудового спора. Порядок разрешения коллективных трудовых споров. Разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Разрешение коллективного трудового спора с участием посредника. Разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Забастовка. Реализация права на забастовку. Порядок ее проведения. Ответственность организаторов и участников незаконной забастовки.

Тема 20. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства

Защита трудовых прав работников. Система государственных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства. Структура и задачи Федеральной инспекции труда. Основные полномочия органов государственной инспекции труда. Права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда. Порядок осуществления инспектирования работодателей. Защита прав работников профессиональными союзами. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде. Ответственность за нарушение трудового законодательства. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства. Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства.

4.2. Разделы и темы дисциплины, виды занятий (тематический план)

Таблица 3.1. для студентов очной формы обучения

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час.	час.	час.	час.	час.	
1	Тема. 1 Предмет, метод и система трудового права	ОПК-2. ОПК-3.	10	3	7	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
2	Тема 2. Источники и формы трудового права	ОПК-2. ОПК-3.	10	3	7	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
3	Тема 3. Принципы трудового права	ОПК-2. ОПК-3.	10	3	7	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
4	Тема 4. Субъекты трудового права	ОПК-2. ОПК-3.	10	3	7	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
5	Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	ОПК-2. ОПК-3.	10	2	8		2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
6	Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права	ОПК-2. ОПК-3.	10	3	7	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
7	Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда	ОПК-2. ОПК-3.	10	3	7	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета;

									тестовые задания; эссе
8	Тема 8. Занятость и трудоустройство	ОПК-2. ОПК-3.	10	3	7	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
9	Тема 9. Трудовой договор	ОПК-2. ОПК-3.	18	12	6	4	8		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
10	Тема 10. Прекращение трудового договора	ОПК-2. ОПК-3.	18	12	6	4	8		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
11	Тема 11. Рабочее время	ОПК-2. ОПК-3.	10	4	6	2	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
12	Тема 12. Время отдыха	ОПК-2. ОПК-3.	10	4	6	2	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
13	Тема 13. Оплата и нормирование труда.	ОПК-2. ОПК-3.	10	4	6	2	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
14	Тема 14. Гарантии и компенсации	ОПК-2. ОПК-3.	10	2	8		2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
15	Тема 15. Дисциплина труда	ОПК-2. ОПК-3.	10	4	6	2	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
16	Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора	ОПК-2. ОПК-3.	10	6	4	2	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач;

									вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
17	Тема 17. Охрана труда	ОПК-2. ОПК-3.	10	6	4	2	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
18	Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ОПК-2. ОПК-3.	10	4	6		4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
19	Тема 19. Защита трудовых прав. Трудовые споры	ОПК-2. ОПК-3.	10	6	4	2	4		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
20	Тема 20. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	ОПК-2. ОПК-3.	10	3	7	1	2		вопросы для семинара; решение ситуационных задач; вопросы для зачета; тестовые задания; эссе
ВСЕГО			216	90	126	30	60		

4.3. Самостоятельное изучение обучающимися разделов дисциплины

Таблица 4

Таблица 4.1 для студентов очной формы обучения

№ темы дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права	Понятие труда и его роль в жизни общества. Трудовое право как отрасль права, как наука, как учебная дисциплина. Понятие трудового права и его место в общей системе права. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения). Предмет трудового права. Трудовые отношения. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Метод правового регулирования трудовых отношений. Роль и функции трудового права. Система трудового права как отрасли права. Предмет и система науки трудового права. Соотношение системы отрасли трудового права и системы законодательства о труде.	7
Тема 2. Источники и формы трудового права	Понятие и особенности источников трудового права. Система источников трудового права. Основные источники трудового права Российской Федерации. Конституция Российской Федерации как источник трудового права. Международные документы в сфере труда. Конвенции МОТ. Федеральные законы. Трудовой кодекс Российской Федерации. Действие Трудового кодекса. Подзаконные федеральные нормативные	7

	правовые акты. Указы Президента РФ. Постановления Правительства РФ. Ведомственные нормативные правовые акты. Законы субъектов РФ. Подзаконные нормативные правовые акты субъектов РФ. Соотношение законодательства РФ и законодательства субъектов РФ. Общее и специальное законодательство о труде. Виды специальных норм. Нормативные договоры. Локальные акты, содержащие нормы трудового права. Значение постановлений высших судебных органов в применении норм трудового права.	
Тема 3. Принципы трудового права	Значение принципов трудового права. Виды принципов трудового права. Содержание принципов трудового права. Межотраслевые и отраслевые принципы правового регулирования трудовых отношений. Свобода труда. Запрещение принудительного труда. Запрещение дискриминации в сфере труда. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Равенство прав и возможностей работников. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда. Обеспечение права каждого на защиту своих трудовых прав.	7
Тема 4. Субъекты трудового права	Понятие субъектов трудового права, их классификация. Правовой статус субъектов и его содержание. Трудовая правоспособность. Субъективные права и обязанности. Отличие трудовой правосубъектности от гражданско-правовой. Работодатели как субъекты трудового права. Юридические лица. Индивидуальные предприниматели. Физические лица - работодатели. Работники как субъекты трудового права. Органы управления юридического лица и уполномоченные ими лица как субъекты трудового права. Руководитель организации. Понятие трудового коллектива. Полномочия трудового коллектива. Выборные профсоюзные органы как субъекты трудового права.	7
Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих интересов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности. Организационная структура профсоюзов. Основные функции профсоюзов. Защитная функция профсоюзов. Право профсоюзов на участие в правовом регулировании социально трудовых отношений. Право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. Право на содействие занятости. Гарантии прав профсоюзов, гарантии членов профсоюзов. Дополнительные гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы.	8
Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права	Понятие и виды правоотношений по трудовому праву. Субъекты трудового правоотношения. Отличие трудового правоотношения от смежных правоотношений, связанных с применением труда. Юридические факты, влекущие возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений. Содержание трудового правоотношения. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений с лицами, принимаемыми на работу по конкурсу; направленных службой занятости; работников, избранных, утвержденных или назначенных на должность. Правоотношения, непосредственно	7

	связанные с трудовыми: организационно-управленческие правоотношения; правоотношения работодателей с профсоюзами; правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству; правоотношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации; правоотношения по социальному партнерству; правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; правоотношения по материальной ответственности; правоотношения по разрешению трудовых споров.	
Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда	Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение. Принципы социального партнерства. Формы социального партнерства. Органы социального партнерства. Представительство интересов работников и работодателей в социальном партнерстве. Общие правила ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных договоров и соглашений. Понятие и значение коллективного договора. Стороны коллективного договора. Порядок и сроки разработки и заключения коллективного договора. Структура и содержание коллективного договора. Действие коллективного договора. Изменения и дополнения коллективного договора. Контроль за выполнением условий коллективного договора. Понятие и значение соглашений. Виды соглашений: генеральное, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные. Участники соглашений. Порядок и сроки разработки и заключения соглашений. Содержание соглашений. Действие соглашений, изменения и дополнения соглашений. Контроль за выполнением условий соглашений.	7
Тема 8. Занятость и трудоустройство	Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Основные направления государственной политики в области занятости населения. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми. Права граждан в области занятости. Формы трудоустройства. Подходящая и неподходящая работа. Понятие безработного, его основные права и обязанности. Порядок регистрации безработных граждан. Меры социальной поддержки безработных. Пособие по безработице. Выплата стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости. Общественные работы. Квотирование рабочих мест.	7
Тема 9. Трудовой договор	Понятие трудового договора. Значение трудового договора. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Необходимые условия трудового договора. Обязательные условия трудового договора. Факультативные условия трудового договора. Виды трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Юридические гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу. Документы, предоставляемые при приеме на работу. Оформление приема на работу. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия. Совмещение, совместительство. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Понятие и виды перевода. Отличие перевода от	6

	перемещения. Основания и условия перевода на другую работу. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе работника. Постоянные и временные переводы. Переводы по медицинским показаниям. Отстранение от работы.	
Тема 10. Прекращение трудового договора	Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы. Общие основания прекращения трудового договора. Порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Основания и порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Порядок оформления увольнения. Производство расчетов при прекращении трудового договора. Выходное пособие. Правовые последствия незаконного увольнения.	6
Тема 11. Рабочее время	Понятие рабочего времени и значение его правового регулирования. Виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления. Режим ненормированного рабочего дня. Режим гибкого рабочего времени. Разделение рабочего дня на части. Понятие сверхурочных работ, случаи и порядок привлечения работников к сверхурочным работам. Продолжительность сверхурочных работ. Оплата сверхурочных работ.	6
Тема 12. Время отдыха	Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания; ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни; праздничные нерабочие дни. Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Компенсации за работу в выходной и праздничный день. Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск. Виды отпусков. Ежегодный основной отпуск. Порядок предоставления ежегодного основного отпуска. Продолжительность ежегодного основного отпуска. Дополнительные отпуска. Виды дополнительных отпусков и порядок предоставления. Отпуска без сохранения заработной платы, порядок их предоставления.	6
Тема 13. Оплата и нормирование труда.	Основные государственные гарантии по оплате труда. Методы правового регулирования оплаты труда: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное. Минимальный размер оплаты труда. Общая характеристика оплаты труда в бюджетной сфере. Тарифно-квалификационный справочник для рабочих; квалификационный справочник для специалистов и служащих. Стимулирующие выплаты. Компенсационные выплаты. Основания и размеры удержаний из заработной платы. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Средняя заработная плата. Система оплаты труда: сдельная, повременная и их разновидности. Оплата при отклонении от нормальных условий труда (оплата сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении профессий, при невыполнении норм выработки, при простое и	6

	при освоении новых производств). Нормирование труда. Нормы выработки и нормы времени. Порядок их установления.	
Тема 14. Гарантии и компенсации	Понятие гарантий и компенсаций. Виды гарантийных выплат и доплат. Понятие компенсационных выплат. Служебная командировка. Гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки. Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации при исполнении государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением. Гарантии и компенсации донорам. Компенсации при использовании имущества работника.	8
Тема 15. Дисциплина труда	Понятие, содержание и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения. Внутренний трудовой распорядок. Локальные акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок, порядок их принятия. Меры поощрения по трудовому праву. Виды, основания и порядок применения мер поощрения. Дисциплинарная ответственность работников, ее виды. Общая дисциплинарная ответственность. Специальная дисциплинарная ответственность. Дисциплинарный проступок. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок наложения, обжалования, снятия мер дисциплинарного взыскания. Дисциплинарная ответственность руководителя организации.	6
Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора	Понятие и субъекты материальной ответственности по трудовому праву. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Основания и условия привлечения к материальной ответственности. Случаи материальной ответственности работодателя. Размеры и порядок возмещения ущерба, причиненного работнику. Виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность. Полная материальная ответственность. Случаи полной материальной ответственности. Полная материальная ответственность: индивидуальная и коллективная (бригадная). Определение размера ущерба и порядок его возмещения.	4
Тема 17. Охрана труда	Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Законодательство РФ об охране труда. Правила и нормы по технике безопасности и производственной санитарии. Организация охраны труда. Права и обязанности работодателя в области охраны труда. Права и обязанности работника в области охраны труда. Медицинские осмотры. Обучение и проверка знаний по охране труда. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты. Выдача молока и лечебно-профилактического питания. Несчастные случаи на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования и учета несчастных случаев. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.	4
Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Отпуска по беременности и родам. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Запрещение труда несовершеннолетних на тяжелых, вредных и опасных работах, связанных с движением транспорта. Предельные нормы	6

	переноски и передвижения тяжестей. Медицинское освидетельствование. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда надомников.	
Тема 19. Защита трудовых прав. Трудовые споры	Понятие трудового спора. Классификация трудовых споров. Понятие и порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Система органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: в комиссии по трудовым спорам, суде. Порядок исполнения решений органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Понятие коллективного трудового спора. Порядок разрешения коллективных трудовых споров. Разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Разрешение коллективного трудового спора с участием посредника. Разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Забастовка. Реализация права на забастовку. Порядок ее проведения. Ответственность организаторов и участников незаконной забастовки/	4
Тема 20. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	Защита трудовых прав работников. Система государственных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства. Структура и задачи Федеральной инспекции труда. Основные полномочия органов государственной инспекции труда. Права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда. Порядок осуществления инспектирования работодателей. Защита прав работников профессиональными союзами. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде. Ответственность за нарушение трудового законодательства. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства. Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства.	7

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

1. Дискуссионные вопросы предмета и метода российского трудового права.
2. Цели, задачи, функции трудового права.
3. Юридическое содержание отрасли трудового права.
4. **Понятие и значение принципов трудового права.**
5. Источники и формы трудового права, понятие и виды.
6. Система форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации.
7. Дискуссионные формы трудового права, реализуемые в Российской Федерации.
8. основополагающие принципы международного трудового права.
9. Международные договоры, содержащие нормы трудового права.
10. Применение общих принципов российского права к трудовым правоотношениям.
11. Юридическая природа и виды основополагающих принципов российского трудового права.

12. Теоретические и практические вопросы применения основополагающего принципа российского трудового права запрещение принудительного труда.
13. Теоретические и практические вопросы применения основополагающего принципа российского трудового права запрещение дискриминации в сфере труда.
14. Применение Конституции Российской Федерации к трудовым правоотношениям.
15. Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов работодателя, содержащих нормы трудового права.
16. Нормативные правовые договоры, содержащих нормы трудового права.
17. Значение для российского трудового права постановлений Европейского Суда по правам человека.
18. Правовая природа постановлений и определений Конституционного Суда Российской Федерации в сфере труда.
19. Правовая природа Постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации и «судебной практики» судов общей юрисдикции по трудовым спорам.
20. Основания возникновения трудового правоотношения.
21. Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.
22. Фактическое допущение работника к работе.
23. Признание отношений, возникших в результате заключения гражданско-правовых договоров, трудовыми правоотношениями.
24. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения.
25. Субъекты трудового правоотношения, их трудовая правосубъектность.
26. Виды правоотношений в трудовом праве и их классификация.
27. Заключение трудового договора и оформление приема на работу.
28. Заключение срочного трудового договора.
29. Прекращение срочного трудового договора.
30. Отказ в заключении трудового договора.
31. Изменение трудового договора как основание изменения трудового правоотношения.
32. Прекращение трудового договора как основание прекращения трудового правоотношения.
33. Испытание при приеме на работу.
34. Типичные ошибки работодателя при изменении трудовых правоотношений с работником.
35. Общий порядок прекращения трудового договора.
36. Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника.
37. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по его инициативе.
38. Юридические гарантии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
39. Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора с работником.
40. Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
41. Злоупотребление правом со стороны работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
42. Расторжение трудового договора с руководителем организации.
43. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
44. Расторжение трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

45. Расторжения трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
46. Расторжения трудового договора по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
47. Расторжения трудового договора при ликвидации организации.
48. Расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников.
49. Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора за прогул.
50. Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора за появление на работе в состоянии опьянения.
51. Трудовой договор с руководителем организации.
52. Правоприменительные вопросы сверхурочной работы.
53. Материальная ответственность работодателя.
54. Типичные ошибки работодателя при применении дисциплинарных взысканий к работнику.
55. Материальная ответственность работника.
56. Договор о полной материальной ответственности.
57. Способы защиты трудовых прав.
58. Самозащита работниками трудовых прав.
59. Особенности регулирования труда руководителя организации.
60. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
61. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
62. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
63. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
64. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
65. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.
66. Гарантии и компенсации при прекращении трудового договора.
67. Договоры о полной материальной ответственности.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины

Учебно-методические рекомендации для обучающихся по видам учебных занятий

Структура учебного курса дисциплины «Трудовое право» обусловлена строением одноименной отрасли российского права и правовой науки.

Изучение учебной дисциплины «Трудовое право» имеет своей целью формирование у студентов необходимого правового компонента их профессиональной подготовки. Изучение дисциплины будет способствовать росту правовой грамотности обучающихся, выработке у них профессиональной этики юриста, правосознания, законопослушного поведения и стремления к установлению правопорядка, выработки практических навыков при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в ходе судебного разбирательства.

Самостоятельная работа студентов осуществляется с целью закрепления и углубления полученных знаний. Данный вид деятельности способствует формированию и развитию самостоятельности, творчества и культуры научной организации учебной работы.

Самостоятельная работа играет ведущую роль в формировании личности будущего специалиста и является необходимым условием развития его потенциальных возможностей. Она должна обеспечивать не только усвоение, контроль и самоконтроль определенных знаний, но и помогать формированию навыков самостоятельного их приобретения.

Усвоение учебного и научного материала невозможно без самостоятельной работы обучающихся. В ходе такой работы происходит перевод содержания в соответствие с индивидуальным стилем мышления, способами познания, опытом.

Способы познания и самообучения далеко не всегда оказываются адекватными строению и особенностям информации. Поэтому представляется необходимым специальное обучение аспирантов как структуре субъективного познания научной и практической информации, так и способам ее освоения.

Самостоятельная работа нацелена на дополнительное изучение рекомендуемой научной литературы, осмысление лекционного материала, материала учебных пособий, изучение законодательства, официальных актов высших судебных органов, судебной практики.

Формы обучения и контроля: лекции, семинары, привлечение студентов к участию в научных конференциях по тематике дисциплины, решение задач, собеседование, самостоятельная работа студентов, консультации, экзамены.

В процессе изучения настоящего курса студенты посещают лекционные и семинарские занятия, а также осуществляют самостоятельную подготовку, по итогам которой сдают квалификационный экзамен в устной форме. Для освоения дисциплины рекомендуется обращаться к лекционному материалу, изучать соответствующую специальную литературу, законодательство, официальные акты высших судебных органов, периодические юридические издания, материалы судебной практики.

При освоении тем, предусмотренных учебным курсом, следует учитывать распределение нагрузки, обозначенное в рабочей программе дисциплины. Это связано с тем, что, как правило, базовые вопросы темы выносятся преподавателем на лекционное занятие, а более подробное изучение темы, предполагающие, в том числе, решение задач, происходит в рамках самостоятельной работы и семинарских занятий.

Исходя из этого, можно выделить следующие этапы освоения материала в рамках конкретной темы курса:

Ознакомление с планом лекции. Посещение лекции, ведение конспекта.

Ознакомление с планом практического занятия, представленным в настоящем учебно-методическом комплексе.

Самостоятельная подготовка к практическому занятию с использованием основной и дополнительной учебной литературы (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях, а также программного обеспечения и Интернет-ресурсов.

Посещение практического занятия, участие в опросах, написание письменных работ, решение задач.

Помимо вопросов, вынесенных на лекционные и практические занятия, рабочей программой предусматривается ряд тем, подлежащих самостоятельному изучению и призванных дать более полное представление о содержании учебного курса. Освоение указанных тем производится студентом на основании изучения основной и дополнительной литературы, а также Интернет-ресурсов.

При подготовке к квалификационному экзамену студенту необходимо повторить материал учебного курса, обратив особо пристальное внимание на темы, которые были им пропущены или недостаточно успешно освоены. Перечень заданий к экзамену содержится в настоящем учебно-методическом комплексе.

Лекционные занятия (теоретический курс):

В лекциях по основным темам даются основы научных знаний проблемные, а также наиболее сложные для усвоения вопросы содержания курса. Изложение теоретических вопросов сопровождается примерами судебной практики. На лекциях используются технические средства обучения, наглядные пособия в их оптимальном соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При преподавании дисциплины используются преимущественно следующие типы лекционных занятий:

- лекция – дискуссия по теме проведенного семинара;

- лекция-конференция по комплексу изученных тем;
- лекция-консультация по индивидуальной заявке и т.д.

Рекомендации:

Материал лекций целесообразно конспектировать, обращая внимание на вопросы, которым лектор уделяет особое внимание. Конспектировать следует не только теоретический материал, но и рекомендации лектора относительно дополнительной литературы по теме лекции, ссылки на судебную практику и иные источники.

Семинарские занятия.

Семинарские занятия, проводятся для выработки практических навыков в условиях, максимально приближенных к реальным. Каждый студент самостоятельно под контролем преподавателя выполняет задания практикума и по завершении работы предоставляет преподавателю письменный отчет о проделанной работе.

На семинарских занятиях используются технические средства обучения, наглядные пособия в оптимальном их соотношении с другими методами обучения (словесным, проблемно-поисковым, репродуктивным).

При подготовке к семинарским занятиям студентам необходимо самостоятельно изучить нормативные правовые акты, регулирующие правоотношения в рассматриваемой области знаний, а также основную и дополнительную учебную литературу по соответствующей теме (учебники, учебные пособия, статьи в периодических изданиях).

Нормы оценки знаний студентов на практических занятиях предполагают учет их индивидуальных особенностей, дифференцированный подход к обучению, проверке знаний, умений их применения к конкретным жизненным ситуациям.

Самостоятельная работа студентов включает: чтение и изучение нормативных актов, учебной, научно-методической литературы, материалов судебной практики (постановлений Пленумов Верховных Судов РФ, а также РСФСР, СССР в части, не противоречащей действующему законодательству, обзоров судебной практики Верховного Суда РФ, судов субъектов РФ, решений по конкретным делам); подготовку к семинарским занятиям, конспектирование текстов лекций и вопросов, разбираемых на семинарских занятиях, подготовку ответов на экзаменационные вопросы.

В процессе самостоятельной работы изучение материала (при подготовке к семинарским занятиям, экзамену, подготовке реферата, доклада и т.д.) целесообразно начинать с изучения положений закона, регулирующего те или иные вопросы, а затем обращаться к материалам, изложенным в учебной литературе. Усвоенные позиции следует затем соотнести со складывающейся практикой применения закона, для чего необходимо будет обращение к соответствующим постановлениям Пленума Верховного Суда РФ и материалам судебной практики по конкретным делам, публикующимся, например, в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации» и имеющимся в правовых системах (Консультант Плюс и др). Для более углубленного усвоения вопроса должно иметь место обращение к специальной литературе,

как основной, так и дополнительной, а также к периодическим изданиям, например, таким как «Трудовое право», «Российское правосудие», «Законность», «Российская юстиция» и другим изданиям.

При работе с литературой в ходе самостоятельной работы рекомендуется делать выписки наиболее важного материала, в частности основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответ на вопрос лекции и семинара. Особое внимание должно быть уделено сущности исходных понятий, поскольку они являются ключом для изучаемого материала. При этом следует стремиться к осознанию каждого признака, определения, раскрывающих сущность той или иной трудо-правовой категории.

При работе с литературой в ходе самостоятельной подготовки к семинарским занятиям, экзаменам рекомендуется делать выписки наиболее важного для понимания данной темы материала, в частности, основных понятий, определений, а также положений, содержащих ответы на вопросы, затронутые в ходе лекций и семинаров. Это поможет студентам приобрести

навыки аналитического мышления, умение критически оценивать различные позиции, вырабатывать собственную точку зрения и уметь ее защищать.

Результаты самостоятельного изучения литературы могут быть зафиксированы в следующих формах:

- в составлении плана изученного источника;
- в выписках концептуальных положений автора работы;
- в составлении тезисов, т.е. самостоятельное краткое изложение основных мыслей прочитанного источника;
- в составлении аннотации, т.е. краткой обобщающей характеристики прочитанной книги, брошюры, статьи;
- в написании конспекта, в котором отражаются собственные мысли, подтвержденные цитатами авторов, наиболее важными цифрами и фактами.

Самостоятельная работа с литературой должна научить студентов выделять и запоминать наиболее важные положения, выработать у них творческий подход к пониманию теоретических проблем и их практических следствий, критическое отношение к отдельным концепциям и выводам, основанное как на логическом анализе, так и на результатах практической деятельности.

Кроме того, студент должен самостоятельно отслеживать изменения закона, используя при этом официальные издания («Российскую газету» «Парламентскую газету» «Собрание законодательства»).

В процессе самостоятельной работы целесообразно также использовать и справочно-информационные базы Консультант Плюс, Гарант, Кодекс и другие. Использование этих систем позволяет достаточно оперативно отслеживать изменения законодательства, быть в курсе направлений судебной практики. С последней следует знакомиться и изучая материалы, публикующиеся в «Бюллетене Верховного Суда Российской Федерации».

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки студентов.

Готовясь к семинару, студент должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;
- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;
- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению студента, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу студент готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и практические позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у студента возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач студент должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

Учебно-методические рекомендации по выполнению различных форм самостоятельной работы

Большое значение при изучении дисциплины «Трудовое право» имеет правильно организованная самостоятельная работа студентов. Предлагаемые методические рекомендации предназначены для оказания необходимой методической помощи при подготовке студентов к практическим занятиям, а также самостоятельном изучении данной учебной дисциплины. Так, при решении задач, анализе проблемных, спорных вопросов могут быть использованы как общетеоретические разработки, взятые из учебной и научной литературы, так и примеры регионального опыта в сфере социальной защиты населения.

Большое значение при изучении трудового права имеет правильно организованная самостоятельная работа студентов. Она предполагает соблюдение ряда методических правил. Приступая к изучению темы, необходимо усвоить лекционный материал и нормативный материал по теме. Задания должны быть прочитаны внимательно с тем, чтобы ни один вопрос не остался неучтенным. Кроме того, необходимо точно представлять, что требуется от студента при подготовке к семинарским занятиям, на какие конкретно вопросы надлежит отвечать. Отвечая на поставленные вопросы, нельзя ограничиваться краткими ответами в виде дачи определений юридических понятий и перечислений видов и признаков. Ответ должен быть мотивированным, полным, по возможности содержать обоснование суждения при наличии различных точек зрения на проблему в науке трудового права. Только тогда, когда принятая точка зрения или правовая позиция обоснована студентом приведенными правовыми нормами, относительно доказана их правильность, ответ можно считать полным.

Поэтому при освоении учебного материала студент должен рационально спланировать свое время, изучая рекомендуемую литературу и нормативные акты. В первую очередь необходимо в целом ознакомиться с лекционным материалом по теме, чтобы выявить вопросы, которые на лекции не рассматривались, а были вынесены преподавателем на самостоятельное изучение. Затем целесообразно прочитать тему в учебном пособии, чтобы иметь общее представление о вопросах и проблемах, которые освещены в учебной литературе. Только после этого следует приступать к изучению отдельных вопросов семинарского занятия. Надо иметь в виду, что одной учебной литературы недостаточно для полного и глубокого понимания вопроса.

При подготовке обязательно должны быть использованы нормативные правовые акты по теме занятия и, прежде всего, соответствующие главы и разделы Трудового кодекса РФ. Поскольку трудовое законодательство подвержено периодическим изменениям студент должен при подготовке пользоваться правовыми информационно-поисковыми системами Консультант-плюс и Гарант. Это позволяет следить за изменением, дополнением, отменой устаревших нормативных правовых актов трудового права и принятием новых, в том числе норм международных договоров и конвенций МОТ.

Только после изучения учебной литературы и нормативных актов можно переходить к исследованию специальной научной литературы по проблемам темы семинарского занятия, перечень которой содержится в каждой теме. Это, конечно же, не исключает инициативы студента в поиске и подборе научной литературы по теме занятия, книг и статей в периодических изданиях, опубликованных в последнее время. Прежде всего, при их подборе следует обращаться к библиотечному фонду учебного заведения.

Темы изучаются на семинарских (практических) занятиях путем разбора основных

теоретических положений и практического их применения. При самостоятельном решении практических задач по практикумам необходимо уяснить круг требований работника, определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, познакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права и, наконец, решить дело по существу, дать ему правовую квалификацию от имени комиссии по трудовым спорам, суда.

Выбирая тему для написания курсовой работы необходимо обратить внимание, что указанные в настоящем пособии темы являются примерными, поэтому требуют уточнения вместе с преподавателем или научным руководителем. При написании рефератов, курсовых и дипломных работ, студент должен использовать методические рекомендации, разработанные и изданные в Российском государственном университете правосудия.

При изучении данной дисциплины рекомендуется использовать нормативные материалы, опубликованные в официальных научно-практических изданиях, а также с помощью информационно-правовых систем «Гарант», «Консультант плюс», «Кодекс».

Методические указания по изучению и анализу учебной и научной литературы, правовых актов в рамках подготовки к семинарскому занятию и в ходе самостоятельной работы

Рекомендуемая литература преподавателем дается в определенном объеме и соответственно ее перечень не является закрытым. При изучении научной литературы, нормативных правовых актов в рамках самостоятельной работы,

во-первых, следует просмотреть имеющиеся в библиотечном фонде новинки по изучаемой теме;

во-вторых, составить список источников, планируемых для изучения;

в-третьих, ознакомиться с их содержанием и выбрать необходимые вопросы;

в-четвертых, прочитать отмеченные блоки;

в-пятых, прочитать текст;

в-шестых, сделать схематичный конспект прочитанного материала;

в-седьмых, выписать ключевые блоки, определения, термины и если возникли какие-нибудь вопросы по итогам прочитанного материала записать, с целью обсуждения их с преподавателем.

Методические рекомендации по подготовке и проведению круглого стола.

Цель «круглого стола» - раскрыть широкий спектр мнений по выбранной для обсуждения проблеме с разных точек зрения, обсудить неясные и спорные моменты, связанные с данной проблемой, и достичь консенсуса.

Задачей «круглого стола» является мобилизация и активизация участников на решение конкретных актуальных проблем, поэтому «круглый стол» имеет специфические особенности:

1. Персофиницированность информации (участники во время дискуссии высказывают не общую, а личностную точку зрения. Она может возникнуть спонтанно и не до конца точно быть сформулирована. К подобной информации необходимо относиться особенно вдумчиво, выбирая крупинцы ценного и реалистического, сопоставляя их с мнениями других участников (дискутантов)).

2. Полифоничность «круглого стола» (в процессе «круглого стола» может царить деловой шум, многоголосье, что соответствует атмосфере эмоциональной заинтересованности и интеллектуального творчества. Но именно это и затрудняет работу ведущего (модератора) и участников. Среди этого многоголосья ведущему необходимо «уцепиться» за главное, дать возможность высказаться всем желающим и продолжать поддерживать этот фон, так как именно он является особенностью «круглого стола»).

Круглый стол предполагает:

1. готовность участников к обсуждению проблемы с целью определения возможных путей ее решения.

2. наличие определенной позиции, теоретических знаний и практического опыта.

Возможна организация такого круглого стола, когда в основу обсуждения преднамеренно заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям.

Таким образом, неотъемлемые составляющие круглого стола:

1. неразрешенный вопрос;
2. равноправное участие представителей всех заинтересованных сторон;
3. выработка приемлемых для всех участников решений по обсуждаемому вопросу.

При проведении «круглого стола» для достижения положительного результата и создания деловой атмосферы необходимо:

- Предусмотреть оптимальное количество участников (если круг специалистов большой, необходим не один ведущий, а два).
- Обеспечить работу технических средств для аудио- и видеозаписи.
- Установить регламент выступлений.
- Обеспечить соответствующее оформление аудитории (желательно, чтобы «круглый стол» был действительно круглым и коммуникации осуществлялись «лицом к лицу», что способствует групповому общению и максимальной вовлеченности в дискуссию.)

Методика организации и проведения «круглого стола»

Обычно выделяют три этапа в организации и проведении «круглого стола»: подготовительный, дискуссионный и завершающий (постдискуссионный).

I. Подготовительный этап включает:

- выбор проблемы (проблема должна быть острой, актуальной, имеющей различные пути решения). Выбранная для обсуждения проблема может носить междисциплинарный характер, она должна представлять практический интерес для аудитории с точки зрения развития профессиональных компетенций;
- подбор модератора (модератор руководит «круглым столом», поэтому должен на высоком уровне владеть искусством создания доверительной атмосферы и поддержания дискуссии, а также методом наращивания информации);
- подбор дискуссионщиков. Состав участников «круглого стола» может быть расширен путем привлечения представителей органов исполнительной власти, профессиональных сообществ и других организационных структур;
- подготовка сценария (проведение «круглого стола» по заранее спланированному сценарию позволяет избежать спонтанности и хаотичности в работе «круглого стола»).

Сценарий предполагает:

- определение понятийного аппарата (тезауруса);
- краткую содержательную вступительную речь модератора, в которой объявляется тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения;
- перечень вопросов дискуссионного характера (до 15 формулировок);
- разработку «домашних заготовок» ответов, подчас противоречивых и неординарных с использованием репрезентативной выборки информации;
- заключительную речь модератора;
- оснащение помещения стандартным оборудованием (аудиовидеотехникой), а также мультимедийными средствами с целью поддержания деловой и творческой атмосферы;
- консультирование участников (позволяет выработать у большинства участников определенные убеждения, которые в дальнейшем будут ими отстаиваться);
- подготовка необходимых материалов (на бумажном или электронном носителях): это могут быть статистические данные, материалы экспресс-опроса, проведенного анализа имеющейся информации с целью обеспечения участников и слушателей «круглого стола»

II. Дискуссионный этап состоит из:

1. выступления модератора, в котором дается определение проблем и понятийного аппарата (тезауруса), устанавливается регламент, правила общей технологии

занятия в форме «круглого стола» и информирование об общих правилах коммуникации.

2. К общим правилам коммуникации относятся рекомендации:

- - избегай общих фраз;
- - ориентируйся на цель (задачу);
- - умей слушать;
- - будь активен в беседе;
- - будь краток;
- - осуществляй конструктивную критику;
- - не допускай оскорбительных замечаний в адрес собеседника.

Ведущий должен действовать директивно, жестко ограничивая во времени участников «круглого стола».

3. проведения «информационной атаки»: участники высказываются в определенном порядке, оперируя убедительными фактами, иллюстрирующими современное состояние проблемы.

4. выступления дискуссионщиков и выявления существующих мнений на поставленные вопросы, акцентирования внимания на оригинальные идеи. С целью поддержания остроты дискуссии рекомендуется формулировать дополнительные вопросы:

5. ответов на дискуссионные вопросы;

6. подведения модератором мини-итога по выступлениям и дискуссии: формулирование основных выводов о причинах и характере разногласий по исследуемой проблеме, способах их преодоления, о системе мер решения данной проблемы.

III. Завершающий (постдискуссионный) этап включает:

- подведение заключительных итогов ведущим;
- выработку рекомендаций или решений;
- установление общих результатов проводимого мероприятия.

Подведения итогов предусматривает:

напоминание целей и задач круглого стола;

демонстрацию итоговой расстановки точек зрения участников встречи на проблему;

формулирование общей позиции, к которой пришли или близки все участники встречи;

ориентирование студентов на изучение вопросов, которые не нашли должного освещения на занятии;

задание на самоподготовку;

слова благодарности всем участникам встречи

Семинарское занятие, как правило, складывается из двух частей: обсуждения теоретических вопросов и решения задач. Все это требует соответствующей самостоятельной подготовки студентов.

Методические рекомендации по решению ситуационных задач.

Готовясь к семинару, студент должен самостоятельно:

- проработать соответствующие разделы учебников, чтобы иметь представление о выносимых на обсуждение проблемах;

- изучить материалы лекций и литературу, делая выписки, необходимые для обсуждения проблем семинара;

- продумать ответы по вопросам темы, быть готовым к дискуссии по спорным вопросам, вынесенным на семинарское занятие, что требует обдумывания аргументации и системы доказательств той точки зрения, которая, по мнению студента, является наиболее приемлемой.

Выступления на семинарских занятиях должны достаточно полно раскрывать содержание обсуждаемых вопросов. Излагаемую позицию следует аргументировать, используя при этом ссылки на точки зрения, представленные в литературе, на законодательные и иные нормативные правовые источники, а также при возможности примеры из собственной профессиональной деятельности.

Семинар предполагает наличие дискуссии, активный обмен мнениями по поставленным

вопросам, обсуждение сообщений и выступлений. На семинарских занятиях может быть использована и система докладов. К докладу студент готовится самостоятельно, определив предварительно с преподавателем тему доклада, а также проработав вопрос о его структуре. В докладе целесообразно отразить и теоретические и практические позиции. В этой связи необходимо обращение к специальной литературе по теме доклада, в том числе и литературе, не указанной в рабочей программе, а также к материалам судебной практики. Если в процессе подготовки у студента возникают затруднения, они могут быть разрешены на консультации с преподавателем.

При решении задач студент должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе решения задачи следует изучить ее условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию целесообразно ссылками на закон, постановления Пленумов Верховного Суда, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в задаче, не является однозначным, желательно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

Методические рекомендации по выполнению курсовой работы

Подготовка курсовой работы осуществляется в соответствии с учебным планом Университета по специальности.

Курсовая работа – это самостоятельная письменная работа, анализирующая и обобщающая исторические и теоретические публикации по заданной тематике, предполагающая выработку и обоснование собственной позиции автора в отношении рассматриваемых вопросов.

Подготовка курсовой работы - вид исследовательской деятельности. Его написанию предшествует изучение широкого круга исторических, теоретических первоисточников, монографий, статей; обобщение правоприменительной практики. Работа над курсовой работой активизирует развитие самостоятельного, творческого мышления, учит применять теоретические знания на практике при анализе правовых проблем трудового права.

Курсовая работа должна иметь четко выраженный правовой характер, посвящен конкретной проблеме, связанной с тематикой учебной дисциплины. В случае затруднений с выбором темы курсовой работы обучаемый может обратиться к списку примерных тем, из которого может выбрать заинтересовавшую его тему.

Тема курсовой работы, ее план должны быть согласованы с научным руководителем. По результатам проверки курсовой работы научный руководитель рекомендует курсовую работу к защите. Научный руководитель проверяет курсовую работу и выставляет оценку, после чего автор получает допуск к защите. В случае отрицательной отметки, работа возвращается студенту для доработки.

Объем курсовой работы: 25-35 страниц машинописного текста /через полтора интервала/. На титульном листе указываются: принадлежность к Университету; кафедре; тема курсовой работы; фамилия, имя, отчество автора; научный руководитель; год написания. На втором листе помещается план курсовой работы, включающий введение, основные вопросы, заключение, список литературы.

Название курсовой работы должно содержать ясную и четкую формулировку проблемы, которую автор намеревается исследовать.

Структура курсовой работы должна соответствовать поставленным задачам. Во введении дается описание состояния разработанности избранной темы, формулируются цели и задачи курсовой работы. Раздел «Заключение» должен содержать четкие и краткие выводы из проделанной работы.

В конце курсовой работы приводится список изученной литературы (библиографический указатель) в алфавитном порядке с полным и точным указанием авторов,

названий публикаций, места и года издания. Оформление библиографического указателя должно быть осуществлено в соответствии с действующим государственным стандартом. Курсовая работа должна быть сшита (во избежание распада и потери страниц).

В процессе работы над курсовой работой студенты могут пользоваться консультациями преподавателей. Примерная тематика курсовых работ приведена в настоящих методических рекомендациях.

Методические рекомендации по выполнению контрольного задания

Контрольное задание выполняется в письменной форме. При выполнении контрольного задания студент должен показать умение использовать теоретический и законодательный материал при практическом разрешении поставленных проблем.

В ходе выполнения контрольного задания следует изучить его условия, уяснить, на какие вопросы требуются ответы. Сами ответы должны быть исчерпывающими. Аргументировать позицию необходимо ссылаясь на закон, постановления Пленумов Верховного Суда, теоретические разработки. В случае, если ответ на вопросы, поставленные в контрольном задании, не является однозначным, нужно формулировать и аргументировать собственную позицию, а также обосновать, почему, с точки зрения автора, иные подходы к решению проблемы представляются неверными.

В процессе выполнения контрольного задания студенты могут использовать нормативные правовые акты.

Методические рекомендации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами по освоению дисциплины (модуля)

В освоении дисциплины «Трудовое право» инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы деятельности: самостоятельная работа по освоению и закреплению материала; индивидуальная учебная работа в контактной форме предполагающая взаимодействие с преподавателем (в частности, консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся.

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья возможно

- использование специальных технических и иных средств индивидуального пользования, рекомендованных врачом-специалистом;

присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

На лекционном занятии рекомендуется использовать звукозаписывающие устройства и компьютеры, как способ конспектирования.

Для освоения дисциплины (в т.ч. подготовки к занятиям, при самостоятельной работе) лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляется возможность использования учебной литературы в виде электронного документа в электронно-библиотечной системе Book.ru имеющей специальную версию для слабовидящих; обеспечивается доступ к учебно-методическим материалам посредством СЭО «Фемида»; доступ к информационным и библиографическим ресурсам посредством сети «Интернет».

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	в печатной форме; в форме электронного документа;
С нарушением зрения	в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа;

	в форме аудиофайла;
С нарушением опорно-двигательного аппарата	в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла;

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены оценочные средства, обеспечивающие возможность передачи информации, от студента преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья.

Студентам с ограниченными возможностями здоровья при проведении промежуточной аттестации увеличивается время на подготовку ответов. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации. Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с присутствием ассистента (тьютора).

5.2. Перечень нормативных правовых актов, актов высших судебных органов, материалов судебной практики

а) правовые акты:

1. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020), Официальный текст Конституции РФ с внесенными поправками от 14.03.2020 опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 04.07.2020.

2. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ (ред. от 08.12.2020) «О судебной системе Российской Федерации» // СЗ РФ. 1997. № 1. ст. 1.

3. «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах» (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // «Бюллетень Верховного Суда РФ», № 12, 1994.

4. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (принята в г. Женеве 18.06.1998) // «Российская газета», № 238, 16.12.1998.

5. Конвенция № 52 Международной организации труда «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 24.06.1936), (с изм. от 24.06.1970) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женеве: Международное бюро труда, 1991. С. 399 - 404.

6. Конвенция № 10 Международной организации труда «Относительно минимального возраста допуска детей на работу в сельском хозяйстве» [рус., англ.], (Заключена в г. Женеве 25.10.1921 - 19.11.1921) (с изм. от 26.06.1973) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женеве: Международное бюро труда, 1991. С. 57 - 59.

7. Конвенция № 103 Международной организации труда «Относительно охраны материнства (пересмотренная в 1952 году)» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 28.06.1952) (с изм. от 15.06.2000) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женеве: Международное бюро труда, 1991. С. 1088 – 1094.

8. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 25.06.1958) (с изм. от 24.06.1975) // Ведомости ВС СССР. 1 ноября 1961 г. № 44. Ст. 448.

9. Конвенция № 123 Международной организации труда «О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 22.06.1965) (с изм. от 26.06.1973) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной

конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1452 - 1455.

10. Конвенция № 131 Международной организации труда «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» (Заклучена в г. Женеве 22.06.1970) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1605 - 1608.

11. Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу» [рус., англ.] (Заклучена в г. Женеве 26.06.1973) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1703 - 1710.

12. Конвенция № 156 Международной организации труда «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (принята в г. Женеве 23.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // «Собрание законодательства РФ», 09.08.2004, № 32, ст. 3284.

13. Конвенция №158 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Заклучена в г. Женеве 22.06.1982) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983 - 1989.

14. Конвенция № 29 Международной организации труда (с изм. от 11.06.2014) «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женеве 28.06.1930 на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // «Официальные документы в образовании», № 6, февраль, 2020.

15. Конвенция № 45 Международной организации труда «Относительно применения труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода» [рус., англ.] (Заклучена в г. Женеве 21.06.1935) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 347 - 349.

16. Конвенция № 77 Международной организации труда «Относительно медицинского освидетельствования детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» [рус., англ.] (Заклучена в г. Монреале 09.10.1946)// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 759 - 765.

17. Конвенция № 79 Международной организации труда «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах" [рус., англ.] (Заклучена в г. Женеве 09.10.1946) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 777 - 783.

18. Конвенция № 154 Международной организации труда «О содействии коллективным переговорам» [рус., англ.] (Заклучена в г. Женеве 19.06.1981) // Бюллетень международных договоров. 2012. № 11. С. 9 - 16.

19. Конвенция № 168 Международной организации труда «О содействии занятости и защите от безработицы» (Заклучена в г. Женеве 21.06.1988) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 2171 - 2184.

20. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) // «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

21. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021) // «Собрание законодательства РФ», 30.12.2013, № 52 (часть I), ст. 6991.

22. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 02.07.2021) «О занятости населения в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», № 17, 22.04.1996, ст. 1915.

23. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 29.12.2020) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // «Российская газета», № 73, 16.04.1993.

24. Федеральный закон от 23.02.2013 № 15-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.04.2021) // «Собрание законодательства РФ», 25.02.2013, № 8, ст. 721.
25. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 01.07.2021) «О прокуратуре Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021) // «Собрание законодательства РФ», 20.11.1995, № 47, ст. 4472.
26. Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «Об общественных объединениях» // «Собрание законодательства РФ», 22.05.1995, № 21, ст. 1930.
27. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 26.09.2021) // «Собрание законодательства РФ», 27.11.1995, № 48, ст. 4563.
28. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // «Собрание законодательства РФ», 15.01.1996, № 3, ст. 148.
29. Федеральный закон от 10.05.2010 № 84-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «О дополнительном социальном обеспечении отдельных категорий работников организаций угольной промышленности» // «Собрание законодательства РФ», 10.05.2010, № 19, ст. 2292.
30. Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ (ред. от 30.11.2011) «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» // «Собрание законодательства РФ», 14.03.2011, № 11, ст. 1504.
31. Федеральный закон от 24.10.1997 № 134-ФЗ (ред. от 29.12.2020) «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 27.10.1997, № 43, ст. 4904.
32. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 05.04.2021) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изм. и доп., вступ. в силу с 26.09.2021) // «Собрание законодательства РФ», 03.08.1998, № 31, ст. 3803.
33. Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // «Собрание законодательства РФ», 03.05.1999, № 18, ст. 2218.
34. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 29.12.2020) «О минимальном размере оплаты труда» // «Собрание законодательства РФ», 26.06.2000, № 26, ст. 2729.
35. Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // «Собрание законодательства РФ», 13.11.2000, № 46, ст. 4538.
36. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 31.10.2021) // «Собрание законодательства РФ», 29.07.2002, № 30, ст. 3032.
37. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об объединениях работодателей» // «Собрание законодательства РФ», 02.12.2002, № 48, ст. 4741.
38. Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ (ред. от 11.06.2021) «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 13.01.2003, № 2, ст. 169.
39. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 02.07.2021) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 02.08.2004, № 31, ст. 3215.
40. Указ Президента РФ от 09.03.2004 № 314 (ред. от 20.11.2020) «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» // «Собрание законодательства РФ», № 11, 15.03.2004, ст. 945.
41. Указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 (ред. от 19.11.2021) «О мерах по

совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» (вместе с «Положением о государственных наградах Российской Федерации», «Статутами орденов Российской Федерации, положениями о знаке отличия ордена Святого Георгия - Георгиевском Кресте, медалях Российской Федерации, знаке отличия «За безупречную службу», почетных званиях Российской Федерации, описаниями названных государственных наград Российской Федерации и нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации») // «Собрание законодательства РФ», 13.09.2010, № 37, ст. 4643

42. Постановление Правительства РФ от 03.07.2014 № 614 (ред. от 10.07.2020) «О порядке аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования» (вместе с «Правилами аттестации на право выполнения работ по специальной оценке условий труда, выдачи сертификата эксперта на право выполнения работ по специальной оценке условий труда и его аннулирования») // «Собрание законодательства РФ», 14.07.2014, № 28, ст. 4057.

43. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 № 1160 (ред. от 30.07.2014) «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» // «Собрание законодательства РФ», 10.01.2011, № 2, ст. 342

44. Постановление Правительства РФ от 22.09.2000 № 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота» // «Собрание законодательства РФ», 02.10.2000, № 40, ст. 3966

45. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // «Собрание законодательства РФ», 25.11.2002, № 47, ст. 4678.

46. Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 № 156 (ред. от 28.12.2020) «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости» // «Собрание законодательства РФ», 12.04.2004, № 15, ст. 1448.

47. Постановление Правительства РФ от 18.05.2011 № 394 (ред. от 30.07.2014) «Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией» // «Собрание законодательства РФ», 23.05.2011, № 21, ст. 2979.

48. Постановление Правительства РФ от 08.10.2012 № 1022 (ред. от 24.11.2020) «Об утверждении Положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации» // «Собрание законодательства РФ», 15.10.2012, № 42, ст. 5713.

49. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (ред. от 18.10.2021) «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // «Собрание законодательства РФ», 12.07.2004, № 28, ст. 2901

50. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (ред. от 10.12.2016) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // «Собрание законодательства РФ», 31.12.2007, № 53, ст. 6618.

51. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 (ред. от 29.07.2015) «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с «Положением об особенностях направления работников в служебные командировки») // «Собрание законодательства РФ», 20.10.2008, № 42, ст. 4821.

52. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 (ред. от 24.12.2014) «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» // «Собрание актов Президента и Правительства РФ», № 7, 15.02.1993, ст. 564.

53. Приказ Минтруда России от 24.06.2014 № 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда» (Зарегистрировано в Минюсте России 28.07.2014 № 33294) // «Российская газета», № 185, 18.08.2014

54. Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» // «Бюллетень трудового и социального законодательства РФ», № 8, 2013.

55. Приказ Минтруда России от 01.11.2013 № 652н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.12.2013 № 30969) // «Российская газета» (специальный выпуск), № 50/1, 04.03.2014

56. Приказ Минтруда России от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях» // «Бюллетень трудового и социального законодательства РФ», № 12, 2013.

57. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 27.09.2010 № 18549) // «Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», № 42, 18.10.2010.

58. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н (ред. от 16.06.2014) «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (Зарегистрировано в Минюсте России 19.03.2012 № 23513) // «Российская газета», № 67, 28.03.2012.

59. Приказ Минздравсоцразвития России от 06.10.2011 № 1137 (ред. от 12.02.2014) «Об утверждении Положения о единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда» (вместе с «Регламентом подготовки и размещения информации в единой общероссийской справочно-информационной системе по охране труда») // «Охрана труда и социальное страхование», № 7, 2012.

60. Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (Зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2009 № 13795) // «Российская газета», № 92, 22.05.2009.

61. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 03.02.2003 №4171) // «Российская газета», № 25, 08.02.2003.

62. Приказ Минсвязи РФ от 08.09.2003 № 112 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 11.09.2003 № 5068) // «Российская газета», № 185, 17.09.2003

63. Приказ Госкомрыболовства РФ от 08.08.2003 № 271 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 18.09.2003 № 5088) // «Российская газета», № 197, 02.10.2003.

64. Приказ Минтранса РФ от 16.05.2003 № 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 01.09.2003 № 5036) // «Российская газета», № 181, 11.09.2003

б) Официальные акты высших судебных органов:

1. Постановление Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П «По делу о проверке конституционности положения части восьмой статьи 325 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки И.Г. Труновой» // «Российская газета», № 55, 14.03.2012

2. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // «Российская газета», № 57, 23.03.2005

3. Постановление Конституционного Суда РФ от 23.04.2012 № 10-П «По делу о проверке конституционности абзаца десятого статьи 2 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки Е.Н. Эрлих» // «Собрание законодательства РФ», 07.05.2012, № 19, ст. 2519.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // «Российская газета», № 27, 07.02.2014.

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Российская газета», № 72, 08.04.2004.

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 № 5 (ред. от 05.03.2013) «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» // «Российская газета», № 244, 02.12.2003.

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 (ред. от 03.03.2015) «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия» // «Российская газета», № 247, 28.12.1995.

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // «Российская газета», № 29, 08.02.1995.

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // «Российская газета», № 124, 10.06.2015.

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // «Российская газета», № 268, 29.11.2006.

5.3. Информационное обеспечение изучения дисциплины Ресурсы сети Интернет

1) сервер органов государственной власти российской Федерации «Официальная

Россия» (www.gov.ru),

2) официальный сайт Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации (www.council.gov.ru),

3) официальный сайт Государственной думы Федерального Собрания Российской Федерации (www.duma.gov.ru),

4) официальный сайт Счетной Палаты Российской Федерации (www.ach.gov.ru),

5) официальный сайт Президента Российской Федерации (www.president.kremlin.ru),

6) официальный сайт Конституционного Суда Российской Федерации (www.ks.rfnet.ru),

7) официальный сайт Верховного суда Российской Федерации (www.supcourt.ru, www.arbitr.ru),

8) официальный сайт Банка России (www.cbr.ru),

9) официальный Интернет-портал Правительства Российской Федерации (www.government.gov.ru),

10) официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (www.mintrud.ru),

11) официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости (www.rostrud.ru),

12) официальный сайт Фонда социального страхования Российской Федерации (www.fss.ru),

13) официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации (www.pfrf.ru),

14) официальный сайт Фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации (www.ffoms.ru).

Информационные ресурсы Университета:

№ п./п.	Наименование	Адрес в сети Интернет
1	ZNANIUM.COM	http://znanium.com Основная коллекция Коллекция издательства Статут Znanium.com. Discovery для аспирантов
2	ЭБС ЮРАЙТ	www.biblio-online.ru
3	ЭБС «BOOK.ru»	www.book.ru коллекция издательства Проспект Юридическая литература ; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент
4	East View Information Services	www.ebiblioteka.ru Универсальная база данных периодики (электронные журналы)
5	НЦР РУКОНТ	http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция - РГУП-периодика (электронные журналы)
6	Oxford Bibliographies	www.oxfordbibliographies.com модуль Management –аспирантура Экономика и модуль International Law - аспирантура Юриспруденция
7	Информационно-образовательный портал РГУП	www.op.raj.ru электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП

8	Система электронного обучения «Фемида»	www.femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки
9	Правовые системы	Гарант, Консультант
10	иное по необходимости	...

Основная и дополнительная литература указана в Карте обеспеченности литературой.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Для материально-технического обеспечения дисциплины используются специальные помещения. Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин. Демонстрационное оборудование представлено в виде мультимедийных средств. Учебно-наглядные пособия представлены в виде экранно-звуковых средств, печатных пособий, слайд-презентаций, видеофильмов, макетов и т.д., которые применяются по необходимости в соответствии с темами (разделами) дисциплины.

Для самостоятельной работы обучающихся помещения оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Предусмотрены помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Перечень специальных помещений ежегодно обновляется и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения ежегодно обновляется, утверждается и отражается в справке о материально-техническом обеспечении основной образовательной программы.

Трудовое право

Аудитория № 1 - аудитория для лекционных занятий (либо аналог) Учебная доска, стол преподавателя, учебные столы, стулья, 2 проектора, 2 моторизированных экрана, 6 микрофонов проводных, 2 радиомикрофона, 1 ЖК панель, 12 акустических систем, 1 Договор № 0373100059816000012-0014170-02 от 02 августа 2016г. ООО «СВЕГА-компьютер», действует на протяжении всего срока использования Microsoft Права на программы для ЭВМ windows 10 (предустановленное ПО)

Микшерный пульт, 1 Поворотная IP камера, 1 компьютер экземпляра программы для ЭВМ Договор № Тг072789/м18 19» декабря 2013г. Закрытое акционерное общество «СофтЛайн Трейд», действует на протяжении всего срока использования экземпляра программы для ЭВМ Договор от 01 ноября 2014г, срок действия - бессрочно Договор № 13/КМ-143/2018 от 28 сентября 2018г., срок действия - бессрочно Microsoft Права на программы для ЭВМ Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition СПС Консультант плюс СПС Гарант Аудитория № 314 - аудитория для лекционных занятий, семинарских (практических) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог) Учебная доска, стол преподавателя, учебные столы, стулья, 1 проектор, 1 экран, 1 компьютер Договор № 0373100059816000012-0014170-02 от 02 августа 2016г. ООО «СВЕГА-компьютер», действует на протяжении всего срока использования экземпляра программы для

ЭВМ Договор № Тг072789/м18г. Москва «19» декабря 2013 г. Закрытое акционерное общество «СофтЛайн Трейд», действует на протяжении всего срока использования экземпляра программы для ЭВМ Microsoft Права на программы для ЭВМ windows 10 (предустановленное ПО) Microsoft Права на программы для ЭВМ Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition СПС Консультант плюс

Договор от 01 ноября 2014г, срок действия - бессрочно Договор № 13/КМ-143/2018 от 28 сентября 2018г., срок действия - бессрочно СПС Гарант Аудитория № 411- аудитория для лекционных занятий, семинарских (практических) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог) Учебная доска, стол преподавателя, учебные столы, стулья, 1 проектор, 1 экран, 2 микрофона, 1 микшерный пульт, 4 акустические системы, 1 компьютер Договор № 0373100059816000012-0014170-02 от 02 августа 2016г. ООО «СВЕГА-компьютер», действует на протяжении всего срока использования экземпляра программы для ЭВМ Договор № Тг072789/м18г. Москва «19» декабря 2013 г. Закрытое акционерное общество «СофтЛайн Трейд», действует на протяжении всего срока использования экземпляра программы для ЭВМ Договор от 01 ноября 2014г, срок действия - бессрочно Договор № 13/КМ-143/2018 от 28 сентября 2018г., срок действия - бессрочно Microsoft Права на программы для ЭВМ windows 10 (предустановленное ПО) Microsoft Права на программы для ЭВМ Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition СПС Консультант плюс СПС Гарант Аудитория № 501 - аудитория для лекционных занятий, семинарских (практических) занятий, групповых и индивидуальных Учебная доска, стол преподавателя, учебные столы, стулья, 1 компьютер Договор № 0373100059816000012-0014170-02 от 02 августа 2016г. ООО «СВЕГА-компьютер», действует Microsoft Права на программы для ЭВМ windows 10 (предустановленное ПО)

консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог) на протяжении всего срока использования экземпляра программы для ЭВМ Договор № Тг072789/м18г. Москва «19» декабря 2013 г. Закрытое акционерное общество «СофтЛайн Трейд», действует на протяжении всего срока использования экземпляра программы для ЭВМ Договор от 01 ноября 2014г, срок действия - бессрочно Договор № 13/КМ-143/2018 от 28 сентября 2018г., срок действия - бессрочно Microsoft Права на программы для ЭВМ Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition СПС Консультант плюс СПС Гарант Аудитория № 411- аудитория для лекционных занятий, семинарских (практических) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог) Учебная доска, стол преподавателя, учебные столы, стулья, 1 проектор, 1 экран, 2 микрофона, 1 микшерный пульт, 4 акустические системы, 1 компьютер Договор № 0373100059816000012-0014170-02 от 02 августа 2016г. ООО «СВЕГА-компьютер», действует на протяжении всего срока использования экземпляра программы для ЭВМ Договор № Тг072789/м18г. Москва «19» декабря 2013 г. Закрытое акционерное общество «СофтЛайн Трейд», действует на протяжении всего срока использования Microsoft Права на программы для ЭВМ windows 10 (предустановленное ПО) Microsoft Права на программы для ЭВМ Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition

экземпляра программы для ЭВМ Договор от 01 ноября 2014г, срок действия - бессрочно Договор № 13/КМ-143/2018 от 28 сентября 2018г., срок действия - бессрочно СПС Консультант плюс СПС Гарант

*Специальные помещения-учебные аудитории для проведения занятий всех видов, предусмотренных ОПП, оснащены наборами мультимедийного демонстрационного оборудования (компьютер с программным обеспечением, проектор, акустическая система) и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематическое иллюстрирование учебного процесса (слайд-презентации лекций, видеофильмы, видеоролики и т.п.)

7. Карта обеспеченности литературой

Кафедра Гражданского права

Специальность: 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность

Профиль: Все профили

Дисциплина: «Трудовое право»

Курс: 3

Наименование, Автор или редактор, Издательство, Год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылку)	Кол-во печатных изд. в библиотеке вуза
1	2	3
Основная литература		
<i>Чаннов, С. Е.</i> Трудовое право : учебник для вузов / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 473 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14111-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.biblio-online.ru/bcode/517303 (дата обращения: 29.03.2023).	https://www.biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-517303	
Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 229 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10449-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.biblio-online.ru/bcode/510547 (дата обращения: 29.03.2023).	https://www.biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-praktikum-510547	
Дополнительная литература		
Лушников, А. М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития : монография / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. - Москва : Проспект, 2020. - 265, [2] с. - ISBN 978-5-392-18106-3. - Текст : непосредственный.	http://www.book.ru/book/916722	
Трудовое право России : учебник / ; под ред. А. М. Куренного ; МГУ им. М.В. Ломоносова. - Москва : Проспект, 2020. - 672 с. - (Классический университетский учебник). - ISBN 978-5-392-31042-5. - Текст : электронный : непосредственный.	http://www.book.ru/book/919040	
Дополнительная литература для углубленного изучения дисциплины		

<p>Международное и зарубежное трудовое право : учебник для вузов / Е. С. Батусова, А. Е. Базыкин, С. О. Казаков ; ответственный редактор М. О. Буянова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 172 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13927-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.biblio-online.ru/bcode/519668 (дата обращения: 29.03.2023).</p>	<p>https://www.biblio-online.ru/book/mezhdunarodnoe-i-zarubezhnoe-trudovoe-pravo-519668</p>	
<p>Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 542 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13929-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://www.biblio-online.ru/bcode/519665 (дата обращения: 29.03.2023).</p>	<p>https://www.biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-osobennaya-chast-519665</p>	

Зав. библиотекой: Зелинская Е.А. _____

Зав. кафедрой: Сварчевский К.Г.  _____

8. Фонд оценочных средств
8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

№ п.п.	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Тема. 1 Предмет, метод и система трудового права	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; контрольное задание; вопросы для экзамена;
2.	Тема 2. Источники и формы трудового права	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; контрольное задание; вопросы для экзамена;
3.	Тема 3. Принципы трудового права	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; контрольное задание; вопросы для экзамена;
4.	Тема 4. Субъекты трудового права	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; контрольное задание; вопросы для экзамена;
5.	Тема 5. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; контрольное задание; вопросы для экзамена;
6.	Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; контрольное задание; вопросы для экзамена; круглый стол;
7.	Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение

			ситуационных задач; темы курсовых работ; контрольное задание; вопросы для экзамена; деловая (ролевая) игра;
8.	Тема 8. Занятость и трудоустройство	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; контрольное задание; вопросы для экзамена;
9.	Тема 9. Трудовой договор	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; контрольное задание; вопросы для экзамена; круглый стол;
10.	Тема 10. Прекращение трудового договора	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; контрольное задание; вопросы для экзамена; круглый стол;
11.	Тема 11. Рабочее время	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; контрольное задание; вопросы для экзамена;
12.	Тема 12. Время отдыха	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; вопросы для экзамена;
13.	Тема 13. Оплата и нормирование труда.	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; вопросы для экзамена;
14.	Тема 14. Гарантии и компенсации	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение

			ситуационных задач; темы курсовых работ; вопросы для экзамена;
15.	Тема 15. Дисциплина труда	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; вопросы для экзамена;
16	Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; вопросы для экзамена; круглый стол;
17	Тема 17. Охрана труда	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; вопросы для экзамена;
18	Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; вопросы для экзамена;
19	Тема 19. Трудовые споры	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; вопросы для экзамена; круглый стол;
20	Тема 20. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	ОПК-2. ОПК-3	вопросы для семинара; решение ситуационных задач; темы курсовых работ; вопросы для экзамена;

8.2. Оценочные средства

Оценочное средство. «Деловая (ролевая) игра»

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ОПК-2.	Способен определять правовую природу общественных отношений, профессионально квалифицировать факты и правоотношения
2	ОПК-3.	Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права

2. Тема круглого стола:

1. Тема:

Социальное партнерство. Коллективные переговоры. Заключение коллективного договора

2. Концепция игры:

В организации действуют две первичные профсоюзные организации. Первичная организации «А» объединяет 35% работников, первичная организация «Б» -25% работников. Первичная организация «А» выступает с инициативой заключения коллективного договора.

Организации создают единый представительный орган и направляют уведомление работодателю.

Этапы игры:

- подготовка к началу коллективных переговоров;
- проведение коллективных переговоров;
- документальное оформление итогов коллективных переговоров;
- обсуждение хода и итогов ролевой игры.

3. Роли:

Модераторы (3 чел.);

Председатель первичной профсоюзной организации «А»;

Председатель первичной профсоюзной организации «Б»;

Руководитель организации – работодателя;

Члены первичных профсоюзных организаций (группа делится примерно пополам);

Представители работников (6-8 чел.);

Представители работодателя (6-8 чел.);

Секретарь совместной комиссии.

4. Ожидаемый (е) результат (ы):

Отработка навыков применения знаний, полученных в ходе изучения общей части дисциплины «Трудовое право», в конкретной практической ситуации.

Организация коллективных переговоров в условиях существования в рамках одного работодателя - юридического лица нескольких профсоюзных организаций. Формирование и представление в процессе коллективных переговоров позиций сторон, имеющих противоположные социально-экономические интересы. Выработка взаимоприемлемого решения. Документальное сопровождение процесса организации и проведения коллективных переговоров. Составление проекта коллективного договора (протокола разногласий).

5. Методические материалы по проведению

«Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018. Раздел 2.

«Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 03.08.2018)

Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ (ред. от 28.12.2016) «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017)

«Макет коллективного договора» (утв. Минтрудом РФ 06.11.2003)

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Фрагментарное использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	1
Фрагментарное применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	1
В целом успешное, но не систематическое использование умения формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	2
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	2
Студент умеет формулировать и аргументировать свою позицию по вопросам трудовых правоотношений	3
Студент имеет навыки коммуникативного общения и разъяснения юридических терминов	3

8.3. Оценочные средства

Оценочное средство. Вопросы для семинаров

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ОПК-2.	Способен определять правовую природу общественных отношений, профессионально квалифицировать факты и правоотношения
2	ОПК-3.	Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права

2. Тема семинара:

№ темы дисциплины	Вопросы семинара	Код компетенции
Тема. 1 Предмет, метод и система трудового права	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие труда и формы общественной организации труда. 2. Общественные отношения, являющиеся предметом трудового права. 3. Метод трудового права, его особенности. 4. Системы трудового права. Предмет и система науки трудового права. 5. Цели, задачи и функции трудового права. 	ОПК-2. ОПК-3
Тема 2. Источники трудового права	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие источников и форм трудового права и их виды. 2. Конституция Российской Федерации как правовая основа регулирования социально-трудовых отношений. 3. Международные акты в сфере труда. 4. Трудовой кодекс Российской Федерации - общая характеристика. 5. Акты работодателя, содержащие нормы трудового права (локальные акты) 6. Значение постановлений высших судебных органов (КС РФ, ПВС РФ) в применении норм трудового законодательства. 	ОПК-2. ОПК-3
Тема 3. Принципы трудового права	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие принципов права и их виды. 2. Принципы трудового права. 3. Содержание принципа свободы труда. 4. Содержание принципа запрещения дискриминации в сфере труда. 5. Содержание принципа запрещения принудительного труда. 	ОПК-2. ОПК-3
Тема 4. Субъекты трудового права	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и классификация субъектов трудового права. 2. Правовой статус субъекта трудового права. Трудовая правосубъектность. 3. Работники как субъекты трудового права. 4. Работодатели как субъекты трудового права. 5. 	ОПК-2. ОПК-3
Тема 5. Права	<ol style="list-style-type: none"> 1. Конституционное право граждан на 	ОПК-2. ОПК-

профсоюзов в сфере трудовых отношений	<p>объединение в профессиональные союзы. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности.</p> <p>2. Организационная структура профессиональных союзов. Функции профсоюзов</p> <p>3. Виды прав профсоюзов в сфере труда.</p> <p>4. Гарантии прав профсоюзов.</p>	3
Тема 6. Правоотношения в сфере трудового права	<p>1. Понятие и система правоотношений в трудовом праве.</p> <p>2. Трудовое правоотношение, понятие и признаки</p> <p>3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.</p> <p>4. Содержание трудового правоотношения.</p> <p>5. Общая характеристика правоотношений, производных от трудового правоотношения (отношения по занятости и трудоустройству; организационно-управленческие отношения, отношения по профессиональной подготовке непосредственно у работодателя; отношения по социальному партнерству; отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства; отношения по материальной ответственности; отношения по разрешению трудовых споров).</p>	ОПК-2. ОПК-3
Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда	<p>1. Понятие, формы и уровни социального партнерства.</p> <p>2. Принципы социального партнерства.</p> <p>3. Представительные органы работников и работодателей, участвующих в социальном партнерстве.</p> <p>4. Понятие и порядок заключения коллективного договора. Содержание коллективного договора.</p> <p>5. Понятие и виды соглашений. Содержание соглашений, сроки и сфера их действия.</p>	ОПК-2. ОПК-3
Тема 8. Занятость и трудоустройство	<p>1. Понятие занятости, формы занятости.</p> <p>2. Понятие трудоустройства, его формы. Подходящая и неподходящая работа.</p> <p>3. Понятие безработного. Порядок регистрации безработных.</p> <p>4. Пособие по безработице, его размеры и сроки выплаты.</p> <p>5. Общественные работы.</p> <p>6.</p>	ОПК-2. ОПК-3
Тема 9. Трудовой договор	<p>1. Понятие и значение трудового договора.</p> <p>2. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.</p> <p>3. Виды трудового договора.</p> <p>4. Содержание трудового договора.</p> <p>5. Юридические гарантии при приеме на работу.</p> <p>6. Порядок заключения трудового договора.</p> <p>7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.</p> <p>8. Понятие перевода на другую работу и его отличия от перемещения. Виды переводов.</p>	ОПК-2. ОПК-3

	9.	
Тема 10. Прекращение трудового договора	<ol style="list-style-type: none"> 1. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. 2. Порядок расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника. 3. Порядок расторжение трудового договора по инициативе работодателя: П.1 ч. 1 ст.81 ТК РФ; П.2 ч. 1 ст.81 ТК РФ; П.3 ч. 1 ст.81 ТК РФ; П.5 ч. 1 ст.81 ТК РФ; П.6 ч. 1 ст.81 ТК РФ; П.7 ч. 1 ст.81 ТК РФ; П.8 ч. 1 ст.81 ТК РФ; 4. Основания и порядок прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон 5. 	ОПК-2. ОПК-3
Тема 11. Рабочее время	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и виды рабочего времени. 2. Режим рабочего времени, виды режимов. 3. Учет рабочего времени. 4. Понятие сверхурочной работы и порядок привлечения к сверхурочным работам. 	ОПК-2. ОПК-3
Тема 12. Время отдыха	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и виды времени отдыха. 2. Право работника на отпуск. Виды отпусков. 3. Ежегодный очередной оплачиваемый отпуск и порядок его предоставления. 4. Ежегодный дополнительный отпуск, порядок его предоставления. 5. Отпуска без сохранения заработной платы и порядок их предоставления. 	ОПК-2. ОПК-3
Тема 13. Оплата и нормирование труда.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Основные государственные гарантии по оплате труда. 2. Понятие заработной платы, ее составные части. Порядок и сроки выплаты заработной платы. 3. Ограничение удержаний из заработной платы. 4. Системы заработной платы: сдельная, повременная. Тарифная система оплаты труда. 5. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда (за сверхурочную работу, в выходные и праздничные дни, в ночное время; при совмещении профессий, в случаях невыполнения норм выработки, выпуска брака продукции, простоя, при освоении новых производств). 	ОПК-2. ОПК-3
Тема 14. Гарантии и компенсации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие гарантий и компенсаций. Понятие компенсационных выплат. 2. Служебная командировка. Компенсации при командировках. 3. Компенсации при переезде на работу в другую местность. 4. Иные случаи предоставления гарантий и компенсаций 	ОПК-2. ОПК-3

<p>Тема 15. Дисциплина труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. 2. Меры поощрения за успехи в работе и порядок их применения. 3. Дисциплинарная ответственность работников. Дисциплинарный проступок. Виды дисциплинарной ответственности работников. 4. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок их применения и снятия. 	<p>ОПК-2. ОПК-3</p>
<p>Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Отличие материальной ответственности в трудовом праве от гражданско-правовой ответственности. 2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику. 3. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. 4. Полная материальная ответственность: индивидуальная и коллективная (бригадная). 5. Определение размера ущерба, подлежащего возмещению. Порядок возмещения ущерба, причиненного работодателю. 	<p>ОПК-2. ОПК-3</p>
<p>Тема 17. Охрана труда</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Охрана труда как институт трудового права. Государственная политика в области охраны труда. 2. Права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда. 3. Медицинские освидетельствования и периодические медицинские осмотры. 4. Инструктаж и обучение работников правилам по охране труда, 5. Обеспечение средствами индивидуальной защиты. 6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. 	<p>ОПК-2. ОПК-3</p>
<p>Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. 2. Особенности регулирования труда руководителей организаций. 3. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. 4. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. 5. Особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом. 6. Особенности регулирования труда дистанционных работников,. 	<p>ОПК-2. ОПК-3</p>
<p>Тема 19. Трудовые споры</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие защиты трудовых прав, формы и способы защиты. Самозащита 2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. 3. Особенности порядка рассмотрения 	<p>ОПК-2. ОПК-3</p>

	<p>индивидуальных трудовых споров в суде.</p> <p>4. Понятие коллективного трудового спора. Начало коллективного спора.</p> <p>5. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже.</p> <p>6. Забастовка. Реализация права на забастовку.</p>	
<p>Тема 20. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства</p>	<p>1. Система государственных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.</p> <p>2. Федеральная инспекция труда.</p> <p>3. Основные полномочия органов государственной инспекции труда.</p> <p>4. Порядок инспектирования работодателей.</p> <p>5. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.</p> <p>6. Ответственность за нарушение трудового законодательства.</p>	<p>ОПК-2. ОПК-3</p>

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
<p>Обучающийся правильно, полно и всесторонне ответил на вопросы, продемонстрировав глубокие знания, знает все основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.</p>	1,5
<p>Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на вопросы, продемонстрировав базовые знания, знает основные определения, последователен в изложении материала, владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий.</p>	1
<p>Обучающийся правильно с небольшими ошибками ответил на более чем половину вопросов, продемонстрировав базовые знания, знает некоторые основные определения, владеет большей частью базовых умений и навыков при выполнении практических заданий.</p>	0,5
<p>обучающийся не знает большинства разделов программного материала, допускает существенные ошибки, не смог ответить правильно более чем на 50% вопросов, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.</p>	0

8.4. Оценочные средства

Оценочное средство. Перечень тем для круглого стола

по дисциплине Трудовое право

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ОПК-2.	Способен определять правовую природу общественных отношений, профессионально квалифицировать факты и правоотношения
2	ОПК-3.	Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права

2. Темы круглого стола:

№ п/п	Тема	Код компетенции (части) компетенции
1.	Скрытые трудовые отношения в РФ	ОПК-2. ОПК-3
2.	Правоприменительные проблемы заключения трудового договора	ОПК-2. ОПК-3
3.	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора	ОПК-2. ОПК-3
4.	Правоприменительные вопросы ответственности в трудовом праве	ОПК-2. ОПК-3
5.	Дискуссионные вопросы защиты трудовых прав работников	ОПК-2. ОПК-3

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы			
	0	1	2	3
Знание и понимание современных тенденций развития российского образования и общества, в целом, и регионального, в частности.	0	1	2	3
Масштабность, глубина и оригинальность суждений Аргументированность, взвешенность и конструктивность предложений	0	1	2	3
Активность в обсуждении	0	1	2	3
Умение вести дискуссию	0	1	2	3
Умение отстаивать свое мнение	0	1	2	3
Общая культура и эрудиция	0	1	2	3

0 – критерий не отражён

1 – недостаточный уровень проявления критерия

2 – критерий отражен в основном, присутствует на отдельных этапах

3 – критерий отражен полностью

8.5. Оценочные средства

Оценочное средство Курсовые работы.

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ОПК-2.	Способен определять правовую природу общественных отношений, профессионально квалифицировать факты и правоотношения
2	ОПК-3.	Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права

2. Темы курсовых работ:

№ п/п	Задания/проекты	Код компетенции
1.	Дискуссионные вопросы предмета и метода российского трудового права.	ОПК-2. ОПК-3
2.	Цели, задачи, функции трудового права, тенденции развития российского трудового права.	ОПК-2. ОПК-3
3.	Юридическое содержание отрасли трудового права. Система трудового права как отрасли.	ОПК-2. ОПК-3
4.	Предмет науки трудового права и ее система.	ОПК-2. ОПК-3
5.	Понятие и значение принципов трудового права	ОПК-2. ОПК-3
6.	Источники и формы трудового права. Понятие и виды.	ОПК-2. ОПК-3
7.	Теоретические и практические проблемы трудового права с позиций легизма и интегративного понимания права.	ОПК-2. ОПК-3
8.	Система форм трудового права, реализуемых в Российской Федерации.	ОПК-2. ОПК-3
9.	Дискуссионные формы трудового права, реализуемые в Российской Федерации.	ОПК-2. ОПК-3
10.	Основополагающие принципы международного трудового права.	ОПК-2. ОПК-3
11.	Международные договоры, содержащие нормы трудового права.	ОПК-2. ОПК-3
12.	Обычаи международного трудового права.	ОПК-2. ОПК-3
13.	Вопросы применения общих принципов российского права к трудовым правоотношениям.	ОПК-2. ОПК-3
14.	Юридическая природа и виды основополагающих принципов российского трудового права.	ОПК-2. ОПК-3
15.	Теоретические и практические вопросы применения основополагающего принципа российского трудового права запрещение принудительного труда.	ОПК-2. ОПК-3
16.	Теоретические и практические вопросы применения основополагающего принципа российского трудового права запрещение дискриминации в сфере труда.	ОПК-2. ОПК-3
17.	Дискуссионные вопросы применения Конституции Российской Федерации к трудовым правоотношениям.	ОПК-2. ОПК-3
18.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.	ОПК-2. ОПК-3
19.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых актов работодателя, содержащих нормы трудового права.	ОПК-2. ОПК-3
20.	Дискуссионные вопросы применения нормативных правовых	ОПК-2. ОПК-3

	договоров, содержащих нормы трудового права.	
21.	Юридическая природа и виды обычаев российского трудового права.	ОПК-2. ОПК-3
22.	Юридическая природа и значение для российского трудового права постановлений Европейского Суда по правам человека.	ОПК-2. ОПК-3
23.	Правовая природа постановлений и определений Конституционного Суда Российской Федерации в сфере труда.	ОПК-2. ОПК-3
24.	Правовая природа Постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации и «судебной практики» судов общей юрисдикции по трудовым спорам.	ОПК-2. ОПК-3
25.	Трудовое правоотношение: понятие и признаки. Правоприменительные проблемы квалификации трудового правоотношения.	ОПК-2. ОПК-3
26.	Дискуссионные вопросы отраслевой принадлежности трудового правоотношения.	ОПК-2. ОПК-3
27.	Основания возникновения трудового правоотношения. Дискуссионные вопросы оснований возникновения трудового правоотношения.	ОПК-2. ОПК-3
28.	Юридическая природа и виды скрытых трудовых правоотношений в России.	ОПК-2. ОПК-3
29.	Теоретические и практические проблемы скрытых трудовых отношений. Фактическое допущение работника к работе.	ОПК-2. ОПК-3
30.	Теоретические и практические проблемы скрытых трудовых отношений. Признание отношений, возникших в результате заключения гражданско-правовых договоров, трудовыми правоотношениями.	ОПК-2. ОПК-3
31.	Дискуссионные вопросы применения заемного труда в России.	ОПК-2. ОПК-3
32.	Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ОПК-2. ОПК-3
33.	Субъекты трудового правоотношения. Дискуссионные вопросы трудовой правосубъектности.	ОПК-2. ОПК-3
34.	Виды правоотношений в трудовом праве. Дискуссионные вопросы классификации правоотношений в трудовом праве.	ОПК-2. ОПК-3
35.	Спорные теоретические и практические вопросы заключения трудового договора.	ОПК-2. ОПК-3
36.	Правоприменительные вопросы, связанные с датой начала работы и вступления трудового договора в силу.	ОПК-2. ОПК-3
37.	Правотворческие и правоприменительные вопросы заключения и прекращения срочного трудового договора.	ОПК-2. ОПК-3
38.	Правотворческие и правоприменительные вопросы статьи 64 Трудового кодекса Российской Федерации.	ОПК-2. ОПК-3
39.	Порядок оформления приема на работу: теоретические и практические вопросы.	ОПК-2. ОПК-3
40.	Изменение трудового договора как основание изменения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ОПК-2. ОПК-3
41.	Прекращение трудового договора как основание прекращения трудового правоотношения: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ОПК-2. ОПК-3
42.	Испытание при приеме на работу: правотворческие и правоприменительные вопросы.	ОПК-2. ОПК-3
43.	Изменение трудового договора. Перевод на другую работу. Типичные ошибки работодателя при изменении трудовых правоотношений с	ОПК-2. ОПК-3

	работником.	
44.	Основания прекращения трудового договора, их классификация. Общий порядок прекращения трудового договора.	ОПК-2. ОПК-3
45.	Дискуссионные практические и теоретические вопросы ст. 80 ТК РФ.	ОПК-2. ОПК-3
46.	Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника.	ОПК-2. ОПК-3
47.	Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по его инициативе.	ОПК-2. ОПК-3
48.	Дискуссионные практические и теоретические вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя.	ОПК-2. ОПК-3
49.	Типичные ошибки работодателя при расторжении трудового договора с работником.	ОПК-2. ОПК-3
50.	Способы защиты нарушенных трудовых прав работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	ОПК-2. ОПК-3
51.	Злоупотребление правом со стороны работника при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.	ОПК-2. ОПК-3
52.	Дискуссионные вопросы применения ст. 278 и 279 ТК РФ.	ОПК-2. ОПК-3
53.	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора по соглашению сторон.	ОПК-2. ОПК-3
54.	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора по п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ.	ОПК-2. ОПК-3
55.	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора по ст. 81 п.13 ТК РФ.	ОПК-2. ОПК-3
56.	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора по п.8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.	ОПК-2. ОПК-3
57.	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора по п.5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	ОПК-2. ОПК-3
58.	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора при ликвидации организации.	ОПК-2. ОПК-3
59.	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников	ОПК-2. ОПК-3
60.	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора за прогул.	ОПК-2. ОПК-3
61.	Теоретические и практические проблемы расторжения трудового договора за появление на работе в состоянии опьянения.	ОПК-2. ОПК-3
62.	Теоретические и практические проблемы прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.	ОПК-2. ОПК-3
63.	Понятие рабочего времени и его виды. Режим рабочего времени. Сверхурочные работы.	ОПК-2. ОПК-3
64.	Ежегодные оплачиваемые отпуска, дискуссионные вопросы порядка их исчисления и предоставления.	ОПК-2. ОПК-3
65.	Дискуссионные практические и теоретические вопросы ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты работнику заработной платы.	ОПК-2. ОПК-3
66.	Дисциплинарные взыскания и порядок их применения. Типичные ошибки работодателя при применении дисциплинарных взысканий к работнику.	ОПК-2. ОПК-3
67.	Теоретические и практические вопросы классификации и видов материальной ответственности в трудовом праве.	ОПК-2. ОПК-3
68.	Теоретические и практические вопросы материальной ответственности работодателя перед работником.	ОПК-2. ОПК-3

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
<p>Работа выполнена самостоятельно, творчески, с использованием как классической, так и новейшей научной литературы, нормативных правовых актов.</p> <p>Все цели и задачи работы, поставленные автором, достигнуты.</p> <p>Работа написана грамотным юридическим языком, без литературных излишеств, логически последовательно.</p> <p>Автор показал знание материала по теме, владение понятийным аппаратом, сделал самостоятельные выводы и предложения по теме исследования</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	5
<p>Автор в общем и целом разобрался в теме исследования, но глубина проведенного анализа недостаточна.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	4
<p>Автор частично разобрался в теме исследования, глубина проведенного анализа недостаточна. Автором не решены все задачи исследования, не достигнуты все его цели.</p> <p>Работа оформлена в соответствии с предъявляемыми требованиями.</p>	3
<p>Работа выполнена несамостоятельно, содержит материал из известной литературы.</p> <p>Автором не решены задачи исследования, не достигнуты его цели.</p> <p>Автор не проявил логичности в изложении материала, владения необходимой терминологией. В работе отсутствуют самостоятельные выводы.</p> <p>Оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям.</p>	2

8.6. Оценочные средства

Оценочное средство Ситуационные задачи

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ОПК-2.	Способен определять правовую природу общественных отношений, профессионально квалифицировать факты и правоотношения
2	ОПК-3.	Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права

2. Ситуационные задачи:

№ п/п	Задание	Код компетенции
1.	<p>Задача 1. Слесарь Иванов был принят на работу в инструментальный цех машиностроительного завода (ГУП) на основании трудового соглашения без указания срока действия этого соглашения. Какой вид общественного отношения возник у Иванова с унитарным предприятием?</p>	ОПК-2. ОПК-3
2.	<p>Задача 2. В федеральном унитарном предприятии между генеральным директором и выборным профсоюзным органом возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Генеральный директор заявил, что тарифные ставки и должностные оклады устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладов определяется методом локального регулирования трудовых отношений. Чье мнение является правильным с точки зрения метода трудового права?</p>	ОПК-2. ОПК-3
3.	<p>Задача 3. В каких статьях Трудового кодекса Российской Федерации закреплены основные трудовые права и обязанности работников? Приведите примеры Федеральных законов о труде и постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации по трудовым делам.</p>	ОПК-2. ОПК-3
4.	<p>Задача 4. Найдите в Трудовом Кодексе Российской Федерации статьи, регулирующие: понятие трудового договора и основания прекращения этого договора; ежегодные и дополнительные отпуска; гарантии при увольнении по инициативе работодателя; трудовые споры, продолжительность рабочего времени, его режим и учет.</p>	ОПК-2. ОПК-3
5.	<p>Задача 5. Найдите в Трудовом Кодексе Российской Федерации статьи, регулирующие оплату труда, выделите те из них, которые отражают нормы централизованного и договорного регулирования. Приведите примеры, где в статьях ТК закреплен порядок регулирования оплаты труда по соглашению между работниками в лице их представительного органа, с одной стороны, и работодателем - с другой. Какую роль в правовом регулировании трудовых отношений играют соглашения и</p>	ОПК-2. ОПК-3

	коллективный договор?	
6.	<p>Задача 6.</p> <p>В каких статьях Конституции Российской Федерации закреплены принципы правового регулирования отношений в области общественной организации труда в целом и принципы сферы наемного труда? В каких статьях Конституции Российской Федерации закреплены основные права и свободы граждан в сфере общественной организации труда?</p>	ОПК-2. ОПК-3
7.	<p>Задача 7.</p> <p>Инженер по организации нормирования труда была уволена по п. 1 ст. 81 ТК РФ ввиду того, что завод как государственное унитарное предприятие был преобразован в открытое акционерное общество. Руководствуясь какими принципами трудового права, работник может обжаловать увольнение? В какой орган?</p>	ОПК-2. ОПК-3
8.	<p>Задача 8.</p> <p>Супруга инженера Беляева обратилась к директору АО "Вымпел", где он работал, и просила оказать воздействие на ее мужа, который пропивает почти всю заработную плату. Директор распорядился заработную плату Беляева выдавать ежемесячно не ему, а его супруге. Узнав об этом, Беляев обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС) с требованием отменить это распоряжение, так как в организации работает он, а не его супруга. Может ли быть ограничена трудовая правоспособность работника при изложенных обстоятельствах? Как решить данный спор?</p>	ОПК-2. ОПК-3
9.	<p>Задача 9.</p> <p>15-летний Воробьев поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора увольнения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток, как заявил отец Воробьева, должен учиться в общеобразовательной школе и закончить 11 классов. Вызванный в кабинет директора Воробьев заявил отцу и директору завода, что он желает приобрести рабочую профессию и намеревается продолжать учебу, поступив в вечернюю общеобразовательную школу. Как должен поступить директор? Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений их несовершеннолетних детей?</p>	ОПК-2. ОПК-3
10.	<p>Задача 10.</p> <p>Профсоюзный комитет ЗАО поставил перед генеральным директором вопрос о наложении дисциплинарного взыскания на начальника цеха, который без разрешения профкома систематически привлекает рабочих к сверхурочным работам и, несмотря на неоднократные предупреждения, не выполняет мероприятия по охране труда. Генеральный директор отказался выполнить требования профкома, ссылаясь на то, что начальник цеха обеспечивает выполнение производственного задания в своем цехе и не заслуживает дисциплинарного взыскания. Какую юридическую силу имеет требование выборного профсоюзного органа о привлечении к ответственности руководящих работников? Какие меры может предпринять профсоюзный комитет, если считает необходимым освободить данного работника от занимаемой должности?</p>	ОПК-2. ОПК-3
11.	<p>Задача 11.</p> <p>В связи с неудовлетворительным ходом выполнения производственного задания начальник сборочного цеха ОАО в конце квартала издал распоряжение о работе в выходные дни. Какие</p>	ОПК-2. ОПК-3

	<p>нарушения закона допущены в данном случае? Каковы полномочия профсоюзного органа ОАО в регулировании рабочего времени, времени отдыха?</p>	
12.	<p>Задача 12. В ОАО "Прогресс" образовались три профессиональных союза, представляющих интересы работников трех важнейших профессий. В связи с решением общего собрания работников заключить с ОАО «Прогресс» коллективный договор и определить условия труда и заработной платы у профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. В связи с этим они обратились к юристу организации с просьбой дать обоснованные ответы на вопросы: с каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор? Какой ответ должен дать юрист?</p>	ОПК-2. ОПК-3
13.	<p>Задача 13. Руководитель организации обратился в органы местного самоуправления с просьбой запретить деятельность профсоюза, созданного в его организации. При этом он ссылался на то, что этот профсоюз не зарегистрирован, чем нарушил ст. 8 Закона о профсоюзах. Кроме того, он ссылался на то, что первичная профсоюзная организация вмешивается в его решения по вопросам условий трудовых договоров, которые он заключает с поступающими к нему на работу, увольнения и перевода отдельных работников, а также добивается заключения коллективного договора. Каков порядок создания профсоюзов и чем регулируется их деятельность? Подлежат ли они регистрации в компетентных органах? Правомерна ли ссылка работодателя на ст. 8 Закона и почему? Кто и при каких условиях может запретить деятельность первичной профсоюзной организации?</p>	ОПК-2. ОПК-3
14.	<p>Задача 14. Организация заключила договор с Борисовым и Фомичевым о ремонте различных помещений организации. По окончании ремонта через два месяца Борисову и Фомичеву была произведена оплата в сумме договора. Они потребовали от организации оплатить им за работу в выходные дни в двойном размере, а также выплатить компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии с трудовым законодательством. Руководитель организации, считая, что трудовое законодательство на них не распространяется, отказал Борисову и Фомичеву. В каких правоотношениях состояли Борисов и Фомичев с организацией? Правильно ли поступил руководитель организации?</p>	ОПК-2. ОПК-3
15.	<p>Задача 15. Производственный кооператив принял на работу в должности экономиста Акимову, не являющуюся членом кооператива. Через шесть месяцев Акимова была уволена в связи с тем, что на должность экономиста, занимаемую Акимовой, была принята Барышникова, являющаяся членом данного кооператива и не работающая ранее в связи с уходом за ребенком. Акимова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула. При рассмотрении дела в суде представитель производственного кооператива пояснил, что Уставом кооператива не предусмотрена работа лиц, не являющихся членом кооператива. Акимова, аргументируя свои требования, ссылалась на то, что в ТК РФ отсутствует основание, по которому она уволена с работы и поэтому ее увольнение незаконно. В</p>	ОПК-2. ОПК-3

	какое правоотношение вступила Акимова с производственным кооперативом? Каким актом Уставом или ТК РФ должен руководствоваться суд?	
16.	Задача 16. Каковы основания возникновения трудовых правоотношений, в которых одной стороной являются: директор муниципального унитарного предприятия, председатель районного суда, генеральный директор акционерного общества, доцент кафедры Российской академии правосудия, главный бухгалтер общества с ограниченной ответственностью?	ОПК-2. ОПК-3
17.	Задача 17. В одном из разделов коллективного договора организации были установлены дополнительно меры поощрения, в том числе, почетные звания: "кадровый работник", "лучший мастер предприятия", а также предусмотрены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую должность, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного отпуска в зимнее время. Дайте юридическую оценку этим положениям коллективного договора.	ОПК-2. ОПК-3
18.	Задача 18. В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном обществе в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом АО, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров: в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности вести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? Дайте ответы на поставленные вопросы.	ОПК-2. ОПК-3
19.	Задача 19. До начала коллективных переговоров по поводу заключения отраслевого тарифного соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующего на заседании заместителю министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять министерство в данных переговорах. Заместитель министра считал, что занимаемое им должностное положение и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в коллективных переговорах. Председатель ЦК профсоюза, настаивал на перенесении коллективных переговоров в связи с отсутствием у заместителя министра полномочий представлять министерство в коллективных переговорах. Как Вы считаете, кто прав в данном споре: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято?	ОПК-2. ОПК-3
20.	Задача 20. В городской центр занятости обратился гражданин Киселев с заявлением о нарушении его права на получение пособия по безработице районной службе занятости. По мнению Киселева, получаемое им в течение 3-х месяцев пособие в размере 75% среднего заработка, было необоснованно снижено на 15%. Кроме того, служба занятости района отказала ему в увеличении размера пособия на находящуюся на иждивении несовершеннолетнюю дочь. Законно ли требование гражданина Киселева? В каком размере и в течение какого периода выплачивается пособие по безработице?	ОПК-2. ОПК-3

21.	<p>Задача 21.</p> <p>Инженер Вдовина была уволена в связи с ликвидацией АО. Она обратилась в центр занятости для регистрации ее в качестве безработной и подыскания подходящей работы сразу после увольнения. Ей предложили работу в качестве техника по ее специальности. Она отказалась, считая, что место этой работы слишком удалено от ее местожительства (2 часа езды в один конец) и оплата значительно ниже прежней. Можно ли считать предложенную работу подходящей для Вдовиной? Какие документы ей надо представить для регистрации в качестве безработной? Какой будет размер ее пособия по безработице?</p>	ОПК-2. ОПК-3
22.	<p>Задача 22.</p> <p>В городском органе занятости Леонову (58 лет), уволенному по п. 8 ст.77 ТК РФ, предложили досрочно перейти на пенсию по старости, поскольку у него 35 лет трудового стажа. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице. Правомерны ли предложение органа занятости и отказ от него Леонова? В течение какого срока он может получать пособие по безработице? Может ли он, получая это пособие, работать на общественных работах? Каков порядок направления на эти работы?</p>	ОПК-2. ОПК-3
23.	<p>Задача 23.</p> <p>Начальник отдела кадров при приеме на работу инженера-минералога, лаборанта в химическую лабораторию и мастера участка потребовал следующие документы: паспорт, трудовую книжку, копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании, характеристику с последнего места работы, справку с места жительства. Соответствуют ли требования начальника отдела кадров трудовому законодательству?</p>	ОПК-2. ОПК-3
24.	<p>Задача 24.</p> <p>С инженером-технологом машиностроительного завода (ГУП) Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на работу в научно-исследовательский институт по их письменному запросу. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в НИИ. Алешкин обратился в суд. Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?</p>	ОПК-2. ОПК-3
25.	<p>Задача 25.</p> <p>На шестой день работы повару пансионата Свиридовой было заявлено о том, что она не проявила способностей и знания шеф-повара и на работу может больше не выходить. Считая, что увольнение производится лишь с согласия профкома, Свиридова обратилась туда, и ей сообщили, что по приказу она была принята на работу с испытанием. Свиридова подала в профком письменную жалобу, в которой она утверждает, что условие об испытании при приеме на работу с ней не обсуждалось. При изучении личного дела Свиридовой было выяснено, что в заявлении о приеме на работу об испытании ничего не говорится, а подписи Свиридовой на приказе о приеме на работу с предварительным испытанием нет. Каков порядок установления и проведения испытания при приеме на работу? Каковы его правовые последствия? Какой ответ следует дать на жалобу Свиридовой?</p>	ОПК-2. ОПК-3
26.	<p>Задача 26.</p> <p>Кускова работала старшей медсестрой в стоматологической поли-</p>	ОПК-2. ОПК-3

	<p>клинике при научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ стоматологии. Кускова не согласилась с переводом, указывая, что это работа, требующая другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в Комиссию по трудовым спорам. На заседании Комиссии по трудовым спорам заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Кусковой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Кусковой. Кроме того, он указал, что доплата вместе с заработной платой Кусковой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда. Может ли Комиссия по трудовым спорам вынести решение по данному спору?</p>	
27.	<p>Задача 27. Шамарина была принята на должность экономиста по труду. Однако после заключения трудового договора на нее приказом руководителя были дополнительно возложены следующие обязанности: составление должностных инструкций для специалистов отделов; оказание помощи бухгалтеру при составлении баланса; постоянное участие в комиссии по проведению инвентаризации материальных ценностей. Шамарина обратилась в Комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции. Какое решение должна принять Комиссия по трудовым спорам?</p>	ОПК-2. ОПК-3
28.	<p>Задача 28. Бригадир каменщиков Васильев в течение 2 лет проработал по срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал заявление директору с просьбой об увольнении по п. 2 ч.1 ст. 77 ТК РФ. Директор не согласился, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков, однако через три месяца после этого был издан приказ об увольнении Васильева с указанием причины увольнения «в связи с истечением срока трудового договора» согласно п. 2 ч.1 ст. 77. Васильев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что он является постоянным работником, работающим по трудовому договору на неопределенный срок. Ответчик иск не признал и указал, что с Васильевым был заключен трудовой договор на определенный срок, а по истечении его двухгодичного срока он был по соглашению сторон продлен, но только на три месяца. Каков порядок расторжения трудового договора, заключенного на определенный срок? Какое решение вынесет суд?</p>	ОПК-2. ОПК-3
29.	<p>Задача 29. Менеджер Соловьев подал 20 апреля заявление об увольнении по собственному желанию. 30 апреля он подал второе заявление, в котором просил считать недействительным прежнее заявление, так как его желания изменились, он решил с работы не увольняться. В этот же день он был уволен приказом, изданным в ЗАО, на основании заявления от 20 апреля, так как на его место был приглашен в порядке перевода из другой организации Антонов. Считая увольнение неправильным, Соловьев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Каков порядок увольнения работника по собственному желанию? Какое решение должен вынести суд?</p>	ОПК-2. ОПК-3

30.	<p>Задача 30.</p> <p>Авдюкова, проработавшая в должности инженера ОАО 12 лет, была уволена в связи с реорганизацией по сокращению штата согласно п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Авдюкова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что она является студенткой очно-заочного отделения вуза, имеет на иждивении двух малолетних детей. По работе всегда характеризовалась положительно, имеет большое количество поощрений, повышает свою квалификацию. Оставленный на работе инженер Серов, имеющий высшее профессиональное образование, работает в организации только 8 месяцев, его стаж работы инженером 2 года, иждивенцев не имеет. Какое решение должен вынести суд?</p>	ОПК-2. ОПК-3
-----	---	--------------

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Демонстрирует навыки применения нормативных правовых актов, реализации норм материального и процессуального права в области Трудовых отношений, Сформированные систематические знания О трудовом праве; правовых позициях, сформированных высшими судебными органами РФ. Сформированные систематизированные знания видов документов и общих правил их составления	3
В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	2
Несистематическое умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Фрагментарное применение навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	1
Фрагментарное умение определить нормативный правовой акт, подлежащий применению в конкретной ситуации, преодолеть конкуренцию норм Трудового кодекса. Студент не имеет навыков владения методами принятия юридически значимых решений и выполнения юридических действий только при неукоснительном соблюдении действующего законодательства.	0

8.7. Оценочные средства

Оценочное средство. Контрольное задание.

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ОПК-2.	Способен определять правовую природу общественных отношений, профессионально квалифицировать факты и правоотношения
2	ОПК-3.	Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права

2. Контрольное задание:

Вариант № 1 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв А, Б, В, Г, Д)

№ п/п	Задание	Код компетенции
1.	Организация заключила договор с Борисовым и Фомичевым о ремонте различных помещений организации. По окончании ремонта через два месяца Борисову и Фомичеву была произведена оплата в сумме договора. Они потребовали от организации оплатить им за работу в выходные дни в двойном размере, а также выплатить компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии с трудовым законодательством. Руководитель организации, считая, что трудовое законодательство на них не распространяется, отказал Борисову и Фомичеву. В каких правоотношениях состояли Борисов и Фомичев с организацией? Правильно ли поступил руководитель организации?	ОПК-2. ОПК-3
2.	В связи с ликвидацией ООО "Альфа" в юридическую консультацию обратились за консультацией председатель профсоюзного комитета Кузнецов и Николаев, член СТК ликвидируемой организации, с просьбой разъяснить им порядок высвобождения работников, избранных в представительные органы трудового коллектива. Каков порядок высвобождения работников при ликвидации организации? В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении по данному основанию? Каковы дополнительные гарантии при увольнении работникам, избранным в профсоюзный орган и СТК? Имеют ли названные категории работников преимущества в трудоустройстве?	ОПК-2. ОПК-3

Вариант № 2 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв Е, Ё, Ж, З, И, К, Л)

№ п/п	Задание	Код компетенции
1.	Производственный кооператив принял на работу в должности экономиста Акимову, не являющуюся членом кооператива. Через шесть месяцев Акимова была уволена в связи с тем, что на должность экономиста, занимаемую Акимовой, была принята Барышникова, являющаяся членом данного кооператива и не работающая ранее в связи с уходом за ребенком. Акимова обратилась в суд с исковым требованием о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула. При рассмотрении дела в суде представитель производственного кооператива пояснил, что Уставом кооператива не	ОПК-2. ОПК-3

	предусмотрена работа лиц, не являющихся членом кооператива. Акимова, аргументируя свои требования, ссылалась на то, что в ТК РФ отсутствует основание, по которому она уволена с работы и поэтому ее увольнение незаконно. В какое правоотношение вступила Акимова с производственным кооперативом? Каким актом Уставом или ТК РФ должен руководствоваться суд?	
2.	В городской центр занятости населения обратился уволенный в связи с сокращением численности работников токарь Михайлов с заявлением о признании его безработным и назначении пособия по безработице. Какие документы необходимо представить Михайлову в центр занятости для регистрации в качестве безработного? Какова процедура признания гражданина безработным? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?	ОПК-2. ОПК-3

Вариант № 3 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв М, Н, О, П, Р)

№ п/п	Вопросы	Код компетенции
1.	Каковы основания возникновения трудовых правоотношений, в которых одной стороной являются: директор муниципального унитарного предприятия, председатель районного суда, генеральный директор акционерного общества, доцент кафедры российской академии правосудия, главный бухгалтер общества с ограниченной ответственностью.	ОПК-2. ОПК-3
2.	При заключении коллективного договора в ООО возникло разногласие между профсоюзным комитетом и представителями работодателя по поводу предложения профсоюзного комитета о приложении к коллективному договору систем оплаты труда и тарифных ставок по отдельным категориям, условий премирования работников, перечня должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и дополнительный отпуск? Где будет рассматриваться данное разногласие? Какое должно быть решение по существу разногласия?	ОПК-2. ОПК-3

Вариант № 4 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв С, Т, У, Ф, Х)

№ п/п	Вопросы	Код компетенции
1.	Потребительский кооператив заключил договор с гражданкой Шалимовой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома для проживания работнику кооператива за определенную плату. Одновременно был заключен договор, что Шалимова будет убирать помещение правления кооператива, за что он будет выплачивать ей ежемесячно 4000 рублей. Спустя год Шалимова потребовала предоставить ей отпуск либо выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск. В каких правоотношениях находится Шалимова с кооперативом? Законны ли требования Шалимовой?	ОПК-2. ОПК-3
2.	В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном обществе в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом АО, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров: в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности вести переговоры	ОПК-2. ОПК-3

	от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? Дайте аргументированные ответы на поставленные вопросы.	
--	--	--

Вариант № 5 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв Ц, Ч, Ш, Щ, Э, Ю, Я)

№ п/п	Вопросы	Код компетенции
1.	Администрация сельского округа заключила с гражданином Куницыным соглашение, по которому он брал на себя обязательство сложить во вновь выстроенных домах села десять печей. Округ должен был обеспечить его необходимым строительным материалом и за сделанную работу выплатить 75 тыс. рублей. Куницын сложил печи за два месяца и потребовал, чтобы ему оплатили и сверхурочную работу, так как он работал каждые сутки по 12 часов без выходных. Администрация округа в оплате сверхурочных отказала. Законно ли требование Куницына? В каких правоотношениях он состоял с сельским округом?	ОПК-2. ОПК-3
2.	Директор автотранспортной организации и председатель профсоюзного комитета составили и подписали коллективный договор, после чего директор объявил в приказе о вступлении договора в законную силу. Законны ли их действия? Каков порядок заключения коллективного договора и какими нормативными актами он регулируется?	ОПК-2. ОПК-3

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Работа выполнена самостоятельно, творчески, с использованием как классической, так и новейшей научной литературы, нормативных правовых актов. Все цели и задачи работы, поставленные автором, достигнуты. Работа написана грамотным юридическим языком, логически последовательно. Автор показал знание материала по теме, владение понятийным аппаратом.	6
Автор в общем и целом разобрался в теме работы, но глубина проведенного анализа недостаточна.	4
Автор частично разобрался в теме работы, глубина проведенного анализа недостаточна. Автором не решены все задачи работы, не достигнуты ее цели.	3
Работа выполнена несамостоятельно Автор не проявил логичности в изложении материала, владения необходимой терминологией. В работе отсутствуют самостоятельные выводы.	2

8.7. Оценочные средства Оценочное средство. Контрольная работа

по дисциплине Трудовое право

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ОПК-2.	Способен определять правовую природу общественных отношений, профессионально квалифицировать факты и правоотношения
2	ОПК-3.	Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права

2. Контрольные работы:

Контрольная работа, выполняемая в первом семестре

Вариант № 1 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв А, Б, В, Г, Д, Е, Ё, Ж, З, И, К, Л, М, Н, О)

1. Взаимосвязь собственности, ее форм и труда проявляется в том, что

- 1) конкретная форма собственности определяет вид трудовой деятельности
- 2) труд обуславливает собственность, от вида трудовой деятельности прямо зависит определенная форма собственности
- 3) собственность в ее различных формах и труд взаимно обуславливают друг друга
- 4) собственность и труд предопределены культурой, культура первична, собственность и труд вторичны

2. Трудовое право по своему характеру представляет собой ... отрасль российского права

- 1) публичную
- 2) частную
- 3) частно-публичную
- 4) процессуальную

3. В трудовом праве преобладает ... метод правового регулирования.

- 1) императивный
- 2) диспозитивный
- 3) регулятивный
- 4) охранительный

4. Метод трудового права реализуется через

- 1) предмет трудового права
- 2) принципы трудового права
- 3) нормы трудового законодательства
- 4) правоприменительные акты

5. Характер трудовой связи для временных, сезонных работников, государственных служащих является ... дифференциации правового регулирования труда

- 1) объективным основанием
- 2) субъективным основанием
- 3) личностным фактором
- 4) субъективно-личностным фактором

6. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ...

- 1) этот нерабочий день
- 2) ближайший следующий за ним рабочий день

3) *ближайший следующий за ним выходной день*

4) *последний день текущего месяца*

7. Основной функцией трудового права выступает функция:

1) *социальная*

2) *защитная*

3) *производственная*

4) *воспитательная*

8. Институт обеспечения занятости и трудоустройства входит в ... часть трудового права.

1) *общую*

2) *особенную*

3) *специальную*

4) *дополнительную*

9. Соотношение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства:

1) *это тождественные понятия*

2) *система отрасли трудового права первична, система трудового законодательства вторична*

3) *система трудового законодательства первична, система отрасли трудового права вторична*

4) *система отрасли трудового права - часть системы трудового законодательства*

10. Труд служащих органов внутренних дел регулируется нормами права ...

1) *трудового*

2) *гражданского*

3) *административного*

4) *предпринимательского*

Задача 1.

Организация заключила договор с Борисовым и Фомичевым о ремонте различных помещений организации. По окончании ремонта через два месяца Борисову и Фомичеву была произведена оплата в сумме договора. Они потребовали от организации оплатить им за работу в выходные дни в двойном размере, а также выплатить компенсации за неиспользованный отпуск в соответствии с трудовым законодательством. Руководитель организации, считая, что трудовое законодательство на них не распространяется, отказал Борисову и Фомичеву. В каких правоотношениях состояли Борисов и Фомичев с организацией? Правильно ли поступил руководитель организации?

Задача 2.

В связи с ликвидацией ООО "Альфа" в юридическую консультацию обратились за консультацией председатель профсоюзного комитета Кузнецов и Николаев, член СТК ликвидируемой организации, с просьбой разъяснить им порядок высвобождения работников, избранных в представительные органы трудового коллектива. Каков порядок высвобождения работников при ликвидации организации? В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении по данному основанию? Каковы дополнительные гарантии при увольнении работника, избранным в профсоюзный орган и СТК? Имеют ли названные категории работников преимущества в трудоустройстве?

Задача 3.

Мосяков был принят на работу с 15 апреля с месячным испытательным сроком, но по указанию руководителя приступил к работе с 12 апреля, хотя в приказе о приеме на работу была указана дата начала работы - 15 апреля. 14 мая с Мосяковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания. Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате

испытания? Вправе ли работник в период испытательного срока уволиться с не понравившейся ему работы?

Задача 4.

Техник Эрастова систематически нарушала трудовую дисциплину. В феврале 2004г. ей был объявлен выговор, но в июне того же года Эрастова недостойно вела себя в общежитии предприятия, за что ей снова объявили выговор. Однако в марте 2005 она опоздала на работу на 45 минут и была уволена за неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на нее трудовым договором согласно п. 5 ст. 81 ТК РФ. Считая увольнение необоснованным, Эрастова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что действительной причиной ее увольнения послужило неприязненное отношение к ней директора. Кроме того, она считала, что в ее действиях нет системы нарушений и отсутствует основание для ее увольнения. Какой порядок установлен при расторжении трудового договора согласно п. 5 ст. 81 ТК РФ? Какое решение, по Вашему мнению, вынесет суд?

Вариант № 2 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв П, Р, С, Т, У, Ф, Х, Ц, Ч, Ш, Щ, Э, Ю, Я)

1. Условия и порядок профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников в организации определяются...

- 1) *коллективным договором, соглашениями, трудовым договором*
- 2) *государственной инспекцией труда*
- 3) *общим собранием работников*
- 4) *Правительством Российской Федерации*

2. Уставы и положения о дисциплине отдельных категорий работников в соответствии с федеральными законами утверждаются ...

- 1) *Президентом РФ*
- 2) *Правительством РФ*
- 3) *Министерством труда и социального развития РФ*
- 4) *локальными нормативными актами*

3. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются ...

- 1) *общим собранием работников организации*
- 2) *представительным органом работников организации*
- 3) *только работодателем*
- 4) *работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации*

4. Принципы трудового права - это

- 1) *основные цели, преследуемые данной отраслью права*
- 2) *ведущие направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений*
- 3) *главные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства и основные направления политики государства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений*
- 4) *основополагающие идеи, определяющие процесс правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и направления и тенденции развития отрасли трудового права*

5. Наиболее полно принципы правового регулирования труда раскрываются в (во)

- 1) *Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.*
- 2) *Всеобщей декларации прав человека ООН от 10 декабря 1948 г.*
- 3) *Международном пакте о гражданских и политических правах от 16 декабря 1966 г.*

6. Соотношение принципов трудового права с юридическим статусом субъектов трудового права:

- 1) *принципы трудового права - составная часть, элемент содержания юридического статуса субъектов трудового права*
- 2) *юридический статус субъектов трудового права - один из принципов трудового права*
- 3) *принципы трудового права определяют юридический статус субъектов трудового права*
- 4) *принципы трудового права и юридический статус субъектов трудового права - тождественные понятия*

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

- 1) *18 лет*
- 2) *14 лет*
- 3) *15 лет*
- 4) *16 лет*

8. Трудовой правосубъектностью НЕ обладают

- 1) *лицо, достигшее 18-летнего возраста*
- 2) *лицо, достигшее 16-летнего возраста*
- 3) *инвалиды, утратившие способность к выполнению данной работы*
- 4) *психически больные лица, находящиеся под опекой*

9. Закрепление статьей 81 Трудового кодекса РФ ограниченного перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является юридической

- 1) *обязанностью работодателя*
- 2) *гарантией трудовых прав работодателя*
- 3) *обязанностью работника*
- 4) *гарантией трудовых прав работника*

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

- 1) *трех месяцев*
- 2) *шести месяцев*
- 3) *деяти месяцев*
- 4) *одного года*

Задача 1.

Производственный кооператив принял на работу в должности экономиста Акимову, не являющуюся членом кооператива. Через шесть месяцев Акимова была уволена в связи с тем, что на должность экономиста, занимаемую Акимовой, была принята Барышникова, являющаяся членом данного кооператива и не работающая ранее в связи с уходом за ребенком. Акимова обратилась в суд с исковым требованием о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула. При рассмотрении дела в суде представитель производственного кооператива пояснил, что Уставом кооператива не предусмотрена работа лиц, не являющихся членом кооператива. Акимова, аргументируя свои требования, ссылалась на то, что в ТК РФ отсутствует основание, по которому она уволена с работы и поэтому ее увольнение незаконно. В какое правоотношение вступила Акимова с производственным кооперативом? Каким актом Уставом или ТК РФ должен руководствоваться суд?

Задача 2.

В городской центр занятости населения обратился уволенный в связи с сокращением численности работников токарь Михайлов с заявлением о признании его безработным и назначении пособия по безработице. Какие документы необходимо представить Михайлову в центр занятости для регистрации в качестве безработного? Какова процедура признания гражданина безработным? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

Задача 3.

Техник ГУП Костин отказался от подписания срочного трудового договора с тем же предприятием, которое было преобразовано в Акционерное общество. В связи с отказом Костина приказом Генерального директора он был уволен с работы по п. 7 ст. 77 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На основании этого Генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственного предприятия произошли существенные изменения условий труда, поэтому, по мнению ответчика, были основания для прекращения трудового договора с Костиным по п. 7 ст. 77 ТК РФ. Правильно ли поступил Генеральный директор акционерного общества? Какое решение вынесет суд?

Задача 4.

В связи с внедрением новых приборов техник-оператор Швецов был уволен по обнаружившемуся несоответствию выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 ст. 81 ТК РФ. Швецов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что он имеет среднее профессиональное образование, проработал в организации более 10 лет, освоил работу на приборах нескольких поколений. С новыми приборами ему не довелось работать, поскольку поставщики не прислали своего представителя для ознакомления с характеристиками этих приборов. Ответчик иск не признал и пояснил, что работа на новых приборах требует иной квалификации, более высокого уровня, чем у Швецова, которому предлагали другую работу в должности техника, но в хозяйственном отделе, от которой он отказался. Какое решение должен вынести суд?

Контрольная работа, выполняемая во втором семестре

Вариант № 1 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв А, Б, В, Г, Д, Е, Ё, Ж, З, И)

1. Главным, связывающим все правоотношения в сфере трудового права выступает правоотношение

- 1) *трудовое*
- 2) *по обеспечению занятости и трудоустройству*
- 3) *по организации труда и управлению трудом*
- 4) *по социальному партнерству*

2. Трудовое правоотношение всегда носит

- 1) *односторонний характер*
- 2) *двусторонний характер*
- 3) *трехсторонний характер*
- 4) *многосторонний характер*

3. Основанием возникновения правоотношений по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора выступает

- 1) *решение работников и работодателя о создании комиссии по ведению коллективных переговоров*
- 2) *обращение представителей работников или работодателя с предложением о начале коллективных переговоров*
- 3) *начало коллективных переговоров*
- 4) *решение Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений*

4. Досудебное рассмотрение индивидуального трудового спора осуществляется

- 1) *комиссиями по трудовым спорам*
- 2) *органами федеральной инспекции труда*
- 3) *профсоюзными органами*
- 4) *руководителем организации*

5. Если коллективный договор заключен в филиале организации, то стороной данного договора будет

- 1) филиал
- 2) руководитель филиала
- 3) организация
- 4) руководитель организации

6. В случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации

1) коллективный договор сохраняет свое действие
2) коллективный договор должен быть перезаключен в течение трех месяцев со дня изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации

- 3) действие коллективного договора приостанавливается
- 4) действие коллективного договора прекращается

7. Срок действия социально-партнерского соглашения не может превышать

- 1) одного года
- 2) двух лет
- 3) трех лет
- 4) четырех лет

8. Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через ... со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными.

- 1) неделю
- 2) две недели
- 3) один месяц
- 4) три месяца

9. Переезд безработного в другую местность является основанием для

- 1) прекращения выплаты пособия по безработице
- 2) приостановления выплаты пособия по безработице
- 3) сокращения размера пособия по безработице
- 4) возобновления выплаты пособия по безработице

10. Работникам, занятым на сезонных работах, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета ... дня (день) за каждый месяц работы.

- 1) один календарный
- 2) один рабочий
- 3) два календарных
- 4) два рабочих

Задача 1.

Каковы основания возникновения трудовых правоотношений, в которых одной стороной являются:

директор муниципального унитарного предприятия,
председатель районного суда,
генеральный директор акционерного общества,
доцент кафедры российской академии правосудия,
главный бухгалтер общества с ограниченной ответственностью.

Задача 2.

При заключении коллективного договора в ООО возникло разногласие между профсоюзным комитетом и представителями работодателя по поводу предложения профсоюзного комитета о приложении к коллективному договору систем оплаты труда и тарифных ставок по отдельным категориям, условий премирования работников, перечня должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и

дополнительный отпуск? Где будет рассматриваться данное разногласие? Какое должно быть решение по существу разногласия?

Задача 3.

Максимова обратилась к директору бара «Кедр» с просьбой о приеме на работу кладовщицей. В связи с тем, что отсутствие кладовщицы затрудняло работу бара, директор предложил Максимовой немедленно приступить к работе и в течение ближайших трех дней предоставить все необходимые документы, в частности медицинскую справку о прохождении медосмотра. Через неделю, получив документы Максимовой, директор узнал, что Максимова беременна, и отстранил ее от работы. Свое решение он мотивировала тем, что прием на должность кладовщика оформляется приказом генерального директора ЗАО, одним из предприятий которого и является бар «Кедр», а поскольку такой приказ не издан, трудовые отношения не могут продолжаться. Максимова обратилась к прокурору. Правомерны ли действия директора? Какое решение следует принять по жалобе Максимовой?

Задача 4.

Менеджер Соловьев подал 20 апреля заявление об увольнении по собственному желанию. 30 апреля он подал второе заявление, в котором просил считать недействительным прежнее заявление, так как его желания изменились, он решил с работы не увольняться. В этот же день он был уволен приказом, изданным в ЗАО, на основании заявления от 20 апреля, так как на его место был приглашен в порядке перевода из другой организации Антонов. Считая увольнение неправильным, Соловьев обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Каков порядок увольнения работника по собственному желанию? Какое решение должен вынести суд?

Вариант № 2 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв К, Л, М, Н, О, П, Р, С, Т)

1. Основная функция трудового договора заключается в том, что он

- 1) *представляет собой источник трудового права*
- 2) *является главной формой реализации принципа свободы труда*
- 3) *закрепляет права и обязанности сторон*
- 4) *порождает трудовое правоотношение*

2. Условие о неразглашении работником коммерческой тайны будет условием трудового договора.

- 1) *производным*
- 2) *обязательным*
- 3) *факультативным*
- 4) *необходимым*

3. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе

- 1) *в день подписания договора*
- 2) *в день вступления договора в силу*
- 3) *на следующий рабочий день после вступления договора в силу*
- 4) *через три рабочих дня после вступления договора в силу*

4. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее

- 1) *трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе*
- 2) *пяти дней со дня фактического допущения работника к работе*
- 3) *недели со дня фактического допущения работника к работе*
- 4) *трех дней со дня фактического допущения работника к работе*

5. Цель испытания при приеме на работу - это

- 1) *стимулировать работника к более высокой производительности труда*
- 2) *дисциплинировать работника*
- 3) *проверить соответствие работника поручаемой ему работе*

4) *усилить ответственность работника*

6. Срок испытания, по общему правилу, не может превышать ... месяцев.

1) *двух*

2) *трех*

3) *четырёх*

4) *шести*

7. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается

1) *заключенным на неопределенный срок*

2) *недействительным*

3) *аннулируется*

4) *заключенным на шесть месяцев*

8. Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом самостоятельно, рассматриваются ...

1) *комиссией по трудовым спорам*

2) *в судебном порядке*

3) *федеральной инспекцией труда*

4) *соответствующим органом местного самоуправления*

9. Внешнее совместительство - это

1) *выполнение работы по другому трудовому договору в той же организации, где работник выполняет основную работу*

2) *выполнение работы у другого работодателя*

3) *осуществление трудовой деятельности за пределами РФ*

4) *исполнение работником заказа по гражданско-правовому договору*

10. Термин "расторжение трудового договора" предполагает

1) *наступление события*

2) *только односторонние волевые действия*

3) *только двусторонние волевые действия*

4) *односторонние и двусторонние волевые действия*

Задача 1.

Потребительский кооператив заключил договор с гражданкой Шалимовой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома для проживания работнику кооператива за определенную плату. Одновременно был заключен договор, что Шалимова будет убирать помещение правления кооператива, за что он будет выплачивать ей ежемесячно 4000 рублей. Спустя год Шалимова потребовала предоставить ей отпуск либо выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск. В каких правоотношениях находится Шалимова с кооперативом? Законны ли требования Шалимовой?

Задача 2.

В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном обществе в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом АО, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров: в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности вести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? Дайте аргументированные ответы на поставленные вопросы.

Задача 3.

Кускова работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при научно-исследовательском институте стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ стоматологии. Кускова не согласилась с переводом, указывая, что это работа, требующая другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора, в связи с чем она обратилась в Комиссию по трудовым спорам. На заседании Комиссии по трудовым спорам заместитель директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Кусковой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной

сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Кусковой. Кроме того, он указал, что доплата вместе с заработной платой Кусковой на этом месте работы значительно превышает ее прежнюю оплату труда. Может ли Комиссия по трудовым спорам вынести решение по данному спору? Если да, то какое?

Задача 4.

Инженер-экономист Карлова была ознакомлена с приказом директора ОДО о расторжении с ней трудового договора 19 октября 2007 г. в связи с истечением срока этого договора согласно п. 2 ст.77 ТК РФ. Карлова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и об оплате за время вынужденного прогула. Свои требования она обосновывала тем, что с ней был заключен 19 октября 2006 г. трудовой договор на неопределенный срок, что подтверждается и приказом о ее приеме на работу, где нет оговорки о сроке ее работы. Кроме того, она указала, что для деятельности ОДО требуется работа инженера-экономиста постоянно. Ответчик иск не признал и пояснил, что Карлова при заключении с ней трудового договора была предупреждена, что в уставе ОДО предусмотрено, что деятельность ОДО основана на личном участии в труде его участников. Поскольку участник ОДО Семенова, имеющая подготовку экономиста, изъявила желание работать в качестве инженера-экономиста, Карлова подлежит увольнению. В каком порядке заключается трудовой договор на определенный срок? Какое решение, по Вашему мнению, вынесет суд?

Вариант № 3 (выполняется студентами, чьи фамилии начинаются с букв У, Ф, Х, Ц, Ч, Ш, Щ, Э, Ю, Я)

1. Работники с ненормированным рабочим днем

1) *могут привлекаться к выполнению работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени*

2) *вправе самостоятельно определять время начала и окончания работы*

3) *имеют право на сокращение рабочего времени в течение рабочей недели*

4) *могут не соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации*

2. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника...

1) *четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год*

2) *четырёх часов в течение дня и 120 часов в месяц*

3) *двух часов в течение двух дней подряд и 150 часов в год*

4) *четырёх часов в день и 16 часов в неделю*

3. В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственным и организационным условиям, выходные дни

1) *предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка*

2) *не предоставляются, а работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется не менее чем в двойном размере*

3) *предоставляются согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации, при этом общим выходным днем является воскресенье*

4) *предоставляются на общих основаниях*

4. Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск обладают лица, работающие по трудовому договору

1) *в организациях любых организационно-правовых форм и у физических лиц*

2) *в организациях любых организационно-правовых форм, за исключением работы у физических лиц*

3) *и выполняющие работы на основании гражданско-правового договора*

4) *за исключением временных (на срок до двух месяцев) и сезонных работников*

5. Перечни работ и профессий, на которых устанавливается право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда, утверждается

- 1) *Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений*
- 2) *Министерством здравоохранения и социального развития РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений*
- 3) *Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений*
- 4) *Правительством Российской Федерации*

6. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются

- 1) *работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации*
- 2) *общим собранием (конференцией) работников организации по представлению работодателя*
- 3) *работодателем с согласия выборного профсоюзного органа организации*
- 4) *совместным решением работодателя и представительного органа работников*

7. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в

- 1) *течение трех рабочих дней со дня его издания*
- 2) *течение трех календарных дней со дня его издания*
- 3) *течение пяти рабочих дней со дня его издания*
- 4) *день его издания и доводится до сведения всех работников организации*

8. При расследовании группового несчастного случая на производстве комиссию по расследованию несчастного случая возглавляет

- 1) *государственный инспектор по охране труда*
- 2) *работодатель или его представитель*
- 3) *представитель профсоюзного органа или иного представительного органа работников*
- 4) *специалист по охране труда организации*

9. По спорящему субъекту трудовые споры делятся на

- 1) *индивидуальные и коллективные*
- 2) *вытекающие из трудовых отношений и вытекающие из производных от трудовых отношений*
- 3) *споры по применению норм трудового права и споры об установлении новых условий труда*
- 4) *субъективные и объективные*

10. Применение к работникам, участвующим в забастовке, мер дисциплинарной ответственности

- 1) *запрещается, за исключением случаев отказа работников приступить к работе в связи с признанием судом забастовки незаконной*
- 2) *допускается на общих основаниях*
- 3) *допускается только с предварительного согласия органа, возглавляющего забастовку*
- 4) *допускается только с согласия выборного представительного органа работников*

Задача 1.

Администрация сельского округа заключила с гражданином Куницыным соглашение, по которому он брал на себя обязательство сложить во вновь выстроенных домах села десять печей. Округ должен был обеспечить его необходимым строительным материалом и за сделанную работу выплатить 75 тыс. рублей. Куницын сложил печи за два месяца и потребовал, чтобы ему оплатили и сверхурочную работу, так как он работал каждые сутки по 12 часов без выходных. Администрация округа в оплате сверхурочных отказала. Законно ли требование Куницына? В каких правоотношениях он состоял с сельским округом?

Задача 2.

Директор автотранспортной организации и председатель профсоюзного комитета составили и подписали коллективный договор, после чего директор объявил в приказе о вступлении договора в законную силу. Законны ли их действия? Каков порядок заключения коллективного договора и какими нормативными актами он регулируется?

Задача 3.

Бобылев работал инженером-технологом в цехе предприятия (ГУП). Приказом директора он был переведен на должность главного технолога предприятия без его согласия. Директор ссылаясь на то, что после перемещения Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда значительно возросла, поэтому его согласия не требуется. Бобылев, полагая, что изменился характер и объем его работы, подал заявление в суд. Каков порядок перевода работников, в чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет суд?

Задача 4.

Бригадир каменщиков Васильев в течение 2 лет проработал по срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал заявление директору с просьбой об увольнении по п. 2 ст. 77 ТК РФ. Директор не согласился, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков, однако через три месяца после этого был издан приказ об увольнении Васильева с указанием причины увольнения «в связи с истечением срока трудового договора» согласно п. 2 ст. 77. Васильев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что он является постоянным работником, работающим по трудовому договору на неопределенный срок. Ответчик иск не признал и указал, что с Васильевым был заключен трудовой договор на определенный срок, а по истечении его двухгодичного срока он был по соглашению сторон продлен, но только на три месяца. Каков порядок расторжения трудового договора, заключенного на определенный срок? Какое решение вынесет суд?

3. Критерии оценивания:

Критерии	Баллы
Работа выполнена самостоятельно, творчески, с использованием как классической, так и новейшей научной литературы, нормативных правовых актов. Все цели и задачи работы, поставленные автором, достигнуты. Работа написана грамотным юридическим языком, логически последовательно. Автор показал знание материала по теме, владение понятийным аппаратом.	10
Автор в общем и целом разобрался в теме работы, но глубина проведенного анализа недостаточна.	8
Автор частично разобрался в теме работы, глубина проведенного анализа недостаточна. Автором не решены все задачи работы, не достигнуты ее цели.	6
Работа выполнена несамостоятельно Автор не проявил логичности в изложении материала, владения необходимой терминологией. В работе отсутствуют самостоятельные выводы.	2

8.8. Оценочные средства Оценочное средство Вопросы для экзамена

по дисциплине Трудовое право

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством (наименование, код):

№ п/п	Код компетенции	Название
1	ОПК-2.	Способен определять правовую природу общественных отношений, профессионально квалифицировать факты и правоотношения
2	ОПК-3.	Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права

2. Вопросы для экзамена:

1. Понятие труда. Предмет трудового права
2. Метод трудового права, его особенности
3. Цели, задачи и функции трудового права
4. Соотношение трудового права и смежных отраслей права.
5. Система трудового права как отрасли и как науки.
6. Понятие, значение и система принципов трудового права
7. Запрещение дискриминации в сфере труда как основополагающий принцип трудового права
8. Запрещение принудительного труда как основополагающий принцип трудового права
9. Источники и формы трудового права. Понятие и виды.
10. Система источников и форм трудового права и ее особенности
11. Общая характеристика Трудового кодекса РФ. Приоритет Трудового кодекса РФ в регулировании трудовых отношений. Действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.
12. Акты работодателя, содержащие нормы трудового права (локальные акты).
13. Трудовое правоотношение: понятие и признаки. Рекомендация МОТ №198 «О трудовом правоотношении».
14. Субъекты трудового правоотношения. Трудовая правосубъектность.
15. Основания возникновения трудового правоотношения.
16. Признание отношений трудовыми при фактическом допуске к работе неуполномоченным лицом и при заключении гражданско-правового договора.
17. Понятие и виды правоотношений в трудовом праве.
18. Понятие профсоюзов, их организационная структура и функции. Основные права профсоюзов, их виды.
19. Личные гарантии членов профсоюза, закрепленные в ТК РФ.
20. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, принципы, формы.
21. Порядок ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора.
22. Коллективный договор: понятие, содержание, действие.
23. Социально-партнерские соглашения: понятие, виды
24. Понятие занятости в РФ, ее виды. Формы трудоустройства, подходящая работа
25. Безработные граждане: понятие, правила регистрации.
26. Меры социальной поддержки безработных граждан.
27. Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров.

28. Запрет заемного труда. Особенности регулирования труда работников, направляемых работодателем к другим лицам по договору о предоставлении труда работников
29. Виды трудового договора.
30. Порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу.
31. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора.
32. Гарантии при заключении трудового договора. Отказ в заключении трудового договора.
33. Содержание трудового договора. Виды условий трудового договора.
34. Испытание при приеме на работу: порядок установления, сроки и особенности расторжения трудового договора в период испытания
35. Срочные трудовые договоры, порядок их заключения, особенности прекращения действия.
36. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам технологического и организационного характера.
37. Перевод на другую работу. Виды переводов.
38. Отстранение от работы: основания и порядок.
39. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация.
40. Общий порядок прекращения трудового договора.
41. Порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон.
42. Порядок прекращения трудового договора по п. 11 части 1 ст. 77 ТК РФ.
43. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
44. Общий порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
45. Порядок расторжения трудового договора по п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ.
46. Порядок расторжения трудового договора по п.13 части 1 ст. 81 ТК РФ.
47. Порядок расторжения трудового договора по п. 8 части 1 ст. 81 ТК РФ.
48. Порядок расторжения трудового договора по п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ
49. Порядок расторжения трудового договора по п. 7 части 1 ст. 81 ТК РФ.
50. Порядок расторжения трудового договора при ликвидации организации.
51. Порядок расторжения трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников
52. Порядок расторжения трудового договора за прогул.
53. Порядок расторжения трудового договора за появление на работе в состоянии опьянения.
54. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: основания и порядок.
55. Понятие рабочего времени и его виды.
56. Режим и учет рабочего времени. Виды режимов рабочего времени
57. Сверхурочные работы: понятие, порядок привлечения работников, оплата.
58. Понятие и виды времени отдыха. Выходные дни. Нерабочие праздничные дни. Порядок привлечения к работе в выходной и праздничный день.
59. Ежегодные оплачиваемые отпуска, порядок их исчисления и предоставления.
60. Разделение ежегодного отпуска на части, отзыв из отпуска, продление и перенесение отпуска.
61. Отпуска без сохранения заработной платы, основание и порядок их предоставления.
62. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты работнику заработной платы.
63. Государственные гарантии по оплате труда.
64. Случаи и размеры удержаний из заработной платы по инициативе работодателя.
65. Системы оплаты труда. Средняя заработная плата.
66. Понятие гарантий и компенсаций. Виды компенсаций.

67. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки и при переезде на работу в другую местность.
68. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.
69. Понятие дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка. Меры поощрения за труд.
70. Дисциплинарная ответственность, ее виды.
71. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.
72. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.
- Ученический договор.
73. Материальная ответственность работодателя перед работником.
74. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, и ее виды.
75. Основания и случаи полной материальной ответственности работника.
76. Порядок привлечения работника к материальной ответственности и взыскания причиненного ущерба.
77. Понятие охраны труда. Обязанности работника и работодателя в области охраны труда.
78. Организация охраны труда. Организационно-правовые формы охраны труда
79. Защита трудовых прав работников: понятие, виды и способы защиты трудовых прав.
80. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
81. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.
82. Особенности регулирования труда работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
83. Особенности регулирования труда руководителей организаций.
84. Особенности регулирования труда работников, работающих по совместительству.
85. Понятие и виды трудовых споров.
86. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
87. Право работников на забастовку и его реализация.
88. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.
89. Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
90. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
91. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
92. Международно-правовое регулирование труда. Международная организация труда (МОТ).

Заведующий кафедрой _____ / _____

3. Критерии оценивания экзамена:

Требования к результатам освоения дисциплины	Оценка
материал усвоен в полном объеме, логично изложен, выводы и обобщения точны и связаны с явлениями в реальной жизни; представлено профессиональное толкование нормативных правовых актов, умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом, применять нормативные правовые акты, способность юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства.	<i>отлично</i>
материал усвоен, логично изложен, выводы и обобщения сделаны, но в	<i>хорошо</i>

усвоении материала имеются незначительные пробелы, изложение недостаточно систематизированное; представлено толкование нормативных правовых актов, но умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом представляет затруднение.	
в усвоении материала имеются пробелы, изложение недостаточно систематизированное, собственные оценки материала слабо аргументированы, представлено толкование нормативных правовых актов, но отсутствует умение принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом.	<i>удовлетворительно</i>
основное содержание материала не усвоено, выводов и обобщений нет, собственные оценки материала слабо аргументированы, отсутствует связь между законодательной нормой и практикой ее применения.	<i>неудовлетворительно</i>

Итоговая оценка знаний студентов осуществляется в соответствии с требованиями положения «О рейтинговой системе оценки успеваемости студентов», которая предполагает выведение ее на основе суммирования оценочных (учетных баллов), получаемых студентами:

- 1) В ходе учебной работы на семинарских занятиях в течение всего семестра (в том числе учитывается и посещаемость занятий);
- 2) По итогам промежуточной аттестации непосредственно на экзамене.

Распределение баллов по видам работ (отчетности):

№ п/п	Вид отчетности	Баллы
1.	Оценка качества работы студента в семестре, в том числе работа на семинарах (выступления; решение задач; выполнение контрольных тестов и т.д.)	До 26 баллов суммарно за 2 семестра (до 10 баллов в каждом семестре, а также до 6 баллов за выполнение контрольного задания, предусмотренного учебным планом)
2.	Посещаемость учебных занятий	До 14 баллов суммарно за 2 семестра (до 7 баллов в семестр)
3.	экзамен	До 60 баллов
	Итого	До 100 баллов

Непосредственно на экзамене студент может набрать максимально 60 баллов. Ответ (на основании критериев, указанных в п. 8) в баллах оценивается по следующей шкале:

- 51-60 баллов – отлично
- 41-50 баллов – хорошо
- 16-40 баллов – удовлетворительно
- 15 и менее баллов – неудовлетворительно

Итоговая четырехбалльная оценка за освоение дисциплины в целом определяется путем суммирования баллов, набранных по итогам учебной работы в семестре (до 40) и баллов, полученных при оценке ответа на экзамене по шкале:

- 80-100 баллов – отлично
- 59-79 баллов – хорошо
- 37-58 баллов – удовлетворительно
- 36 и менее баллов – неудовлетворительно.

Итоговая четырех-балльная оценка выставляется в зачетной ведомости и заносится (в случае получения положительных оценок 5,4,3) в зачетную книжку. Сумма всех баллов, набранных студентом в ходе семестровой работы и полученных на экзамене – в рейтинговую (аттестационную) ведомость.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»
Северо-Западный филиал

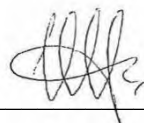
Образовательная программа по направлению подготовки 40.05.04 Судебная и прокурорская
деятельность (специалитет)

Трудовое право

Экзаменационный билет № _____

1. Вопрос. Понятие труда. Предмет трудового права.
2. Вопрос. Общий порядок прекращения трудового договора.

Заведующий кафедрой
Гражданского права, к.ю.н., доцент Сварчевский К.Г. _____



Примечание:

Утвержденные билеты хранятся на кафедре.