

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

СГФ

(наименование факультета)

И.В. Цевелева

И.В. Цевелева

(подпись, ФИО)

« 29 » *июне* 20 *21* г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
« Трудовое право »

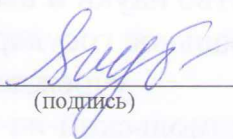
Направление подготовки	40.03.01 - Юриспруденция
Направленность (профиль) образовательной программы	«Государственно-правовой»
Квалификация выпускника	«бакалавр»
Год начала подготовки (по учебному плану)	2021
Форма обучения	Очно-заочная
Технология обучения	традиционная

Курс	Семестр	Трудоемкость, з.е.
«3 курс»	«5 и 6 семестр»	«8 зе»

Вид промежуточной аттестации	Обеспечивающее подразделение
В 5 семестре «Зачет с оценкой» В 6 семестре «Экзамен»	Кафедра «ПЧП»

Разработчик рабочей программы:

Старший преподаватель
(должность, степень, ученое звание)



Якубович И.Н.
(ФИО)

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий выпускающей
кафедрой
(наименование кафедры)



Г.П. Старинов

(подпись)

(ФИО)

1 Общие положения

Рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Трудовое право» составлены в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации № 1451 от 25 ноября 2020 года, и основной профессиональной образовательной программы подготовки «Государственно-правовой» по направлению подготовки 40.04.01. - «Юриспруденция».

Практическая подготовка реализуется на основе:

Консультации с ведущими работодателями, объединениями работодателей отрасли, в которых востребованы выпускники [Протокол № 1 «круглого» стола с представителями работодателей отрасли, 01.03.2021 г.]

- ТД-5 Реализация мероприятий по получению юридически значимой информации, анализу, проверке, оценке и ее использованию в профессиональной деятельности.
- НУ-5 Подготавливать проекты локальных и нормативных правовых актов.
- НУ-8 Анализировать различные правовозначимые ситуации и применять по отношению к ним нормы права.
- НЗ-2 Законодательство Российской Федерации.
- НЗ-5 Требования охраны труда.

Задачи дисциплины	<ul style="list-style-type: none">- овладение студентами теоретическими знаниями и практическими навыками, позволяющими им принимать участие в регулировании и контроле современных трудовых отношений в России организационно-правовыми средствами.- формирование у студентов системы знаний по трудовому праву;- приобретение навыков применения действующих норм права к ситуациям, возникающим на практике.
Основные разделы / темы дисциплины	<p>1. Модуль А (5 семестр) включает темы, рассматривающие Предмет, метод, система и функции трудового права. Понятие труда. Общественная организация труда. Способы правового регулирования труда. Понятие источников трудового права, их виды. дифференциация трудового права. Понятие и значение принципов трудового права. Виды принципов. Понятие и классификация субъектов трудового права, их правовой статус. Понятие правоотношения. Субъекты трудового правоотношения. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения. Понятие социального партнерства в сфере труда. Понятие, виды и стороны соглашений. Ответственность сторон социального партнерства.</p> <p>2. Модуль Б (5 семестр) включает изучение тем: Понятие трудового договора, его значение. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Испытание при приеме на работу, результат испытания. Изменение условий трудового договора. Понятие перевода. Его отличие от перемещения на другое рабочее место. Основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независимо от воли сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, по инициативе третьих лиц.</p>

	<p>3 Модуль В (6 семестр) включает изучение тем: Понятие рабочего времени. Виды, режим и учет рабочего времени. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и продолжительность сверхурочных работ. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха, их классификация и характеристика. Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Понятие заработной платы. Системы оплаты труда. Оплата труда при отклонении от установленных нормальных условий труда. Понятие гарантий и компенсаций.</p> <p>4. Модуль Г (6 семестр) включает изучение тем: Понятие и значение дисциплины труда. Меры поощрения. Дисциплинарная ответственность, ее виды. Понятие дисциплинарного проступка. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок их наложения, обжалования и снятия. Материальная ответственность сторон трудового договора: понятие и значение. Виды материальной ответственности работников и работодателя. Порядок привлечения к материальной ответственности. Понятие охраны труда. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников общая характеристика.</p>
--	--

2Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины «Трудовое право» направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 1):

Таблица 1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Общепрофессиональные		
ОПК-6 Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов.	<p>ОПК-6.1 Знает основы юридической техники подготовки нормативно-правовых актов и иных юридических документов.</p> <p>ОПК-6.2 Умеет самостоятельно разрабатывать различные правовые акты.</p> <p>ОПК-6.3 Владеет навыками создания текстов нормативных правовых актов с учетом основных правил законодательной техники.</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - трудовое законодательство Российской Федерации. - требования охраны труда в трудовых отношениях. - основы юридической техники подготовки нормативно-правовых актов и иных юридических документов в трудовых отношениях. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготавливать проекты локальных и нормативных правовых актов по трудовому праву. - анализировать различные правозначимые ситуации и применять по отношению к

		<p>ним нормы трудового права. Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками реализации мероприятий по получению юридически значимой информации по трудовому праву, анализу, проверке, оценке и ее использованию в профессиональной деятельности. - навыками создания текстов нормативных правовых актов с учетом основных правил законодательной техники в трудовых отношениях.
--	--	--

3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Трудовое право» изучается на 5 курсе в 5 и 6 семестре.

Дисциплина входит в состав блока 1 «Дисциплины (модули)» и относится к обязательной части.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения, навыки, сформированные в процессе изучения дисциплины: «Гражданский процесс».

Знания, умения и навыки, сформированные при изучении дисциплины «Трудовое право», будут востребованы при изучении дисциплины «Арбитражный процесс» / прохождении Производственная практика (правоприменительная практика), 8 семестр и государственной итоговой аттестации.

Дисциплина «Трудовое право» частично реализуется в форме практической подготовки. Практическая подготовка организуется путем выполнения практических заданий в рамках практических занятий, иных видов учебной деятельности.

4 Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 8 з.е., 288 акад. час.

Распределение объема дисциплины (модуля) по видам учебных занятий представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Объем дисциплины (модуля) по видам учебных занятий

Объем дисциплины	Всего академических часов
Общая трудоемкость дисциплины	288

Объем дисциплины	Всего академических часов
Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего	48
В том числе:	
занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками) в том числе в форме практической подготовки:	16 0
занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия) в том числе в форме практической подготовки:	32 16
иная контактная работа	1
Самостоятельная работа обучающихся и контактная работа , включающая групповые консультации, индивидуальную работу обучающихся с преподавателями (в том числе индивидуальные консультации); взаимодействие в электронной информационно-образовательной среде вуза	231
Промежуточная аттестация обучающихся – «Экзамен»	8

5Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебной работы

Таблица 3 – Структура и содержание дисциплины (модуля)

Наименование разделов, тем и содержание материала	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
	Контактная работа преподавателя с обучающимися			СРС
	Лекции	Семинарские (практические занятия)	Лабораторные занятия	
Модуль А (5 семестр)				
Темы: Предмет, метод, система и функции трудового права. Понятие труда. Общественная организация труда. Способы правового регулирования труда. Понятие источников трудового права, их виды.	1	2		10
Темы: Понятие и значение принципов трудового права. Виды принципов. Понятие и классификация субъектов трудового права, их правовой статус.	1	2		11
Темы: Понятие правоотношения. Субъекты трудового правоотно-	1	2*		10

Наименование разделов, тем и содержание материала	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
	Контактная работа преподавателя с обучающимися			СРС
	Лекции	Семинарские (практические занятия)	Лабораторные занятия	
шения. Основания возникновения, изменения и прекращение трудового правоотношения.				
Темы: Понятие социального партнерства в сфере труда. Понятие, виды и стороны соглашений. Ответственность сторон социального партнерства.	1	2*		11
Модуль Б (5 семестр)				
Темы: Понятие трудового договора, его значение. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Испытание при приеме на работу, результат испытания.	1	2		10
Темы: Изменение условий трудового договора. Понятие перевода. Его отличие от перемещения на другое рабочее место.	1	2		11
Темы: Основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независимо от воли сторон.	1	2*		10
Темы: Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, по инициативе третьих лиц.	1	2*		11
Итого в 5 семестре	«8»	«16»	«0»	«84»
Промежуточная аттестация в 5 семестре		Зачет с оценкой		
Модуль В (6 семестр)				
Темы: Понятие рабочего времени. Виды, режим и учет рабочего времени. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения и продолжительность сверхурочных работ.	1	2		18
Темы: Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха, их классификация и характеристика. Право работника на отпуск и гарантии его реализации.	1	2		18
Темы: Понятие заработной платы. Системы оплаты труда. Оплата труда при отклонении от установ-	1	2*		18

Наименование разделов, тем и содержание материала	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
	Контактная работа преподавателя с обучающимися			СРС
	Лекции	Семинарские (практические занятия)	Лабораторные занятия	
ленных нормальных условий труда.				
Темы: Понятие гарантий и компенсаций.	1	2*		18
Модуль Г (6 семестр)				
Темы: Дисциплинарная ответственность, ее виды. Материальная ответственность сторон трудового договора: понятие и значение.	1	2		19
Темы: Понятие охраны труда. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда. Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров.	1	2		19
Темы: Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.	1	2*		18
Темы: Особенности регулирования труда отдельных категорий работников общая характеристика.	1	2*		19
Итого в 5 семестре	«8»	«16»	«0»	«148»
Промежуточная аттестация в 6 семестре		Экзамен		
ИТОГО по дисциплине	«16»	«32»	«0»	«231+1»

* реализуется в форме практической подготовки

6 Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине (модулю)

При планировании самостоятельной работы студенту рекомендуется руководствоваться следующим распределением часов на самостоятельную работу (таблица 4):

Таблица 4 – Рекомендуемое распределение часов на самостоятельную работу

Компоненты самостоятельной работы	Количество часов
Изучение теоретических разделов дисциплины	95
Подготовка к занятиям семинарского типа	96

Подготовка и оформление контрольной работы	41
Итого	231+1

7 Оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации представлен в Приложении 1.

Полный комплект контрольных заданий или иных материалов, необходимых для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю), практике хранится на кафедре-разработчике в бумажном и электронном виде.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература

1. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14920-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/485442>.

2. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/486336>.

8.2 Дополнительная литература

1. Трудовое право. Специальная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 126 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13930-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467241>.

2. Трудовое право. Особенная часть : учебник для вузов / М. О. Буянова [и др.] ; ответственный редактор М. О. Буянова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 542 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13929-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467240>.

3. Бочкарева Н.А. Трудовое право России : учебник / Бочкарева Н.А.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 526 с. // IPRbooks : электронно-библиотечная система. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478.html>, ограниченный. — Загл. с экрана.

4. Глухов А.В. Трудовое право : практикум / Глухов А.В.. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с // IPRbooks : электронно-библиотечная система. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478.html>, ограниченный. — Загл. с экрана.

5. Трудовое право России. Практикум : учебное пособие для вузов / В. А. Сафонов [и др.] ; под редакцией В. А. Сафонова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 254 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09290-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468831>.

8.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

1. Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM Договор № 4997 эбс ИКЗ 21 1 2727000769 270301001 0010 004 6311 244 от 13 апреля 2021 г. (с 17 апреля 2021 г. по 16 апреля 2022 г.)

2. Электронно-библиотечная система IPRbooks Лицензионный договор № ЕП 44/4 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе IPRbooks ИКЗ 21 1 2727000769 270301001 0010 003 6311 244 от 05 февраля 2021 г. (с 27 марта 2021 г. по 27 марта 2022 г.)

3. Образовательная платформа "Юрайт". Договор № ЕП44/2 на оказание услуг по предоставлению доступа к образовательной платформе ИКЗ 21 1 2727000769 270301001 0010001 6311 244 от 02 февраля 2021 г. (с 07 февраля 2021 г. по 07 февраля 2022 г.)

4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. Договор № ЕП 44/3 на оказание услуг доступа к электронным изданиям ИКЗ 211 272 7000769 270 301 001 0010 002 6311 244 от 04 февраля 2021 г. (с 04 февраля 2021 г. по 04 февраля 2030 г.)

5. Справочная правовая система Консультант Плюс. Договор № 45 от 17 мая 2017 (бессрочный)

6. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prlib.ru/> Безвозмездное пользование (открытый доступ)

7. Национальная электронная библиотека (НЭБ) <https://rusneb.ru/> Безвозмездное пользование (открытый доступ)

8. Научная электронная библиотека "КиберЛенинка" <https://cyberleninka.ru/> Безвозмездное пользование (открытый доступ)

8.4 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1 «Консультант Плюс» - законодательство РФ: кодексы, законы, указы, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные акты. URL: <https://consultant.ru/>

2 Кодекс - Профессиональные справочные системы URL: <https://kodeks.ru/>

3 Гарант - Законодательство (кодексы, законы, указы, постановления) РФ, аналитика, комментарии, практика. URL: <http://garant.ru/>

4 Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru/>

5 Российская газета. URL: <http://www.rg.ru/>

6 Судебные и нормативные акты РФ - крупнейшая в сети база судебных актов, судебных решений и нормативных документов. URL: <https://sudact.ru/>

7 Научно-практический юридический журнал «Актуальные проблемы российского права» - URL: http://www.nbpublish.com/apmag/view_page_231.html

8 Федеральный научно-практический журнал «Юрист» - <http://lawinfo.ru/catalog/magazines/jurist/> -

8.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Таблица 5 – Перечень используемого программного обеспечения

Наименование ПО	Реквизиты / условия использования
OpenOffice	свободная лицензия https://www.openoffice.org/license.html
Kaspersky Endpoint Security для бизнеса	лицензионный сертификат № 2434-200814-105334-823-1240

9 Организационно-педагогические условия

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Язык обучения (преподавания) - русский. Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет соответствующих дисциплин и профессиональных модулей, освоенных в процессе предшествующего обучения, который освобождает обучающегося от необходимости их повторного освоения.

9.1 Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

9.2 Занятия лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

9.3 Занятия семинарского типа

Семинарские занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на семинарских занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Ответ должен быть аргументированным, развернутым, не односложным, содержать ссылки на источники.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание заданий, выполненных на семинарском занятии, входит в накопленную оценку.

9.4 Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;

- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;

- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов университета.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиболее эффективному средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

9.5 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.

2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.

3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.

4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;

- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;

- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;

- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;

- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств.

1. Методические указания при работе над конспектом лекции

Лекция предполагает изложение ключевых положений темы, постановку вопросов и организацию мини-дискуссий. Для эффективного усвоения материала лекции студенту предлагается конспектирование основных положений

ний. Конспектирование осуществляется в свободной форме, в технике, наиболее удобной студенту.

2. Методические указания по самостоятельной работе над изучаемым материалом и при подготовке к практическим занятиям

Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Практические занятия предполагают обсуждение вопросов по тематике занятия, а также выполнение практических заданий, проходят в учебной аудитории. Практические задания студенты получают непосредственно на занятии. Задания выполняются индивидуально.

3. Методические указания по выполнению контрольной работы

В рамках самостоятельной работы студент должен подготовить контрольную работу. Контрольная работа предполагает выполнение практических задач. Прежде чем приступить к выполнению задач, обучающемуся рекомендуется изучить теоретический материал по теме задания, нормативные правовые акты, судебную практику.

Ответ на практическое задание должен быть аргументированным, содержать ссылки на нормы права.

4. Методические указания по выполнению тестовых заданий

Тестовые задания позволяют выяснить прочность и глубину усвоения материала по дисциплине, а также повторить и систематизировать свои знания. Выполнять тестовые задания рекомендуется после изучения всего объема теоретического материала по дисциплине, на последней неделе обучения в семестре. Обучающийся получает тестовые задания на бумажном носителе. Прежде чем выбрать ответ необходимо внимательно ознакомиться с представленным вопросом. Правильный ответ обучающийся должен отметить каким-либо значком.

10. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

10.1 Учебно-лабораторное оборудование

Таблица 6 – Перечень оборудования лаборатории

Аудитория	Наименование аудитории (лаборатории)	Используемое оборудование
Ауд. 209, корпус 1	Помещение для самостоятельной работы обучающихся с выходом в Интернет и доступом к ЭИОС университета.	мультимедийный проектор BENQ MX518, доска интерактивная TRIUMPH BOARD 78", 11 компьютеров
Ауд. 413, корпус 1	Учебная аудитория для проведения учебных занятий.	проектор BenQ MS504, экран, компьютер

Ауд. 404, корпус 1	Учебная аудитория для проведения учебных занятий.	проектор мультимедийный BenQ MX514, экран, компьютер
Ауд. 401, корпус 1	Учебная аудитория для проведения учебных занятий.	9 компьютеров

10.2 Технические и электронные средства обучения

Лекционные занятия

Аудитории для лекционных занятий укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-наглядные пособия, тематические иллюстрации).

Практические занятия.

Аудитории для практических занятий укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

Самостоятельная работа.

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде КнАГУ:

- читальный зал НТБ КнАГУ;
- компьютерные классы (ауд. 209 корпус № 1).

11 Иные сведения

Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании ком-

фортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производится с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ¹
по дисциплине
«Трудовое право»

Направление подготовки	<i>40.03.01 - Юриспруденция</i>	
Направленность (профиль) образовательной программы	<i>«Государственно-правовой»</i>	
Квалификация выпускника	<i>«бакалавр»</i>	
Год начала подготовки <i>(по учебному плану)</i>	<i>2021</i>	
Форма обучения	<i>Очно-заочная</i>	
Технология обучения	<i>традиционная</i>	
Курс	Семестр	Трудоемкость, з.е.
<i>3</i>	<i>5 и 6</i>	<i>8</i>

Вид промежуточной аттестации	Обеспечивающее подразделение
<i>В 5 семестре «Зачет с оценкой» В 6 семестре «Экзамен»</i>	<i>Кафедра «ПЧП»</i>

¹ В данном приложении представлены типовые оценочные средства. Полный комплект оценочных средств, включающий все варианты заданий (тестов, контрольных работ и др.), предлагаемых обучающемуся, хранится на кафедре в бумажном и электронном виде.

1 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

Таблица 1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Общепрофессиональные		
ОПК-6 Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов.	<p>ОПК-6.1 Знает основы юридической техники подготовки нормативно-правовых актов и иных юридических документов.</p> <p>ОПК-6.2 Умеет самостоятельно разрабатывать различные правовые акты.</p> <p>ОПК-6.3 Владеет навыками создания текстов нормативных правовых актов с учетом основных правил законодательной техники.</p>	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - трудовое законодательство Российской Федерации. - требования охраны труда в трудовых отношениях. - основы юридической техники подготовки нормативно-правовых актов и иных юридических документов в трудовых отношениях. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготавливать проекты локальных и нормативных правовых актов по трудовому праву. - анализировать различные правозначимые ситуации и применять по отношению к ним нормы трудового права. <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками реализации мероприятий по получению юридически значимой информации по трудовому праву, анализу, проверке, оценке и ее использованию в профессиональной деятельности. - навыками создания текстов нормативных правовых актов с учетом основных правил законодательной техники в трудовых отношениях.

Таблица 2 – Паспорт фонда оценочных средств

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Формируемая компетенция	Наименование оценочного средства	Показатели оценки
Модуль А	ОПК-6	Тест А	Знает: - трудовое законодательство Российской Федерации.
Модуль А	ОПК-6	Задание А	

Модуль А	ОПК-6	Задачи А	<ul style="list-style-type: none"> - требования охраны труда в трудовых отношениях. - основы юридической техники подготовки нормативно-правовых актов и иных юридических документов в трудовых отношениях. Умеет: <ul style="list-style-type: none"> - подготавливать проекты локальных и нормативных правовых актов по трудовому праву. - анализировать различные правозначимые ситуации и применять по отношению к ним нормы трудового права. Владеет: <ul style="list-style-type: none"> - навыками реализации мероприятий по получению юридически значимой информации по трудовому праву, анализу, проверке, оценке и ее использовании в профессиональной деятельности. - навыками создания текстов нормативных правовых актов с учетом основных правил законодательной техники в трудовых отношениях.
Модуль Б	ОПК-6	Тест Б	
Модуль Б	ОПК-6	Задание Б	
Модуль Б	ОПК-6	Задачи Б	
Модуль В	ОПК-6	Тест В	
Модуль В	ОПК-6	Задачи В	
Модуль Г	ОПК-6	Тест Г	
Модуль Г	ОПК-6	Задание Г	
Модуль Г	ОПК-6	Задачи Г	
Модули А, Б	ОПК-6	Контрольная работа.	
Модули В, Г	ОПК-6	Контрольная работа.	

2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, представлены в виде технологической карты дисциплины (таблица 3).

Таблица 3 – Технологическая карта

5 семестр				
<i>Промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой</i>				
№	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения	Шкала оценивания	Критерии оценивания
1	Модуль А Тест А	В течение семестра	10 баллов	Оценивается в 1 балл каждый правильный ответ. Всего в тесте 10 во-

				просов.
2	Модуль А Задание А	В течение семестра	15 баллов	<p>1 баллов доклад не сделан, либо сделан не самостоятельно. Логическое изложение нарушено. Текст зачитывается без понимания.</p> <p>5 баллов доклад сделан самостоятельно, но не достаточно полно и без учета изменений изложен текст. Изложение материала логически выстроено, простым чтением.</p> <p>10 баллов доклад сделан самостоятельно, текст изложен достаточно полно с учетом последних изменений законодательства с примерами. Материал логически выстроен, с самостоятельным изложением.</p> <p>15 баллов доклад сделан самостоятельно, текст изложен достаточно полно с учетом последних изменений законодательства с примерами. Материал логически выстроен, с самостоятельным изложением с использованием презентации.</p>
3	Модуль А Задачи А	В течение семестра	15 баллов	<p>1 – обе задачи не решены, либо решены не верно, хотя имеется аргументация, основанная на неправильном толковании правовых норм.</p> <p>5 – одна а из двух задач решена верно, но ответы не содержат аргументации и ссылок на НПА и судебную практику.</p> <p>10 – обе задачи решены в целом верно, но ответы не содержат аргументации и ссылок на НПА и судебную практику.</p> <p>15 – обе задачи решены верно, ответы аргументированы, со ссылкой НПА, но могут быть некоторые недочеты</p>
4	Модуль Б Тест Б	В течение семестра	10 баллов	Оценивается в 1 балл каждый правильный ответ. Всего в тесте 10 вопросов.
5	Модуль Б Задание Б	В течение семестра	15 баллов	<p>1 баллов доклад не сделан, либо сделан не самостоятельно. Логическое изложение нарушено. Текст зачитывается без понимания.</p> <p>5 баллов доклад сделан самостоятельно, но не достаточно полно и без учета изменений изложен текст. Изложение материала логически выстроено, простым чтением.</p> <p>10 баллов доклад сделан самостоятельно, текст изложен достаточно</p>

				<p>полно с учетом последних изменений законодательства с примерами. Материал логически выстроен, с самостоятельным изложением.</p> <p>15 баллов доклад сделан самостоятельно, текст изложен достаточно полно с учетом последних изменений законодательства с примерами. Материал логически выстроен, с самостоятельным изложением с использованием презентации.</p>
6	Модуль Б Задачи Б	В течение семестра	15 баллов	<p>1 – обе задачи не решены, либо решены не верно, хотя имеется аргументация, основанная на неправильном толковании правовых норм.</p> <p>5 – одна а из двух задач решена верно, но ответы не содержат аргументации и ссылок на НПА и судебную практику.</p> <p>10 – обе задачи решены в целом верно, но ответы не содержат аргументации и ссылок на НПА и судебную практику.</p> <p>15 – обе задачи решены верно, ответы аргументированы, со ссылкой НПА, но могут быть некоторые недочеты</p>
7	Контрольная работа	В течение семестра	20 баллов	<p>1 – Теоретический вопрос освещен не достаточно полно, задача не решена, либо решена не верно, задание выполнено с грубыми нарушениями.</p> <p>10 – Теоретический вопрос освещен, но без учета изменений законодательства, задача решена верно, но без ссылок на правовые нормы, задание выполнено но имеются незначительные недочеты.</p> <p>15 – Теоретический вопрос освещен, с учетом изменений законодательства, задача решена верно, имеются ссылки на правовые нормы, но логическое изложение материала нарушено, задание выполнено но имеются незначительные недочеты.</p> <p>20 – Теоретический вопрос освещен, с учетом изменений законодательства и примеров практики, задача решена верно, со ссылками на правовые нормы и судебную практику, задание выполнено но могут быть незначительные недочеты.</p>
	ИТОГО:	-	100 баллов	-
Критерии оценки результатов обучения по дисциплине в 5 семестре:				

0 – 64 % от максимально возможной суммы баллов – «неудовлетворительно» (недостаточный уровень для промежуточной аттестации по дисциплине);
 65 – 74 % от максимально возможной суммы баллов – «удовлетворительно» (пороговый (минимальный) уровень);
 75 – 84 % от максимально возможной суммы баллов – «хорошо» (средний уровень);
 85 – 100 % от максимально возможной суммы баллов – «отлично» (высокий (максимальный) уровень)

6 семестр

Промежуточная аттестация в форме экзамена

№	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения	Шкала оценивания	Критерии оценивания
1	Модуль В Тест В	В течение семестра	10 баллов	Оценивается в 1 балл каждый правильный ответ. Всего в тесте 10 вопросов.
3	Модуль В Задачи В	В течение семестра	10 баллов	1 – обе задачи не решены, либо решены не верно, хотя имеется аргументация, основанная на неправильном толковании правовых норм. 4 – одна а из двух задач решена верно, но ответы не содержат аргументации и ссылок на НПА и судебную практику. 8 – обе задачи решены в целом верно, но ответы не содержат аргументации и ссылок на НПА и судебную практику. 10 – обе задачи решены верно, ответы аргументированы, со ссылкой НПА, но могут быть некоторые недочеты
4	Модуль Г Тест Г	В течение семестра	10 баллов	Оценивается в 1 балл каждый правильный ответ. Всего в тесте 10 вопросов.
5	Модуль Г Задание Г	В течение семестра	15 баллов	1 баллов доклад не сделан, либо сделан не самостоятельно. Логическое изложение нарушено. Текст зачитывается без понимания. 5 баллов доклад сделан самостоятельно, но не достаточно полно и без учета изменений изложен текст. Изложение материала логически выстроено, простым чтением. 10 баллов доклад сделан самостоятельно, текст изложен достаточно полно с учетом последних изменений законодательства с примерами. Материал логически выстроен, с самостоятельным изложением. 15 баллов доклад сделан самостоятельно, текст изложен достаточно полно с учетом последних изменений

				законодательства с примерами. Материал логически выстроен, с самостоятельным изложением с использованием презентации.
6	Модуль Г Задачи Г	В течение семестра	15 баллов	1 – обе задачи не решены, либо решены не верно, хотя имеется аргументация, основанная на неправильном толковании правовых норм. 5 – одна а из двух задач решена верно, но ответы не содержат аргументации и ссылок на НПА и судебную практику. 10 – обе задачи решены в целом верно, но ответы не содержат аргументации и ссылок на НПА и судебную практику. 15 – обе задачи решены верно, ответы аргументированы, со ссылкой НПА, но могут быть некоторые недочеты
	Контрольная работа	В течение семестра	20 баллов	1 – Теоретический вопрос освещен не достаточно полно, задача не решена, либо решена не верно, задание выполнено с грубыми нарушениями. 10 – Теоретический вопрос освещен, но без учета изменений законодательства, задача решена верно, но без ссылок на правовые нормы, задание выполнено но имеются незначительные недочеты. 15 – Теоретический вопрос освещен, с учетом изменений законодательства, задача решена верно, имеются ссылки на правовые нормы, но логическое изложение материала нарушено, задание выполнено но имеются незначительные недочеты. 16-20 – Теоретический вопрос освещен, с учетом изменений законодательства и примеров практики, задача решена верно, со ссылками на правовые нормы и судебную практику, задание выполнено но могут быть незначительные недочеты.
7	Вопросы и задания к экзамену	Сессия	20 баллов	1 балл – ответа на теоретический вопрос нет, либо он неполный, задача не решена либо решена с грубыми ошибками 5 баллов – ответ на теоретический вопрос верный, но не полный, задача решена с ошибками, без обоснования решения 15 баллов – ответ на теоретический

			вопрос полный, аргументированный, задача решена верно, но нет обоснования решения и ссылок на судебную практику 20 баллов – ответ на теоретический вопрос полный, аргументированный, студент демонстрирует глубокие знания законодательства, задача решена верно, ответ аргументирован, имеются ссылки на нормы права и судебную практику.
Текущий контроль		80	
Экзамен:		20 баллов	
ИТОГО:		100 баллов	
<p>Критерии оценки результатов обучения по дисциплине в 6 семестре: 0 – 64 % от максимально возможной суммы баллов – «неудовлетворительно» (недостаточный уровень для промежуточной аттестации по дисциплине); 65 – 74 % от максимально возможной суммы баллов – «удовлетворительно» (пороговый (минимальный) уровень); 75 – 84 % от максимально возможной суммы баллов – «хорошо» (средний уровень); 85 – 100 % от максимально возможной суммы баллов – «отлично» (высокий (максимальный) уровень)</p>			

3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процесс формирования компетенций в ходе освоения образовательной программы

3.1 Задания для текущего контроля успеваемости

Типовые задания для текущего контроля 5 семестр.

Модуль А Тест А

Тестовые задания (один правильный ответ)

1. Может ли возникнуть трудовое отношение между работником и работодателем без заключения трудового договора?

- а) может;
- б) не может;
- в) может, если достигнута устная договоренность сторон по основным условиям труда.

2. Достаточно ли акта избрания на выборную должность для возникновения трудового отношения между работником и работодателем?

- а) да;
- б) нет.

3. Если вновь принятый федеральный закон, содержащий нормы трудового права, противоречит Трудовому кодексу, какой нормативный акт применяется?

- а) новый федеральный закон;

- б) Трудовой кодекс;
- в) новый федеральный закон при условии внесения соответствующих изменений в Трудовой кодекс.

4. Кем устанавливается порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров?

- а) законодательством Российской Федерации;
- б) актами органов местного самоуправления;
- в) локальными нормативными актами работодателей.

5. Могут ли субъекты РФ устанавливать минимальный размер заработной платы на своей территории?

- а) могут;
- б) не могут;
- в) могут, если он не будет ниже минимального размера заработной платы, установленного федеральным законодательством.

6. Какие работодатели не могут принимать локальные нормативные акты?

- а) юридические лица;
- б) индивидуальные предприниматели;
- в) частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты;
- г) физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями.

7. К ведению каких органов относится установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и государственной экспертизы условий труда?

- а) федеральных;
- б) субъектов РФ;
- в) местного самоуправления;
- г) отраслевых;
- д) указанные вопросы решаются в локальных нормативных актах работодателей, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

8. Возможно ли заключение коллективного договора при работе у индивидуального предпринимателя?

- а) да;
- б) нет;
- в) возможно, если работодатель даст на это согласие.

9. На какой срок заключается коллективный договор?

- а) до пяти лет;
- б) до трех лет;
- в) до одного года;
- г) предельный срок законом не установлен.

10. Могут ли в коллективном договоре устанавливаться льготы и преимущества для работников, не установленные законодательством,

а также предусматриваться условия труда, более благоприятные, чем это предусмотрено законодательством?

- а) могут;
- б) не могут;
- в) могут с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Модуль А Задание А

Доклад на 5 -10 минут по предложенным темам.

1. Общая характеристика отношений, возникающих в процессе труда.
2. Понятие и назначение принципов трудового права;
3. Понятие и классификации источников трудового права. Деление источников трудового права по юридической силе.
4. Работник как субъект трудового права. Правовой статус и правосубъектность работника.
5. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей. Правовой статус и правосубъектность работодателя.
6. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
7. Понятие, принципы и формы социального партнерства.
8. Понятие и порядок проведения коллективных переговоров.

Модуль А Задачи А

Задача 1:

Последние школьные летние каникулы Андрей проводил на юге у своих бабушки и дедушки. Решив немного подработать на уборке фруктов в местном сельскохозяйственном кооперативе, он обратился к его председателю с просьбой принять его на работу. Председатель согласился, но сказал, что с Андреем может заключить только договор подряда, но нетрудовой договор, поскольку «трудовые законы для кооператива не действуют». Дедушка Андрея, Иван Петрович, подтвердил слова председателя, сказав, что с ним тоже не заключают трудовой договор, поскольку это кооператив и, к тому же, Иван Петрович - пенсионер.

Оцените с правовой точки зрения утверждения председателя кооператива. Какова правовая природа трудовой деятельности члена кооператива.

Задача 2.

Организация заключила с группой художников договор об оформлении здания к праздничным дням. Работы были выполнены согласно договору в течение 4 дней, включая субботу и воскресенье. Художники потребовали, чтобы за работу в субботу и воскресенье оплата была произведена по двойным расценкам. Им отказали, ссылаясь на то, что в данном случае возникло гражданское правоотношение.

Какое правоотношение — трудовое или гражданское — возникло между сторонами. Укажите юридически значимые обстоятельства для разрешения казуса. Разрешите ситуацию с обоснованием выводов. (реализу-

ется в форме практической подготовки)

Модуль Б Тест Б

Тестовые задания (один правильный ответ)

1. Ограничены ли законом случаи заключения с работниками срочных трудовых договоров?

- а) да;
- б) нет.

2. На какой срок может быть заключен срочный трудовой договор?

- а) не более одного года;
- б) не более трех лет;
- в) не более пяти лет;
- г) срок законом не ограничен.

3. В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор между работником и работодателем?

- а) всегда по соглашению сторон;
- б) всегда по инициативе работодателя;
- в) всегда по требованию работника;
- г) только в случаях, предусмотренных законом.

4. Можно ли в трудовой договор включить условие о 48-часовой рабочей неделе работника?

- а) можно;
- б) нельзя;
- в) можно, если работник даст на это согласие.

5. Может ли продавец ларя на период болезни поручить выполнение своих трудовых обязанностей члену семьи?

- а) может;
- б) не может;
- в) может, если на это будет согласие работодателя.

6. Можно ли установить испытание несовершеннолетнему при приеме его на работу?

- а) можно;
- б) нельзя;
- в) можно, если несовершеннолетний даст на это согласие.

7. По какому основанию может быть уволен работник, подпавший под сокращение штатов и отказавшийся от перевода на другую работу?

- а) по собственному желанию;
- б) по сокращению штатов;
- в) за отказ от перевода на другую работу.

8. Какими критериями должен руководствоваться работодатель, выбирая кандидатов на увольнение по сокращению штатов?

- а) продолжительностью стажа работы в организации;
- б) семейным положением работника;
- в) квалификацией работника и производительностью труда;

г) возрастом работника.

9. В каком случае временный перевод на другую работу допускается без согласия работника?

а) при необходимости замещения отсутствующего работника;

б) при простое;

в) при производственной аварии;

г) при любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

10. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным:

а) если работник был допущен к работе без письменного оформления трудового договора;

б) если допуск к работе был осуществлен руководителем подразделения организации без разрешения (согласования) с работодателем или его представителем;

в) если работник был допущен к работе с последующим в течение трех дней оформлением в письменной форме трудового договора.

Модуль Б Задание Б

Доклад на 5 -10 минут по предложенным темам.

1. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора.
2. Срок трудового договора. Основания для заключения срочного трудового договора.
3. Понятие и виды переводов на другую работу.
4. Отличия перевода от перемещения.
5. Каковы условия и порядок отстранения от работы.
6. Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора.
7. Общие основания прекращения трудового договора, их классификация.
8. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
9. Порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон.
10. Как соотносятся понятия увольнение, прекращение и расторжение трудового договора.
11. Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работника.

Модуль Б Задачи Б

Задача 1: С устного согласия директора муниципального предприятия Иволгин приступил к работе токаря. Через два дня с ним произошел несчастный случай. Однако директор заявил Иволгину, что поскольку с ним не был заключен трудовой договор в письменной форме, предприятие не может нести ответственность за данный несчастный случай.

Определите юридически значимые обстоятельства. Решите задачу с обязательными ссылками на нормы права и обязательную аргументацию выводов, ответив на вопросы: Возникли ли в данном случае трудовые отно-

шения? Прав ли директор? Будет ли в данном случае нести ответственность работодатель?

Задача 2 Симонов был зачислен в ателье бытового обслуживания (ООО) часовым мастером с 20 ноября сроком на 2 месяца. 18 января был издан приказ о его увольнении. 22 января он был снова принят в это же ателье на ту же работу. В приказе было указано о зачислении Симонова на временную работу. 1 марта трудовой договор с ним был расторгнут ввиду окончания срока временной работы.

Определите юридически значимые обстоятельства. Решите задачу с обязательными ссылками на нормы права и обязательную аргументацию выводов, ответив на вопрос: Правомерны ли действия работодателя. (реализуется в форме практической подготовки)

Типовые задания для текущего контроля 6 семестр. Модуль В «ТЕСТ»

Тестовые задания (один правильный ответ)

1. По просьбе кого из указанных работников работодатель НЕ обязан установить неполное рабочее время?

- а) беременной женщине;
- б) пенсионера по возрасту;
- в) матери или отца, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- г) работника, ухаживающего за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

2. Какова продолжительность ежегодного основного отпуска?

- а) 24 рабочих дня;
- б) 28 календарных дней;
- в) один календарный месяц.

3. Как компенсируется переработка работников с ненормированным рабочим днем?

- а) дополнительным отпуском;
- б) в денежной форме;
- в) компенсация законом не предусмотрена.

4. Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается:

- а) при необходимости выполнить начатую работу, невыполнение которой может повлечь порчу или гибель имущества работодателя;
- б) при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии или устранения ее последствий;
- в) для продолжения работ при неявке сменщика.

5. Графики сменности при сменной работе доводятся до сведения работников:

- а) не позднее двух недель до введения их в действие;
- б) не позднее одного месяца до введения их в действие;
- в) не позднее двух месяцев до введения их в действие.

6. Право работника на получение отпуска за первый год работы

наступает:

- а) по истечении трех месяцев непрерывной работы;
- б) по истечении шести месяцев непрерывной работы;
- в) по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы.

7. Может ли субъект РФ устанавливать на своей территории минимальный размер оплаты труда?

- а) может;
- б) не может;
- в) может, если он будет превышать МРОТ, установленный федеральным законодательством.

8. Каков предельный размер удержаний из заработной платы работника при каждой выплате заработной платы?

- а) 20%;
- б) 50%;
- в) 70%;
- г) предел не установлен.

9. Зарботная плата выплачивается:

- а) не реже 2 раз в месяц;
- б) не реже 1 раза в месяц;
- в) в сроки, установленные коллективным договором;
- г) в сроки, установленные трудовым договором.

10. В какой срок должен быть произведен расчет с работником при его увольнении?

- а) в течение двух дней после увольнения;
- б) за два дня до увольнения;
- в) в день увольнения;
- г) не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

Модуль В Задачи В

(реализуется в форме практической подготовки)

Задача 1:

7 марта в 16 часов, за час до окончания рабочего дня, на предприятии произошла авария. Для ликвидации аварии часть работников согласилась продолжать работу. Последствия аварии были полностью устранены к 7 часам утра 8 марта.

Как следует оплатить работу в этом случае.

Задача 2.

Работница ООО «Техник» Михайлова, имеющая ребенка в возрасте 10 лет, обратилась к работодателю с просьбой установить ей неполное рабочее время продолжительностью 15 часов в неделю (трехчасовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе). Работодатель, не возражая против установления неполного рабочего времени, заявил, что может установить Михайловой рабочую неделю не менее 20 часов.

Соответствует ли позиция работодателя требованиям Трудового кодек-

Модуль Г Тест Г

Тестовые задания (один правильный ответ)

1. Правила внутреннего распорядка организации утверждаются:
 - а) общим собранием трудового коллектива;
 - б) учредительными документами юридического лица;
 - в) работодателем;
 - г) работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
2. Какая из перечисленных мер воздействия на нарушителя трудовой дисциплины не является дисциплинарным взысканием?
 - а) замечание;
 - б) выговор;
 - в) лишение премии;
 - г) увольнение.
3. Препятствует ли применению дисциплинарного взыскания отказ работника предоставить письменное объяснение о причине нарушения дисциплины?
 - а) да;
 - б) нет;
 - в) препятствует, если это предусмотрено коллективным договором.
4. В течение какого срока со дня обнаружения дисциплинарного проступка на виновного может быть наложено дисциплинарное взыскание?
 - а) двух недель;
 - б) одного месяца;
 - в) трех месяцев;
 - г) шести месяцев.
5. Может ли работодатель расширить перечень мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 192 ТК?
 - а) может; б) не может;
 - в) может, если дополнительные меры предусмотрены правилами внутреннего трудового распорядка;
 - г) может, если дополнительные меры взыскания предусмотрены трудовым договором по соглашению сторон.
6. В течение какого срока с момента совершения дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к виновному меру дисциплинарного взыскания?
 - а) одного месяца;
 - б) шести месяцев;
 - в) одного года;
 - г) срок законом не установлен.
7. Может ли быть подвергнут дисциплинарному взысканию работник, самовольно прекративший выходить на работу вследствие задержки на 20 дней выплаты ему заработной платы?

- а) да; б) нет;
- в) не может, если он письменно уведомил работодателя о приостановлении работы.

8. Каков предел ограниченной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю?

- а) средний месячный заработок работника;
- б) месячная тарифная ставка (оклад);
- в) трехмесячный средний заработок работника.

9. Какую материальную ответственность несет работник, причинивший имущественный ущерб работодателю хищением?

- а) ограниченную;
- б) полную.

10. Несет ли работодатель материальную ответственность за несвоевременную выплату работнику заработной платы?

- а) да;
- б) нет;
- в) несет, если это условие предусмотрено трудовым договором;
- г) несет, если это предусмотрено коллективным договором.

Модуль Г Задание Г

Доклад на 5 -10 минут по предложенным темам.

1. Что понимается под государственным надзором и контролем за соблюдением трудового законодательства.
2. Какие органы осуществляют надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и их полномочия.
3. Способы и меры защиты трудовых прав работников, предусмотренные нормами ТК РФ.
4. Понятие защиты трудовых прав работников. В чем заключается различие между защитой права и права на защиту.
5. Характеристика мер защиты трудовых прав работников: - восстановление работника на работе.
6. Характеристика мер защиты трудовых прав работников: возмещение работнику материального ущерба, причиненного незаконным лишением возможности трудиться.
7. Характеристика мер защиты трудовых прав работников: отмена дисциплинарного взыскания.
8. Критерии дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников.
9. Понятие и виды трудовых споров.
10. Индивидуальные трудовые споры: понятие и классификация; органы по их разрешению; подведомственность.
11. Комиссии по трудовым спорам: образование, компетенция, принципы и порядок рассмотрения споров.
12. Судебная защита трудовых прав: порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в суде; процессуальные особенности.

13. Понятие и основания возникновения коллективных трудовых споров.
14. Стороны коллективных трудовых споров и их представители.
15. Урегулирование коллективного трудового спора в примирительной комиссии.
16. Рассмотрение коллективного трудового спора трудовым арбитражем.
17. Право на забастовку. Порядок проведения и правовые последствия забастовки.

Модуль Г Задачи Г.

(реализуется в форме практической подготовки)

Задача 1: Работники ООО «Интерсервис» обратились в суд с иском о взыскании заработной платы и выплате им процентов (денежной компенсации) за задержку выплаты заработной платы в течение двух месяцев (а точнее, 59 дней). Представитель ответчика заявил в суде, что такая задержка произошла не по вине работодателя, а по вине его недобросовестных контрагентов по договору поставки и по причине банковских неплатежей, вследствие чего общество недополучило много больше, чем те суммы, о которых заявляют работники.

Определите юридически значимые обстоятельства. Решите задачу с обязательными ссылками на нормы права и обязательную аргументацию выводов, ответив на вопросы: Подлежит ли в данном случае удовлетворению требования работников. Как определяются проценты за задержку выплаты заработной платы

Задача 2 Станочник Захаров, будучи в нетрезвом состоянии, вывел из строя станок во время работы, от которой он не был отстранен начальником цеха. *Определите юридически значимые обстоятельства. Решите задачу с обязательными ссылками на нормы права и обязательную аргументацию выводов, ответив на вопросы: Какую материальную ответственность за этот ущерб несет Захаров? Может ли за этот ущерб быть привлечен к материальной ответственности начальник цеха, который не отстранил Захарова от работы? Как должен определяться материальный ущерб?.*

Комплект заданий для контрольной работы

Учебным планом по дисциплине «Трудовое право» в 5 и 6 семестре предусмотрено выполнение контрольной работы. Контрольная работа выполняется студентами самостоятельно, представляет собой ответ на теоретический вопрос, решение задачи и выполнение задания и реализуется в форме практической подготовки.

Решение задач должно быть мотивированным и развернутым, следует дать четко сформулированные, аргументированные ответы на вопросы. Сделанные выводы необходимо обосновать ссылками на конкретные статьи нормативно-правового акта.

Оформление контрольной работы должно соответствовать требованиям РД «Текстовые студенческие работы. Правила оформления». Работа выполняется по вариантам.

Ниже приведен один из вариантов контрольной работы.

Теоретический вопрос:

Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Права профсоюзов и их классификация.

Задача

В распоряжении «О порядке приема на работу в аппарат городского самоуправления (мэрии)», подписанном мэром города, в частности, предусматривалось, что: 1) каждый поступающий должен представить декларацию о доходах; 2) для всех поступающих устанавливается предварительное испытание продолжительностью не менее трех месяцев. Прокуратура области опротестовала это распоряжение.

Какие нарушения законодательства выявила прокуратура?

Задание:

Составьте проект трудового договора с юрисконсультom организации, выполнив все необходимые обязательные и дополнительные условия.

Задания для промежуточной аттестации

Контрольные вопросы к экзамену

Перечень вопросов к экзамену по дисциплине «Трудовое право»

1. Понятия труда, его общественной организации, отрасли и предмета трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Сфера действия трудового права.
4. Роль и функции трудового права. Цели и задачи трудового законодательства.
5. Система отрасли и система науки трудового права.
6. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
7. Тенденции развития трудового права России.
8. Понятия источников трудового права и их системы.
9. Особенности системы источников трудового права.
10. Классификация источников трудового права.
11. Общая характеристика важнейших источников трудового права.
12. Значение постановлений Пленумов Верховного Суда по трудовым делам.
13. Понятие и значение основных принципов правового регулирования труда: их формулировка и система.
14. Понятие и виды субъектов трудового права, их правового статуса.
15. Гражданин (работник) как субъект трудового права.
16. Работодатель как субъект трудового права.
17. Профсоюз как субъект трудового права.
18. Правоотношения сфере трудового права: понятие и виды.
19. Социальное партнерство в сфере труда: стороны, органы, система и формы.
20. Коллективные переговоры.
21. Принципы социального партнерства.
22. Коллективный договор.

23. Социально-партнерские соглашения.
24. Государственная политика в области содействия занятости.
25. Общая характеристика законодательства о занятости.
26. Государственная служба занятости, ее права и обязанности.
27. Социальные гарантии при потере работы и безработице. Правовой статус безработного.
28. Понятие трудового договора, его стороны и значение. Содержание трудового договора.
29. Порядок заключения трудового договора. Трудовая книжка. Испытания при приеме на работу.
30. Виды трудовых договоров и особенности отдельных видов договоров.
31. Изменения трудового договора. Понятие перевода на другую работу, виды его и условия.
32. Основания прекращения трудового договора.
33. Увольнения по инициативе работника.
34. Основания увольнения по инициативе администрации.
35. Дополнительные основания увольнения некоторых категорий работников.
36. Порядок увольнения по инициативе администрации и третьих лиц. Выходное пособие.
37. Понятие рабочего времени, его правовое ограничение и виды.
38. Режим и учет рабочего времени.
39. Понятие и виды времени отдыха.
40. Отпуска. Понятие и виды отпусков, их продолжительность.
41. Порядок предоставления отпусков, их суммирование.
42. Понятие заработной платы и методы ее правового регулирования.
43. Установление заработной платы. Тарифная система и ее элементы.
44. Система и формы заработной платы.
45. Нормирование труда. Нормы труда и сдельные расценки.
46. Оплата при отклонениях от нормальных условий труда.
47. Гарантии и компенсации. Гарантийные выплаты и доплаты.
48. Компенсационные выплаты и другая правовая охрана заработной платы.
49. Понятие и значение дисциплины труда и методы ее обеспечения.
50. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
51. Основные трудовые обязанности работника и работодателя (администрации).
52. Меры поощрения за успехи в труде.
53. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
54. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.
55. Право работников на профессиональную подготовку, повышение квалификации на производстве. Права и обязанности работодателя.
56. Ученический договор.
57. Понятие, содержание и значение охраны труда. Основные понятия.
58. Законодательство об охране труда и принципы охраны труда.

59. Право работника на охрану труда, его гарантии и обязанности работодателя по его обеспечению.
60. Организация охраны труда, ее органы.
61. Обеспечение охраны труда. Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда.
62. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
63. Правила особой охраны труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
64. Правила особой охраны труда молодежи и лиц с пониженной трудоспособностью.
65. Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее значение.
66. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный производству, ее основание и условия.
67. Виды и пределы материальной ответственности работника.
68. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику, и ее виды.
69. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья.
70. Материальная ответственность работодателя за вред в связи с нарушением им права на труд работника.
71. Понятие защиты трудовых прав работников и ее способы.
72. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда. Его органы, их задачи и полномочия.
73. Защита профсоюзами трудовых прав работников.
74. Самозащита работниками своих трудовых прав.
75. Понятие, виды и причины трудовых споров.
76. Принципы рассмотрения трудовых споров.
77. Подведомственность индивидуальных трудовых споров и порядок их рассмотрения.
78. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.
79. Понятие и виды коллективных трудовых споров.
80. Этапы и порядок примирительных процедур решения коллективных трудовых споров.
81. Право на забастовку и его реализация.
82. Правовые последствия законной и незаконной забастовок.

Типовые экзаменационные задачи. В билет включается одна задача.

Задача: Некрасова была приглашена в торговую организацию для составления годового отчета. В период работы она две недели болела. В выплате пособия по временной нетрудоспособности ей было отказано со ссылкой на то, что с ней заключен не трудовой договор, а гражданско-правовой договор подряда.

Некрасова обратилась с иском в суд, требуя квалифицировать ее отношения с торговой организацией как трудовые. При этом она ссылалась на следующие обстоятельства:

- ее работа проходила в режиме работы организации с соблюдением правил внутреннего трудового распорядка;
- она подчинялась трудовой дисциплине, работа проходила под руководством и контролем главного бухгалтера;
- наряду с составлением годового отчета она выполняла ряд других поручений главного бухгалтера;
- оплата ее труда производилась 2 раза в месяц в дни выдачи заработной платы;
- она не была предупреждена работодателем о заключении договора подряда.

Работодатель ссылался на то, что Некрасова была принята для выполнения конкретного, индивидуально-определенного задания. Каковы признаки трудового отношения?

Определите юридически значимые обстоятельства. Решите задачу с обязательными ссылками на нормы права и обязательную аргументацию выводов, ответив на вопросы: Подлежит ли требование Некрасовой удовлетворению? Какие критерии должны быть установлены и какие правовые последствия несет факт признания отношений трудовыми?

