


**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»**

Утверждаю:
Декан юридического факультета
 Л.Ю. Ларина
«27» сентября 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Уровень основной профессиональной образовательной программы –
бакалавриат

Направление подготовки **40.03.01 Юриспруденция**

Направленность (профиль) – **Уголовно-правовой**

Форма обучения **заочная**

Сроки освоения ОПОП **4 года 6 месяцев**

Факультет (институт) **юридический**

Кафедра **предпринимательского и трудового права**

Рязань, 2019

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины «Трудовое право» являются формирование у обучающихся профессиональных компетенций установленных ФГОС ВО, необходимых для осуществления нормотворческой, правоприменительной и экспертно-консультационной деятельности в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений на современном этапе развития России.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА

2.1. Дисциплина «Трудовое право» относится к Базовой части Блока 1.

2.2. Для изучения данной дисциплины (модуля) необходимы следующие предшествующие дисциплины (модули):

Теория государства и права;

Правоохранительные органы;

Конституционное право;

История государства и права России;

История государства и права зарубежных стран;

Философия;

Административное право;

Информационные технологии в юридической деятельности.

2.3. Перечень последующих дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной:

- *Право социального обеспечения;*

2.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.

Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных (ПК) компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1	2	3	4	5	6
1	ПК-4	способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	- сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в сфере трудового права; законодательство регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними общественные отношения	- принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом в сфере трудовых правоотношений - анализировать нормы права, а также судебную, и административную практику для принятия обоснованного решения	- навыками анализа правоприменительной практики в сфере трудового права; - навыками разработки и представления собственных вариантов решений в конкретной правовой ситуации в сфере трудового права; - принятия необходимых мер защиты прав человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений
2	ПК-5	способен применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	-общие положения трудового законодательства; законодательство, регламентирующее порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора, привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности, а также порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров	- анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правоотношения - осуществлять толкование норм трудового права; - правильно применять нормы процессуального права при разрешении трудовых споров	- навыками правильного применения норм трудового законодательства; - навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений в сфере применения трудового права; - навыками реализации норм трудового права

3	ПК-7	владеет навыками подготовки юридических документов	<ul style="list-style-type: none"> - трудовое законодательство регулирующее содержание и порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора, иных соглашений; - порядок разрешения трудовых споров 	<ul style="list-style-type: none"> - правильно составлять и оформлять юридические документы в сфере трудовых правоотношений; - применять полученные знания при формулировании условий соглашений и разрешении трудовых споров 	может разрабатывать трудовые договоры, иные соглашения при оформлении трудовых отношений и разрешении споров
4	ПК-15	способен толковать нормативные правовые акты	содержание основных принципов и норм Российского и международного права в сфере труда, судебную практику	<ul style="list-style-type: none"> анализировать содержание норм материального и процессуального права, использовать в правоприменительной деятельности в сфере трудового права; - толковать и правильно применять правовые нормы в сфере трудовых правоотношений; 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками работы с правовыми актами; - навыками толкования различных правовых актов и оценки эффективности трудового законодательства, его взаимосвязей с другими отраслями права
5	ПК-16	способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - основные положения науки трудового права; - сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права; - особенности установления, изменения и прекращения трудовых и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений 	<ul style="list-style-type: none"> - оперировать юридическими понятиями и категориями; - давать квалифицированные юридические заключения по вопросам трудового права; - давать квалифицированные юридические консультации в сфере трудового права 	<ul style="list-style-type: none"> - юридической терминологией в сфере трудового права; - навыками дачи квалифицированных юридических заключений по вопросам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений; - владеть навыками дачи квалифицированных юридических консультаций по вопросам разрешения трудовых споров

2.5 Карта компетенций дисциплины.

КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ ДИСЦИПЛИНЫ					
НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ: ТРУДОВОЕ ПРАВО					
Цель дисциплины		формирование у обучающихся профессиональных компетенций установленных ФГОС ВО, необходимых для осуществления нормотворческой, правоприменительной и экспертно-консультационной деятельности в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений на современном этапе развития России.			
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие					
Профессиональные компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технологии формирования	Форма оценочного средства	Уровни освоения компетенции
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
ПК-4	Способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом	Знать - сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в сфере трудового права; Уметь - принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом в сфере трудовых правоотношений; Владеть - навыками анализа правоприменительной практики в сфере трудового права; - навыками разработки и представления собственных вариантов решений в конкретной правовой ситуации в сфере трудового права; - принятия необходимых мер	Применение в процессе обучения как традиционных, так и активных, интерактивных форм подготовки студентов. Решение ситуационных профессиональных задач, как индивидуально студентом, так и в малых группах. Организация самостоятельной работы студентов.	Собеседование Ситуационные профессиональные задачи Контрольная работа Тестирование Экзамен	ПОРОГОВЫЙ Обучающийся демонстрирует слабые способности принимать решения и совершать юридические действия при регулировании трудовых отношений в точном соответствии с законом ПОВЫШЕННЫЙ Обучающийся демонстрирует высокие профессиональные способности прогнозировать, принимать решения,

		защиты прав человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений			совершать иные юридически значимые действия при регулировании трудовых отношений в точном соответствии с законом.
ПК -5	Способен применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности	<p>Знать: -общие положения трудового законодательства; -законодательство, регламентирующее порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора, привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности, а также порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров</p> <p>Уметь: - анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правоотношения; - осуществлять толкование норм трудового права; - правильно применять нормы процессуального права при разрешении трудовых споров</p> <p>Владеть: - навыками правильного применения норм трудового законодательства; - навыками: анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и</p>	<p>Применение в процессе обучения как традиционных, так и активных, интерактивных форм подготовки студентов. Решение ситуационных профессиональных задач, как студентом, так и в малых группах.</p> <p>Организация самостоятельной работы студентов.</p>	<p>Собеседование</p> <p>Ситуационные профессиональные задачи</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Тестирование</p> <p>Экзамен</p>	<p>ПОРОГОВЫЙ: Обучающийся демонстрирует слабые знания норм материального и процессуального права и способности применять эти знания в профессиональной деятельности</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ: Обучающийся демонстрирует высокие профессиональные способности при применении норм материального и процессуального права в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними</p>

		правовых отношений в сфере применения трудового права; - навыками реализации норм трудового права			общественных отношений.
ПК-7	Владеет навыками подготовки юридических документов	Знать: - трудовое законодательство регулирующее содержание и порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора, иных соглашений; - порядок разрешения трудовых споров. Уметь - правильно составлять и оформлять юридические документы в сфере трудовых правоотношений; - применять полученные знания при формулировании условий соглашений и разрешении трудовых споров. Владеть навыками разработки трудовых договоров, иных соглашений при оформлении трудовых отношений и разрешении споров.	Применение в процессе обучения как традиционных, так и активных, интерактивных форм подготовки студентов. Решение ситуационных профессиональных задач, как индивидуально студентом, так и в малых группах. Организация самостоятельной работы студентов.	Собеседование Ситуационные профессиональные задачи Контрольная работа Тестирование Экзамен	ПОРОГОВЫЙ Обучающийся демонстрирует слабые навыки подготовки юридических документов ПОВЫШЕННЫЙ Обучающийся демонстрирует высокие профессиональные навыки детальной проработки трудовых договоров, соглашений, иных юридических документов, при оформлении трудовых отношений и разрешении споров.
ПК-15	Способен толковать различные правовые акты	Знать содержание основных принципов и норм Российского и международного права в сфере труда, судебную практику. Уметь - анализировать содержание норм материального и процессуального права, использовать в	Применение в процессе обучения как традиционных, так и активных, интерактивных форм подготовки студентов. Решение ситуационных профессиональных	Собеседование Ситуационные профессиональные задачи Контрольная работа Тестирование Экзамен	ПОРОГОВЫЙ Обучающийся демонстрирует поверхностные знания понятия, сущности и видов толкования правовых норм и с ошибками может

		<p>правоприменительной деятельности в сфере трудового права;</p> <p>- толковать и правильно применять правовые нормы в сфере трудовых правоотношений</p> <p>Владеть - навыками работы с правовыми актами;</p> <p>- навыками толкования различных правовых актов и оценки эффективности трудового законодательства, его взаимосвязей с другими отраслями права</p>	<p>задач, как индивидуально студентом, так и в малых группах.</p> <p>Организация самостоятельной работы студентов.</p>		<p>применять эти знания на практике.</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ</p> <p>Обучающийся демонстрирует на высоком профессиональном уровне способность толковать нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними общественные отношения и моделировать развитие ситуации при их применении</p>
ПК -16	<p>Способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности</p>	<p>Знать:</p> <p>- основные положения науки трудового права;</p> <p>- сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права;</p> <p>- особенности установления, изменения и прекращения трудовых и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений</p> <p>Уметь: - оперировать юридическими понятиями и</p>	<p>Применение в процессе обучения как традиционных, так и активных, интерактивных форм подготовки студентов.</p> <p>Решение ситуационных профессиональных задач, как индивидуально студентом, так и в малых группах.</p> <p>Организация</p>	<p>Собеседование</p> <p>Ситуационные профессиональные задачи</p> <p>Контрольная работа</p> <p>Тестирование</p> <p>Экзамен</p>	<p>ПОРОГОВЫЙ:</p> <p>Обучающийся демонстрирует слабые способности осуществлять консультирование и давать юридические заключения по вопросам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними</p>

		<p>категориями;</p> <ul style="list-style-type: none"> - давать квалифицированные юридические заключения по вопросам трудового права; - давать квалифицированные юридические консультации в сфере трудового права <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - юридической терминологией в сфере трудового права; - владеть навыками дачи квалифицированных юридических заключений по вопросам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений; - владеть навыками дачи квалифицированных юридических консультаций по вопросам разрешения трудовых споров 	<p>самостоятельной работы студентов.</p>		<p>общественных отношений.</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ: Обучающийся демонстрирует способность давать квалифицированные юридические заключения и консультации по вопросам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений на высоком профессиональном уровне.</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Курс	
		№ 2	№ 3
		часов	часов
1	2	3	4
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	24	6	18
В том числе:			
Лекции (Л)	6	4	2
Практические занятия (ПЗ), Семинары (С)	18	2	16
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	192	66	126
В том числе	-	-	-
<i>СРС в семестре:</i>	183	66	126
Курсовая работа	-	-	-
	КР	-	-
Другие виды СРС:			
Чтение текста учебника, дополнительной литературы: выписки из текста; работа со словарями и справочниками, изучение нормативных документов	105	36	69
Выполнение заданий контрольной работы	16	8	8
Подготовка творческого задания к представлению на семинаре, подготовка к тестированию	28	8	20
Решение ситуационных профессиональных задач, составление правовых документов	34	14	20
Подготовка к экзамену	9	-	9
Вид промежуточной аттестации	зачет (З)	-	-
	экзамен (Э)	Э	Э
ИТОГО: Общая трудоемкость	часов	72	144
	зач. ед.	2	4

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Содержание разделов дисциплины

№ курса	№ раздела	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Содержание раздела в дидактических единицах
1	2	3	4
2	1	Общие положения трудового права (Общая часть)	<p>Понятие и предмет трудового права. Особенности метода трудового права. Функции и система трудового права. Источники трудового права. Трудовой кодекс РФ</p> <p>Принципы трудового права, их значение в сфере регулирования трудовых отношений. Отраслевые принципы трудового права. Принципы и нормы международного права в сфере труда. Субъекты трудового права. Граждане (физические лица) как субъекты трудового права. Ограничение трудовой правосубъектности граждан. Работодатели как субъекты трудового права, их трудовая правосубъектность. Понятие и система правоотношений в сфере труда, особенности трудовых правоотношений. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.</p> <p>Понятие, принципы и система социального партнерства. Стороны социального партнерства. Порядок разработки и заключения коллективных договоров. Структура и содержание коллективных договоров. Гарантии лицам участвующим в ведении коллективных переговоров. Контроль за выполнением коллективного договора. Понятие и виды социально-партнерских соглашений. Формы социального партнерства. Участие работников в управлении организацией.</p> <p>Понятие занятости и трудоустройства. Органы трудоустройства, их функции. Порядок признания гражданина безработным. Социальные гарантии при потере работы и безработице. Пособие по безработице.</p>
3	2	Индивидуальное трудовое право (Особенная часть)	<p>Понятие трудового договора и его содержание. Порядок заключения трудового договора. Общие и специальные гарантии при приеме на работу. Форма и срок трудового договора. Испытание при приеме на работу и его юридическое значение. Документы, предъявляемые при поступлении на работу. Трудовая книжка. Особенности трудовых договоров о временной и сезонной работе. Совместительство. Совмещение профессий (должностей). Особенности конкурсного подбора. Особенности правового регулирования труда надомников и домашних работников. Понятие и классификация переводов работника. Перемещение. Постоянные переводы работника. Временные переводы работника. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Переводы беременных женщин. Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора при изменении</p>

		<p>организационных или технологических условий труда. Отстранение работника от работы. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Прекращение срочного трудового договора. Увольнение работника за нарушение трудовых обязанностей. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Прекращение трудового договора при смене собственника имущества организации. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Особенности увольнения работников являющихся членами профсоюза.</p> <p>Понятие и виды рабочего времени. Режим рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочные работы. Понятие и виды времени отдыха. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, порядок ее компенсации. Перерывы в течение рабочего дня</p> <p>Ежегодные основные отпуска (право на отпуск, виды, продолжительность). Ежегодные дополнительные отпуска. Порядок предоставления ежегодных основных отпусков. Социальные отпуска.</p> <p>Понятие и формы оплаты труда. Методы правового регулирования заработной платы. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Повременная и сдельная системы оплаты труда. Особенности оплаты труда государственных и муниципальных служащих. Системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений. Гарантийные и компенсационные выплаты работникам. Правовая охрана заработной платы.</p> <p>Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения. Поощрения работников за труд. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды. Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия. Понятие, основания и условия материальной ответственности сторон трудового договора. Ограниченная и полная материальная ответственность работников. Материальная ответственность работодателя перед работником: понятие и виды.</p> <p>Понятие охраны труда и способы ее обеспечения. Организация охраны труда. Контроль и надзор за охраной труда. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.</p> <p>Понятие трудовых споров и их классификация. Принципы рассмотрения трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС. Порядок рассмотрения коллективные трудовых споров.</p>
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.2. Разделы дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

№ курса	№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)				
			Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего
1	2	3	4	5	6	7	8
2-3	1	Общие положения трудового права (Общая часть)	4	-	2	66	72
	2	Индивидуальное трудовое право (Особенная часть)	2	-	16	117	135
		Экзамен	-	-	-	9	9
		ИТОГО	6	-	18	192	216

2.3. Лабораторный практикум
Лабораторный практикум не предусмотрен.

2.4. Примерная тематика курсовых работ
Курсовые работы не предусмотрены.

3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

3.1. Виды СРС

№ курса	№ раздела	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
1	2	3	4	5

2	1	Общие положения трудового права (Общая часть)	1. Изучение основной литературы	8
			2. Изучение дополнительной литературы	8
			3. Изучение нормативных документов	8
			4. Изучение судебной практики Верховного суда РФ	6
			5. Изучение судебной практики Рязанской области и других регионов.	6
			6. Решение практических задач	8
			7. Составление процессуальных документов	6
			8. Подготовка резюме для трудоустройства	8
			9. Выполнение заданий контрольной работы	8
3	2	Индивидуальное трудовое право (Особенная часть)	1. Изучение основной литературы	8
			2. Изучение дополнительной литературы	8
			3. Изучение нормативных документов	8
			4. Изучение судебной практики Верховного суда РФ	8
			5. Изучение судебной практики Рязанской области и других регионов.	8
			6. Изучение практики работы юридической клиники РГУ им. С.А. Есенина	5
			10. Выполнение заданий контрольной работы	8
			7. Решение практических задач	8
			8. Составление процессуальных документов	8
			9. Ответы на контрольные вопросы, вопросы самопроверки	8
			10. Подготовка сообщений к выступлениям на занятиях	8
			11. Подготовка варианта трудового договора	8
			12. Определение размеров материальной ответственности сторон трудового договора	8
			13. Подготовка к рассмотрению трудового спора в комиссии по трудовым спорам	8
14. Подготовка к тестированию	8			
		Подготовка к экзамену	Повторение основной и дополнительной литературы	3
			Повторение норм ТК РФ	3
			Отработка терминологии	3
ИТОГО				192

3.2. График работы студента

3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

3.3.1. Самостоятельная работа, наряду с аудиторными занятиями, является неотъемлемой частью изучения дисциплины. Приступая к изучению дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести тетради для конспектирования лекций и практических занятий. В ходе самостоятельной работы изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, научными статьями и материалами исследований в данной области. При этом учесть рекомендации

преподавателя и требования учебной программы. При подготовке к зачету повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на зачет и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. Обратить особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов. Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме. Для оптимизации организации и повышения качества обучения студентам рекомендуется руководствоваться следующими методическими рекомендациями, размещёнными на официальном сайте университета:

1. Ларина Л.Ю., Ананьев А.Г. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (квалификация — бакалавр). – Рязань, 2017. Режим доступа: <https://www.rsu.edu.ru/wp-content/uploads/2014/02/MP-организация-СР-бакалавры.pdf> (дата обращения: 01.06.2017).

2. Мартишина Н.В. Электронный образовательный ресурс «Самостоятельная работа студентов»: свидетельство о регистрации ресурса № 20418 / Мартишина Н.В., Еремкина О.В.; Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Дата регистрации 21.10.2014. – Объем 196 Мб (200704 Кб).

3. Страхов В.В. Формы организации учебного процесса в вузе [Электронный ресурс]: метод. рекомендации для молод. преподавателей / В.В. Страхов, Е.Н. Горохова, Т.В. Кременецкая; Ряз. гос. ун-т им. С.А.Есенина. – Рязань, 2012. – URL:http://www.rsu.edu.ru/wordpress/wpcontent/uploads/2015/04/formy_organizacii_uchebnogo_processa.pdf/

3.3.2. Контрольные работы.

Методические указания

По курсу «Трудовое право» студенты заочной формы обучения должны представить контрольную работу, которая состоит из двух задач.

Каждая задача посвящена определенной теме трудового права. В то же время в решении задач с учетом их содержания должны быть даны ответы и на некоторые вопросы, относящиеся к другим темам.

Решение задач должно включать в себя две части: вступительную и резолютивную.

Во вступительной части освещаются теоретические вопросы темы, называются основные нормативные акты, регулирующие рассматриваемые общественные отношения. При этом необходимо руководствоваться новейшими актами, действующими на момент написания контрольной работы. Поэтому в качестве источников следует использовать официальные издания, в которых публикуются законы и другие нормативные акты. К ним относятся: «Собрание законодательства РФ», «Парламентская газета», «Российская газета». Удобным и оперативным источником получения информации являются справочные правовые системы: Консультант, Гарант, Референт, Кодекс и др. В работе необходимо давать точное и полное название нормативного акта, указывать, каким органом и когда принят, номер статьи и пункт.

Резолютивная часть должна содержать конкретные ответы на поставленные вопросы. Выводы должны быть мотивированы и сделаны ссылки на соответствующие статьи нормативных правовых актов. Само решение задачи следует облечь в соответствующую форму (процессуальными документами могут быть: определение или решение суда, решение административной комиссии, решение КТС, решение государственного инспектора труда, ответ на жалобу или заявление и т. д.).

Работа должна быть отпечатана машинописным способом на одной стороне листа белой бумаги через полтора межстрочных интервала, шрифтом №14. Объем работы 10-12 машинописных страниц, лист бумаги формата А-4. Текст печатается с соблюдением следующих размеров полей: левое - 30 мм, правое - 10 мм, верхнее - 20 мм, нижнее - 20 мм. Весь текст должен уместиться в рамку 16х25 см, абзацный отступ - 5 знаков.

Допускается рукописное выполнение работы с соблюдением требований по объему и содержанию работы.

Если при выполнении контрольной работы возникнут какие-либо вопросы, следует обращаться к преподавателям кафедры предпринимательского и трудового права за устными и письменными консультациями. В тех случаях, когда контрольная работа не зачтена, направляя новую контрольную работу, следует приложить и не зачтенную работу.

Задачи в контрольной работе распределяются по вариантам в зависимости от начальной буквы фамилии студента следующим образом:

Начальная буква фамилии студента	Номер варианта задач
А, Ц, Э, Ю, З	1
В, Д, К, Н, Ш	2
Г, И, Л, О, П	3
Е, М, Ч, С, Щ	4
Б, Ф, Ж, Х	5
У, Я, Р, Т	6

ВАРИАНТ 1 (А, Ц, Э, Ю, З)

Задача 1. Тема: Порядок заключения трудового договора

10 марта 2017 г. в отдел кадров завода обратились Воробьев, Сорокин, Орлов с просьбой, принять их на работу. Воробьеву, работавшему на заводе до ареста подсобным рабочим, было отказано в приеме на работу (так как он часто нарушал трудовую дисциплину и администрация неоднократно ставила вопрос о его увольнении).

Сорокин и Орлов были направлены для предварительных переговоров к мастеру производственного участка, который в тот же день написал в отдел кадров записку с просьбой оформить их на работу.

Приказ о зачислении двоих рабочих с 14 марта с испытательным сроком три месяца был издан 17 марта. Фактически Сорокин приступил к работе 12 марта, а Орлов с 18 марта в связи с домашними обстоятельствами, о которых он поставил в известность мастера.

Во вступительной части раскройте понятие и содержание трудового договора, а также осветите общий порядок заключения трудового договора.

В резолютивной части ответьте на следующие вопросы:

1. Обоснован ли отказ Воробьеву в приеме на работу?
2. С какого момента возникли у Сорокина и Орлова трудовые правоотношения и с какого периода они должны рассматриваться как находящиеся на испытании?
3. Куда Воробьев может обратиться для обжалования отказа в приеме на работу?

Напишите соответствующий документ этого органа.

Задача 2 Тема: Занятость и трудоустройство.

Инженер Кукушкин был уволен с предприятия в связи с его ликвидацией. Он обратился в районное отделение службы занятости с целью подыскания ему подходящей работы и регистрации в качестве безработного. Ему предложили работу в качестве техника по его специальности. Он отказался, считая, что место работы слишком удалено от места жительства (2 часа езды к месту работы) и оплата составляет 8000 рублей, что значительно ниже прежней.

Во вступительной части дайте характеристику правоотношениям занятости и трудоустройства.

В резолютивной части ответьте на вопросы:

1. Можно ли считать предложенную Кукушкину работу подходящей?
2. Какие документы ему необходимо представить для регистрации в качестве безработного?
3. Какие выплаты и в течении какого времени после увольнения и в дальнейшем регистрации в качестве безработного будет получать гр. Кукушкин?

ВАРИАНТ 2 (В, Д, К, Н, Ш)

Задача 1. Тема: Перевод на другую работу.

Соловьев был принят в автохозяйство на работу водителем легковой автомашины. Приказом по автохозяйству он был переведен для работы на автобусе. За отказ от выполнения приказа администрация автохозяйства перевела его сроком на три месяца на работу грузчиком. Соловьев обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС).

Во вступительной части раскройте основные признаки перевода, на другую работу, их классификацию и порядок перевода на другую постоянную и временную работу.

В резолютивной части ответьте на следующие вопросы:

1. Допустила ли администрация в данном случае нарушения трудового законодательства?
2. Где должен рассматриваться спор?

Напишите решение органа, рассматривающего данный спор.

Задача 2. Тема: Время отдыха.

Бухгалтер ООО «Восток» Воронова поступила на работу 1 июня 2013 г. С 7 октября 2013 г. ей был предоставлен отпуск по беременности и родам, а с 24 февраля 2014г. — отпуск по уходу за ребенком до трех лет. 16 декабря 2016 г. она обратилась к работодателю с просьбой предоставить ей ежегодный оплачиваемый отпуск с 19 декабря 2016 г. (т.е. сразу после окончания отпуска по уходу за ребенком).

Во вступительной части дайте понятие времени отдыха и назовите их виды. Осветите вопрос о порядке предоставления отпусков, о периодах, включаемых в стаж, дающий право на отпуск.

В резолютивной части ответьте на вопросы:

1. Подлежит ли удовлетворению просьба Вороновой?
2. Определите продолжительность стажа работы Вороновой, дающего право на отпуск.
3. Какова продолжительность отпуска, который должен быть предоставлен Вороновой?

ВАРИАНТ 3 (Г, И, Л, О, П)

Задача 1. Тема: Увольнение по собственному желанию.

18 декабря 2017 г. гр. Соколова подала на имя директора заявление об увольнении по собственному желанию, а 30 декабря – заявление о его отзыве в связи с тем, что раздумала увольняться. В возврате заявления об увольнении ей было отказано по причине того, что на ее место был приглашен работник, в порядке перевода от другого работодателя, по письменному соглашению между работодателями и приглашенным гражданином. Соколова была уволена по п.3 ст. 77 ТК.

Во вступительной части осветите вопрос об увольнении по собственному желанию, а также назовите обстоятельства, при которых вновь приглашенному работнику нельзя отказать в приеме на работу.

В резолютивной части ответьте на вопросы:

1. Какой день по условию задачи следует считать днем увольнения?
2. Законны ли действия администрации?
3. Где должен рассматриваться спор в случае увольнения Соколовой с работы?

Напишите мотивированное решение органа, рассматривающего данный спор.

Задача 2. Тема: Материальная ответственность.

Уткин работал заведующим продовольственным отделом. За период его работы образовалась недостача мяса на сумму 100 тысяч рублей. Возбужденное против Уткина уголовное дело постановлением следователя было прекращено за отсутствием состава преступления. Считая, что Уткин должен нести полную материальную ответственность за недостачу мяса, администрация обратилась в суд с гражданским иском. Ответчик против иска возражал, полагая, что прекращение уголовного дела освобождает его от всякой ответственности.

Во вступительной части дайте понятие материальной ответственности, назовите условия, основания, а также виды материальной ответственности, охарактеризуйте полную материальную ответственность.

В резолютивной части ответьте на вопросы:

1. В каком размере и порядке должен нести материальную ответственность Уткин?
2. Где должен быть рассмотрен данный спор?

Напишите мотивированное решение органа, рассматривающего спор.

ВАРИАНТ 4 (Е, М, Ч, С, Щ)

Задача 1. Тема: Расторжение трудового договора по инициативе администрации

Кассир Чижова имеющая среднее образование была уволена с работы с формулировкой в приказе «по сокращению штатов по п.2. ст. 81 ТК РФ». На ее место была переведена бухгалтер Гусева, имеющая высшее экономическое образование. Должность Гусевой была сокращена приказом администрации. Чижова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе, указав в исковом заявлении, что ее не имели права увольнять, поскольку должность ее не сокращалась. Кроме того, она проработала в организации 15 лет, за период работы замечаний и взысканий не имела. Гусева работает только 5 лет.

Администрация свое решение об увольнении Чижова обосновывает правом производить сокращение штатов и при этом перераспределять работников.

Во вступительной части назовите основания увольнения с работы и раскройте такое основание, как увольнение в связи с сокращением численности или штата работников.

В резолютивной части ответьте на вопросы:

1. Правомерны ли действия администрации?
2. Какое решение должен вынести суд?

Напишите мотивированное решение суда.

Задача 2. Тема: Трудовые споры.

По заявлению работников бухгалтерии комиссия по трудовым спорам приняла решение об оплате сверхурочных работ. Однако директор не согласился с этим решением и запретил его выполнение.

Во вступительной части дайте понятие трудовых споров, назовите и охарактеризуйте органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В резолютивной части ответьте на следующие вопросы:

1. Как следует в данном случае поступить работникам бухгалтерии?
2. Может ли администрация обжаловать решение КТС и если может, то в каком порядке и в какие сроки?

Напишите удостоверение на принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам.

ВАРИАНТ 5 (Б, Ф, Ж, Х)

Задача 1. Тема: Сверхурочные работы

Начальник цеха в устной форме предложил рабочим на 4 часа остаться после смены для производства срочных работ. Поручение рабочие выполнили и обратились к директору с требованием оплатить работу, как сверхурочную. Директор отказался, ссылаясь на то, что письменного приказа о сверхурочной работе он не издавал.

Во вступительной части рассмотрите особенности изменения определенных сторонами условий трудового договора и более подробно порядок привлечения работников к сверхурочной работе.

В резолютивной части ответьте на вопросы:

1. Можно ли предложенную работу считать сверхурочной?
2. В каком порядке и размере должна быть оплачена работа?
3. Где должен быть рассмотрен данный спор?

Напишите мотивированное решение органа, рассматривающего спор.

Задача 2. Тема: Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Кочетков проработавший в районе Крайнего Севера 1 год и 8 месяцев обратился к администрации с заявлением о предоставлении ему ежегодного и дополнительного отпуска. Администрация отказа работнику в предоставлении дополнительного отпуска из-за небольшой продолжительности работы в районах Крайнего Севера.

Во вступительной части рассмотрите особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В резолютивной части ответьте на вопросы:

1. Какой продолжительности отпуск должен быть предоставлен Кочеткову?
2. Какой порядок предоставления отпуска установлен для работников Крайнего Севера?
3. Где должен быть рассмотрен данный спор?

Напишите мотивированное решение органа, рассматривающего спор.

ВАРИАНТ 6 (У, Я, Р, Т)

Задача 1. Тема: Дисциплинарная ответственность

Слесарь Попов без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен не явившегося слесаря Васина. Так как Попов был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию – выговору. Попов объяснил, что вышел на работу за товарища, а Васин не вышел на работу из-за болезни ребенка и представил медицинскую справку. Решение работодателя работники решили обжаловать.

Во вступительной части рассмотрите основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности работников, а также особенности снятия дисциплинарных взысканий.

В резолютивной части ответьте на вопросы:

1. Правомерно ли наложены взыскания?
2. Где должен быть рассмотрен данный спор?

Напишите мотивированное решение органа, рассматривающего спор.

Задача 2. Особенности регулирования труда женщин

Инженер-технолог типографии Пономарева, находящаяся в состоянии беременности, была уволена по сокращению штатов с согласия профкома. Спустя две недели после увольнения, беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась с иском к мировому судье о восстановлении на работе. Мировой судья отказал в принятии заявления к рассмотрению.

Во вступительной части рассмотрите особенности правового регулирования труда женщин и предоставляемые им социальные гарантии.

В резолютивной части ответьте на вопросы:

1. Правомерно ли увольнение работника?
2. Где должен быть рассмотрен данный спор?

Напишите мотивированное решение органа, рассматривающего трудовой спор.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

(см. Фонд оценочных средств)

Рейтинговая система в Университете не используется.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Основная литература

№ п/п	Автор(ы), наименование, место издания и издательство, год	Используется при изучении разделов	Курс	Количество экземпляров	
				В библиотеке	На кафедре
1	2	3	4	5	6
1	Трудовое право России в 2 т. Том 1 общая часть : учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Хохлов [и др.] ; отв. ред. Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 7-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 229 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7426-3. Режим доступа: https://www.biblionline.ru/viewer/F813BBAF-AF53-469E-AA79-9B4625742524#page/1 (дата обращения: 01.06.2017).	1-2	2-3	ЭБС	-
2	Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Хохлов [и др.] ; отв. ред. Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 7-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 449 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7431-7. Режим доступа: https://www.biblionline.ru/viewer/A2B3DFDF-2C80-400E-8FA7-DE377D08CD2D#page/1 (дата обращения: 01.06.2017).	1-2	2-3	ЭБС	

3	Трудовое право России. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / В. А. Сафонов [и др.] ; под ред. В. А. Сафонова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 237 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03595-7. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/viewer/6AC21C01-B733-4BC8-90CA-67BF444A3911#page/1 (дата обращения: 01.06.2017).	1-2	2-3	ЭБС	
---	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-----	-----	--

5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор(ы), наименование, место издания и издательство, год	Используется при изучении разделов	Курс	Количество экземпляров	
				В библиотеке	На кафедре
1	2	3	4	5	6
1	Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/viewer/D28C2FE6-F8C9-42FC-A154-5EC5CC86D158#page/1 (дата обращения: 01.06.2017).	1-2	2-3	ЭБС	
2	Трудовое право в 2 т. Том 2. Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 506 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03592-6. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/E7CA90F8-E7FB-493B-9867-4BB9ADF9A546 (дата обращения: 01.06.2017).	1-2	2-3	ЭБС	
3	Федин В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.- практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 527 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-996-	1-2	2-3	ЭБС	

	2264-6. Режим доступа: https://bibli-online.ru/viewer/414A3850-33B8-476E-81AF-AC2C7744FF0C#page/1 (дата обращения: 01.06.2017).				
4	Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (Постатейный, научно-практический) [Текст] / отв. ред. К. Я. Ананьева [и др.]. - 4-е изд., стер. - М. : Омега-Л, 2007. - 912 с.	1-2	2-3	ЭБС	-

Нормативные правовые акты и иные источники:

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. // КонсультантПлюс, доступ в сети ун-та (дата обращения: 01.06.2017).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. // КонсультантПлюс, доступ в сети ун-та (дата обращения: 01.06.2017).
3. Закон РФ от 19 апреля 1991 года N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" // КонсультантПлюс, доступ в сети ун-та (дата обращения: 01.06.2017).
4. Федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156 "Об объединениях работодателей"// КонсультантПлюс, доступ в сети ун-та (дата обращения: 01.06.2017).
5. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" //КонсультантПлюс, доступ в сети ун-та (дата обращения: 01.06.2017).
6. Федеральный закон от 1.5.1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // КонсультантПлюс, доступ в сети ун-та (дата обращения: 01.06.2017).
7. Федеральный закон от 8 июля 1999 № 133 "О статусе депутата Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания РФ"// КонсультантПлюс, доступ в сети ун-та (дата обращения: 01.06.2017).
8. Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // КонсультантПлюс, доступ в сети ун-та (дата обращения: 01.06.2017).
9. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. N 225 "О трудовых книжках"// КонсультантПлюс, доступ в сети ун-та (дата обращения: 01.06.2017).
10. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.6.2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры"// КонсультантПлюс, доступ в сети ун-та (дата обращения: 01.06.2017).

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Moodle [Электронный ресурс]: среда дистанционного обучения / Ряз. гос. ун-т. – Рязань, [б.г.] – Доступ, после регистрации из сети РГУ имени С.А. Есенина, из любой точки, имеющей доступ к сети Интернет. Режим доступа: <http://e-learn2.rsu.edu.ru/moodle2> (дата обращения: 01.06.2017).

2. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система : база данных / Регион, центр правовой информ. Информправо. – [Б.м., 2002-]. – Доступ к полным текстам из сети РГУ имени С.А. Есенина: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.06.2017).

3. Труды преподавателей [Электронный ресурс] : коллекция // Электронная библиотека Научной библиотеки РГУ имени С.А. Есенина. – Доступ к полным текстам по паролю. Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru/marc/> (дата обращения: 01.06.2017).

4. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. Режим доступа: <http://biblioclub.ru> (дата обращения: 01.06.2017).

5. Электронная библиотека диссертаций [Электронный ресурс] : официальный сайт / Рос. гос. б-ка. – Москва : Рос. гос. б-ка, 2003 - . – Доступ к полным текстам из комплексного читального залов библиотеки НБ РГУ имени С.А. Есенина : <http://diss.rsl.ru/> (дата обращения: 01.06.2017).

6. Юрайт : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru> (дата обращения: 01.06.2017).

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

1. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : сайт – Режим доступа: <http://elibrary.ru> , свободный (дата обращения: 01.06.2017).
2. Федеральный образовательный портал "Юридическая Россия" [Электронный ресурс] : сайт – Режим доступа: <http://www.law.edu.ru> , свободный (дата обращения: 01.06.2017).
3. Юридический портал для студентов – Режим доступа: <http://www.law-education.ru> , свободный (дата обращения: 01.06.2017).
4. Юридический портал – Режим доступа: <http://www.interlaw.dax.ru> , свободный (дата обращения: 01.06.2017).
5. ГАРАНТ [Электронный ресурс] : информационно-правовой портал : сайт. – Режим доступа: <http://www.garant.ru/> , свободный (дата обращения: 01.06.2017).
6. КОДЕКС (справочно-правовая система) [Электронный ресурс] : сайт / Информ.-правовой консорциум «КОДЕКС». - Москва, 1991- Режим доступа: <http://www.kodeks.ru> , свободный (дата обращения: 01.06.2017).
7. Российское образование [Электронный ресурс] : федеральный портал / ФГАУ ГНИИ ИТТ «Информика». – [Москва, 2002 -]. – Режим доступа: <http://www.edu.ru/> свободный (дата обращения: 01.06.2017).
8. Электронный каталог НБ РГУ имени С.А. Есенина [Электронный ресурс] : база данных содержит сведения о всех видах лит, поступающих в фонд НБ РГУ имени С.А. Есенина. – Рязань, [1990 -]. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru/marc/> свободный (дата обращения: 01.06.2017).
9. Министерство образования и науки РФ [Электронный ресурс] : [сайт]. - Режим доступа: <http://минобрнауки.рф> (дата обращения: 01.06.2017).

10. Президент Российской Федерации [Электронный ресурс]: [сайт]. Режим доступа: [http:// www.president.kremlin.ru](http://www.president.kremlin.ru) (дата обращения: 01.06.2017).
11. Государственная Дума Федерального Собрания РФ [Электронный ресурс] : [сайт]. - Режим доступа: [http:// www.duma.gov.ru](http://www.duma.gov.ru) (дата обращения: 01.06.2017).
12. Правительство РФ [Электронный ресурс]: [сайт]. - Режим доступа: [http:// www.government.gov.ru](http://www.government.gov.ru) (дата обращения: 01.06.2017).
13. Верховный Суд РФ [Электронный ресурс] : [сайт]. - Режим доступа: [http:// www.supcourt.ru](http://www.supcourt.ru) (дата обращения: 01.06.2017).
14. Министерство здравоохранения Российской Федерации [Электронный ресурс] : [сайт]. - Режим доступа: [http:// www.minzdrav.gov.ru](http://www.minzdrav.gov.ru) (дата обращения: 01.06.2017).
15. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс] : [сайт]. - Режим доступа: [http:// www.rosmintrud.ru](http://www.rosmintrud.ru) (дата обращения: 01.06.2017).
16. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс]: [сайт]. Режим доступа [http:// www.rostrud.ru](http://www.rostrud.ru) (дата обращения: 01.06.2017).
17. Федерация независимых профсоюзов России [Электронный ресурс] : [сайт]. Режим доступа: [http:// www.fnpr.org.ru](http://www.fnpr.org.ru) (дата обращения: 01.06.2017).
18. Координационный совет объединения работодателей России [Электронный ресурс]: [сайт]. - Режим доступа: [http:// www.ksorr.ru](http://www.ksorr.ru) (дата обращения: 01.06.2017).
19. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации [Электронный ресурс]: [сайт]. - Режим доступа: [http:// www.ombudsmanrf.ru](http://www.ombudsmanrf.ru) (дата обращения: 01.06.2017).
20. Субрегиональное бюро Международной организации труда для стран Восточной Европы и Центральной Азии [Электронный ресурс]: [сайт]: Режим доступа: <http://www.ilo.ru> — (база данных содержит необходимую информацию о деятельности МОТ, в том числе тексты Конвенций и Рекомендаций МОТ на русском и английском языках), свободный ((дата обращения: 01.06.2017).
21. Государственная инспекция труда Рязанской области [Электронный ресурс] : [сайт]. - Режим доступа : [http:// www.git62.rostrud.ru](http://www.git62.rostrud.ru) (дата обращения: 01.06.2017).

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий: специализированные лекционные аудитории, оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения и экраном.

6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся: для преподавателя - видеопроектор, ноутбук, переносной или стационарный экран. *На используемых компьютерах, ноутбуках должны быть установлены средства MS Office: Word, Excel, PowerPoint, браузер для доступа в сеть Интернет.* Для обучающихся специальные требования не предусмотрены.

6.3. Требования к специализированному оборудованию: отсутствуют.

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ *(Заполняется только для стандарта ФГОС ВПО)*

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), решений практических задач, выполнение индивидуальных домашних заданий.
Контрольная работа	Контрольная работа состоит из двух задач, каждая из которых посвящена определенной теме трудового права. Решение должно включать в себя две части: вступительную и резолютивную. Во вступительной части освещаются теоретические вопросы темы, называются основные нормативные акты, регулирующие рассматриваемые общественные отношения. В работе необходимо давать точное и полное название нормативного акта, указывать, номер статьи и пункт. Резолютивная часть должна содержать конкретные ответы на поставленные вопросы. Выводы должны быть мотивированы со ссылками на соответствующие статьи нормативных правовых актов. Само решение задачи следует облечь в соответствующую форму (процессуальными документами могут быть: определение или решение суда, решение административной комиссии, решение КТС, решение

	государственного инспектора труда, ответ на жалобу или заявление и т. д.).
Тестирование	Повторение основной и дополнительной литературы, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в соответствующих темах. Повторение изученного материала.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо повторить конспекты лекций по разделам 1–2, повторить нормы ТК РФ и трудового законодательства, отработать терминологию, повторить ранее изученное в учебниках, комментариях к ТК РФ. По каждому вопросу, вынесенному на промежуточную аттестацию, повторить актуальные особенности их практического применения.

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

1. Применение средств мультимедиа в образовательном процессе (презентации, видео) при проведении лекций и практических занятий;
2. Консультирование обучающихся посредством электронной почты;
3. Тестирование по итогам изучения разделов дисциплины;

10. Требования к программному обеспечению учебного процесса:

Перечень информационных технологий (лицензионное программное обеспечение, информационно-справочные системы)

Название ПО	№ лицензии
MS office 2010 Russian acdmc open	49013353
MS Windows Professional 7 Russian acdmc open	49013353
LibreOffice	свободно распространяемая
7-zip	свободно распространяемая
FastStoneImageViewer	свободно распространяемая
FoxitReader	свободно распространяемая
doPdf	свободно распространяемая
VLC media player	свободно распространяемая

ImageBurn	свободно распространяемая
DjVu Browser Plug-in	свободно распространяемая
ИПС «КонсультантПлюс»	Договор об информационной поддержке от 01.02.2011 года

11. Иные сведения

Тематика (содержание) дисциплины

1. Понятие и общая характеристика трудового права.

Понятие и формы общественной организации труда. Предмет и метод ТП. Функции и система трудового права. Отграничение трудового права от иных отраслей права. Понятие принципов трудового права и их значение. Общая характеристика отраслевых принципов трудового права. Понятие, особенности и виды источников трудового права. Классификация источников трудового права и их взаимодействие с нормами иных отраслей права.

2. Трудовые и иные правоотношения в сфере труда, их субъекты.

Понятие и классификация субъектов трудового права. Трудовая правосубъектность работников. Ограничения трудовой правосубъектности работников. Трудовая правосубъектность работодателей. Общая характеристика правоотношений в сфере труда. Содержание трудовых правоотношений. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений. Правоотношения непосредственно связанные с трудовыми общественными отношениями.

3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Понятие занятости и трудоустройства. Органы занятости и трудоустройства, их функции. Признание гражданина безработным. Социальные гарантии при потере работы и безработице. Пособие по безработице.

4. Социальное партнерство в сфере труда.

Понятие социального партнерства. Формы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Коллективный договор и порядок его заключения. Структура и содержание коллективного договора. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Социально-партнерские соглашения. Генеральное соглашение. Региональные соглашения. Порядок заключения соглашений и контроль за их выполнением. Порядок присоединения к действующим соглашениям. Участие работников в управлении организацией.

5. Трудовой договор и порядок его заключения.

Понятие и значение трудового договора. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при приеме на работу.

Испытание при приеме работника на работу. Форма и срок трудового договора. Порядок оформления приема на работу

6. Виды трудовых договоров.

Трудовой договор с работниками, принимаемыми на работу по конкурсу или по результатам выборов. Трудовой договор с работниками, работающими по совместительству. Трудовой договор при совмещении профессий. Трудовой договор с сезонными и временными работниками. Трудовой договор с работниками, работающими на дому (надомниками). Трудовой договор с домашними работниками. Трудовой договор с работниками работающими в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях. Трудовой договор с дистанционными работниками. Трудовой договор с работниками религиозных организаций.

7. Изменение трудового договора.

Основания изменения определенных сторонами условий трудового договора. Постоянные переводы. Временные переводы по состоянию здоровья. Временные переводы вследствие приостановления специального права. Переводы беременных женщин. Временный перевод работника без его согласия. Отстранение работника от работы.

8. Прекращение трудового договора.

Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация. Прекращение трудового договора при истечении срока его действия. Прекращение трудового договора при смене собственника имущества организации. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата. Увольнение работника за нарушение трудовых обязанностей. Порядок оформления прекращения трудового договора.

9. Рабочее время.

Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работа в ночное время. Сверхурочная работа. Режим рабочего времени.

10. Время отдыха.

Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня. Выходные и нерабочие праздничные дни. Ежегодные основные отпуска. Ежегодные дополнительные отпуска. Порядок предоставления отпусков. Социальные отпуска.

11. Оплата труда.

Понятие и методы регулирования оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда, порядок его установления. Тарифная система оплаты труда. Повременная система оплаты труда. Сдельная система оплаты труда. Оплата

труда работников государственных и муниципальных учреждений. Оплата труда в сфере государственной службы. Оплата труда судей. Оплата труда прокурорских работников. Гарантийные и компенсационные выплаты. Правовая охрана заработной платы.

12. Дисциплина труда.

Понятие дисциплины труда. Правила внутреннего трудового распорядка. Поощрения за труд работодателем. Поощрения работника за особые трудовые заслуги. Дисциплинарные взыскания. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.

13. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Понятие, основание и условия материальной ответственности. Материальная ответственность работника. Материальная ответственность работодателя за вред причиненный работнику. Определение размеров причиненного ущерба. Порядок взыскания ущерба .

14. Охрана труда.

Понятие охраны труда и ее значение. Способы обеспечения охраны труда. Организация охраны труда. Контроль и надзор за охраной труда. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

15. Понятие трудовых споров и их классификация.

Понятие и общая характеристика трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Рассмотрение трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Рассмотрение коллективных трудовых споров. Понятие забастовки и порядок ее проведения. Гарантии работникам в период разрешения трудовых споров.

Планы практических занятий и заданий для подготовки к ним

Практическое занятие №1

Тема. Понятие трудового права.

Вопросы, выносимые на собеседование:

1. Понятие трудового права, его функции и система.
2. Принципы и источники трудового права.
3. Правовой статус субъектов трудового права.
4. Понятие и система правоотношений в трудовом праве
5. Порядок признания гражданина безработным.

Индивидуальные домашние задания:

Задание 1. Проанализируйте, каким образом осуществляется взаимодействие трудового права с иными отраслями права и в чем оно проявляется.

Дайте свою оценку этим процессам.

Задание 2. Сформулируйте принципы отдельных правовых институтов трудового права (рабочего времени, оплаты труда, охраны труда и др.) исходя из содержания норм трудового законодательства. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 3. Определите, какой из актов, содержащий нормы трудового

права, будет действовать в случае возникновения коллизии и при каких условиях:

- локальный нормативный акт или нормативный акт органа местного самоуправления;
- закон субъекта РФ или указ Президента РФ;
- коллективный договор или индивидуальный трудовой договор;
- нормативный правовой акт органа исполнительной власти субъекта РФ или отраслевое соглашение, заключенное на федеральном уровне;
- федеральный закон или рекомендация МОТ.

Задание 4. Приведите примеры неправовых отношений в сфере труда. Разработайте механизмы их преодоления.

Задание 5. Дайте характеристику правоотношений, возникающих между профессиональным союзом и членом профессионального союза. Какие права и обязанности имеют указанные лица?

Практические задачи:

Задача 1. Николай, окончив третий курс юридического факультета, летом поехал вместе со своими родителями навестить проживающих в деревне бабушку и дедушку. Однажды вечером за семейным ужином у Николая зашел спор со своим дедушкой Валентином Петровичем который, будучи уже на пенсии, продолжал работать в сельскохозяйственном кооперативе. Валентин Петрович утверждал, что для него «трудовой закон не писан», поскольку он уже на пенсии и к тому же работает в кооперативе. Спор постепенно зашел и об остальных родных Николая: отце, который, будучи индивидуальным предпринимателем, пропал на работе с утра до вечера; бабушке, которая, находясь на пенсии, постоянно весь летний сезон работала на приусадебном участке и сама же торговала выращенными овощами и фруктами на городском рынке; матери, которая работала на дому литературным редактором по договору с издательством. Работал и сам Николай — помощником адвоката, в свободное от учебы время.

Помогите разрешить возникший спор о том, кому «трудовой закон писан». Какова правовая природа трудовой деятельности родных Николая и его самого? Какими отраслями права могут регулироваться указанные отношения?

Задача 2. Узнав о беременности своего референта-переводчика, генеральный директор ОАО «Каскад» вызвал начальника кадровой службы предприятия и распорядился о следующем:

- ввести в штатное расписание какую-нибудь «спокойную» должность в канцелярии генерального директора с окладом в два раза меньше, чем у референта-переводчика, и перевести сотрудницу на эту должность, поскольку активная и напряженная работа референта-переводчика может негативно отразиться на ее здоровье;
- дать объявление в специализированные средства массовой информации по вакансии референта-переводчика, при этом обязательно указать, что рассматриваются исключительно кандидаты-мужчины.

Соответствуют ли принципам трудового права действия руководителя ОАО «Каскад»?

Задача 3. Нормы трудового законодательства не содержат каких-либо ограничений по продолжительности ненормированного рабочего дня и пределов его применения (см. ст. 101, 119 Трудового кодекса РФ).

Представьте себя на месте эксперта Государственной Думы и сформулируйте конкретные предложения для уточнения правового регулирования ненормированного рабочего дня. При этом укажите конкретные принципы, опираясь на которые вы формулируете ваши предложения.

Задача 4. При поведении проверки правил соблюдения продажи алкогольных напитков в ООО «Весна» было установлено, что к продаже алкоголя был допущен несовершеннолетний Левитин. Генеральный директор ООО «Весна» пояснил, что Левитину действительно не исполнилось восемнадцати лет, однако он уже вступил в брак и две недели назад у него родился ребенок.

Оцените доводы генерального директора.

Задача 5. Каковы основания возникновения трудовых отношений у руководителя унитарного предприятия, председателя районного суда, директора акционерного общества, доцента кафедры Университета, молодого специалиста направленного на работу после окончания Университета, муниципального служащего, иностранного гражданина, председателя профкома.

Задача 6. Инженер Кукушкин был уволен с предприятия в связи с его ликвидацией. Он обратился в районное отделение службы занятости с целью подыскания ему подходящей работы и регистрации в качестве безработного. Ему предложили работу в качестве техника по его специальности. Он отказался, считая, что место работы слишком удалено от места жительства (2 часа езды к месту работы) и оплата составляет 7000 рублей, что значительно ниже прежней.

Можно ли считать предложенную Кукушкину работу подходящей?

Какие документы ему необходимо представить для регистрации в качестве безработного? Какие выплаты и в течении какого времени после увольнения и в дальнейшем регистрации в качестве безработного будет получать гр. Кукушкин?

Основная литература: См. п 5.1.

Дополнительная литература: См. п 5.2.

Практическое занятие №2

Тема. Социальное партнерство.

Вопросы, выносимые на собеседование:

1. Понятие, принципы и система социального партнерства
2. Формы социального партнерства.
3. Стороны социального партнерства и их представители

4. Профсоюзы и их роль в социально-партнерских отношениях
5. Заключение коллективного договора и его содержание
6. Гарантии лицам участвующим в ведении коллективных переговоров
7. Контроль за выполнением условий коллективного договора
8. Понятие и виды социально-партнерских соглашений
9. Особенности заключения социально-партнерских соглашений на различных уровнях

Индивидуальные домашние задания:

Задание 1. Проанализируйте природу представительства в отношениях социального партнерства. Выделите отличия указанного представительства от одноименного цивилистического института.

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

Задание 3. Сформулируйте условия об ответственность сторон социального партнерства, которые можно включить в содержание коллективного договора или иного соглашения.

Задание 4. Проведите сравнительный анализ коллективного договора и соглашения. Выявите их общие черты, а также различия. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Практические задачи:

Задача 1. При введении в ПАО «Синтез» новой системы оплаты труда генеральный директор запросил мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, действующей в указанном ПАО. Председатель профсоюзного комитета в письме, направленном на имя генерального директора ПАО «Синтез», отказал в согласовании изменения системы оплаты труда, ссылаясь на нецелесообразность предлагаемых изменений. Указанное письмо не содержало указаний на рассмотрение предложения работодателя на заседании профсоюзного комитета. Генеральный директор, тем не менее, издал приказ о введении новой системы оплаты труда, указав, что указанная позиция не может быть учтена при принятии решения работодателем.

Оцените действия сторон.

Задача 2. В коллективный договор ПАО «Завод машиностроительного оборудования» были внесены следующие условия:

1. Работодатель обязуется:

Предоставлять один свободный день в неделю с оплатой по среднему заработку в течение двух месяцев лицам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата.

При уходе работника в отпуск предоставлять ему материальную помощь в зависимости от стажа работы в организации:

— при стаже работы до десяти лет — в размере половины средней заработной платы;

— при стаже работы свыше десяти лет — в размере одной средней заработной платы.

2. Лица, совершившие прогул, подвергаются штрафу в размере среднедневного заработка за каждый день прогула.

3. Лицам, допустившим брак, приведший к возврату продукции, снижается квалификационный разряд.

Договор был направлен в орган по труду для регистрации.

Законны ли перечисленные меры? Будет ли данный договор зарегистрирован?

Задача 3. В ПАО «Завод транспортного машиностроения» 20 февраля 2016 г. был заключен коллективный договор на три года. В январе 2017 г. генеральный директор указанного ПАО заявил, что ввиду ухудшения экономического положения ПАО он не в состоянии исполнять положения коллективного договора о дополнительных выплатах работникам при уходе в отпуск, компенсации стоимости питания в заводской столовой и т.п., и предложил внести изменения в коллективный договор. Одновременно своим приказом он приостановил исполнение отдельных положений коллективного договора на три месяца.

Каков порядок внесения в коллективный договор изменений и дополнений? Оцените действия генерального директора ПАО «Завод транспортного машиностроения».

Задача 4. В коллективный договор ОАО «Автозаправочная техника» было включено положение, в соответствии с которым работодатель обязался ежемесячно перечислять профсоюзной организации денежные средства в размере 0,5% от фонда оплаты труда для ведения культурно - просветительской и физкультурно-оздоровительной работы среди работников и членов их семей.

Может ли быть включено в коллективный договор указанное положение?

Задача 5. В юридическую консультацию обратился председатель свободного профсоюза работников Троллейбусного парка № 2 с вопросом, может ли данный профсоюз участвовать в ведении коллективных переговоров и заключении регионального трехстороннего соглашения наряду с двумя объединениями профсоюзов, действующими на территории данного субъекта Российской Федерации. Сформулируйте консультацию, которая должна быть дана председателю свободного профсоюза. Какова процедура проведения коллективных переговоров по заключению регионального соглашения?

Тестирование по Общей части трудового права.

Практическое занятие №3

Тема. Трудовой договор

Вопросы, выносимые на собеседование:

1. Понятие трудового договора и его содержание.
2. Форма и срок трудового договора.
3. Порядок заключения трудового договора
4. Общие и специальные гарантии при приеме на работу
5. Документы, необходимые при поступлении на работу. Трудовая книжка
6. Испытание при приеме на работу
7. Виды трудовых договоров

Практические задачи:

Задача 1. Губанова была принята на должность начальника планово-экономического отдела ФГУП сроком на один год. В трудовом договоре не было указано обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения с ней срочного трудового договора. По истечении годового срока, указанного в трудовом договоре, Губанова была уволена по п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ (истечение срока трудового договора). После получения трудовой книжки и копии приказа об увольнении Губанова обратилась в суд с иском к ФГУП о восстановлении на работе, признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Как должно быть решено это дело в суде? На какие обстоятельства суду следует обратить внимание при разрешении этого дела?

Задача 2. 10 марта 2017 г. в отдел кадров завода обратились Воробьев, Сорокин, Орлов с просьбой, принять их на работу. Воробьеву, работавшему на заводе до ареста подсобным рабочим, было отказано в приеме на работу (так как он часто нарушал трудовую дисциплину и администрация неоднократно ставила вопрос о его увольнении).

Сорокин и Орлов были направлены для предварительных переговоров к мастеру производственного участка, который в тот же день написал в отдел кадров записку с просьбой оформить их на работу.

Приказ о зачислении двоих рабочих с 13 марта с испытательным сроком три месяца был издан 17 марта. Фактически Сорокин приступил к работе 12 марта, а Орлов с 18 марта в связи с домашними обстоятельствами, о которых он поставил в известность мастера.

Обоснован ли отказ Воробьеву в приеме на работу?

С какого момента возникли у Сорокина и Орлова трудовые правоотношения и с какого периода они должны рассматриваться как находящиеся на испытании?

Куда Воробьев может обратиться для обжалования отказа в приеме на работу?

Задача 3. Захарова была принята на работу заместителем главного бухгалтера магазина «Чешский двор» с четырехмесячным испытательным сроком. В течение этих четырех месяцев Захарова неоднократно опаздывала на работу, в связи с чем и была уволена работодателем по ст. 71 Трудового кодекса РФ. Захарова с увольнением не согласилась и

обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В суде она предъявила медицинское заключение о своей беременности.

Как должно быть решено данное дело? Сформулируйте решение суда.

Задача 4. *По договоренности между двумя руководителями ГУП Савельев, с его согласия, был приглашен в ГУП «Автобусный парк № 1» на должность мастера. В приказе о приеме Савельева на работу в ГУП «Автобусный парк № 1» было указано, что он зачисляется на должность мастера с трехмесячным испытательным сроком. Савельев был ознакомлен с изданным приказом под роспись, не придав особого значения установленному ему испытательному сроку. Через месяц его уволили как не выдержавшего предварительное испытание.*

Законно ли увольнение Савельева?

Задача 5. *С Медведевым был заключен трудовой договор, в котором не был оговорен день начала его работы. Медведев вышел на работу по истечении четырех рабочих дней после вступления трудового договора в силу. Однако к работе он не смог приступить, так как работодатель ознакомил его с приказом о признании ранее заключенного с ним трудового договора недействительным (незаключенным). Аннулирование трудового договора работодатель обосновал отсутствием Медведева на работе в течение четырех рабочих дней без уважительной причины. Медведев же ссылаясь на то, что он не смог приступить к работе по уважительной причине — болезни жены и требовал отмены приказа об аннулировании трудового договора. Работодатель отказался признать указанную причину уважительной.*

Разрешите дело по существу.

Практическое занятие №4

Тема. Изменение условий трудового договора

Вопросы, выносимые на собеседование:

1. Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда.
2. Понятие и классификация переводов работника.
3. Постоянные переводы работника на другую работу, другое место работы или в другую местность. Перемещение работника
4. Временные переводы работника.
5. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Переводы беременных женщин.

Практические задачи:

Задача 1. *Приказом начальника локомотивного депо машинист электровагона Суслов был переведен на работу машинистом тепловоза. Суслов от перевода отказался, считая его незаконным, так как в его трудовом договоре было указано, что он принят на работу машинистом электровагона. Через три дня после перевода Суслов был уволен по подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ за прогул — отсутствие на работе без уважительной*

причины. Увольнение было обосновано тем, что Сулов не выполнил требования работодателя о его переводе на работу машинистом тепловоза, к работе не приступил, совершив тем самым, по мнению работодателя, прогул. Сулов с подобным увольнением не согласился и обратился в суд с иском о восстановлении на работе в должности машиниста электровоза. При этом он утверждал, что согласия на перевод не давал, и поэтому приказ работодателя о его переводе на работу машинистом тепловоза издан с нарушением ст. 72 Трудового кодекса РФ.

Ответчик же считал, что вправе был перевести Сулова с одного вида локомотива на другой, так как трудовая функция, указанная в его трудовом договоре, при этом не менялась. Сулов имеет допуск на управление как электровозом, так и тепловозом.

Как должно быть решено это дело в суде?

Задача 2. Соловьев был принят в автохозяйство на работу водителем легковой автомашины. Приказом по автохозяйству он был переведен для работы на автобусе. За отказ от выполнения приказа администрация автохозяйства перевела его сроком на три месяца на работу грузчиком. Соловьев обратился в суд.

Ответчик в суде заявил, что вправе был перевести Соловьева с одного вида транспорта на другой, так как трудовая функция, указанная в его трудовом договоре, при этом не менялась. Соловьев имеет допуск на управление, как легковой автомашиной, так и автобусом.

Допустила ли администрация в данном случае нарушения трудового законодательства? Где должен рассматриваться спор?

Задача 3. Шатова работала на швейной фабрике в должности швей-мотористки. В соответствии с медицинским заключением ей была рекомендована работа, не связанная с шумом и поднятием тяжестей. На основании медицинского заключения, предоставленного Шатовой работодателю, она без ее согласия была переведена на работу по нумерации кроя. Однако к этой работе она так и не приступила и была уволена в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Шатова с подобным увольнением не согласилась и обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе в должности швей-мотористки.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 4. В результате урагана были существенно повреждены производственные постройки для хранения готовой продукции завода «Электрон». Директор завода издал приказ о временном переводе всего инженерно-технического персонала на работы по устранению последствий урагана. Часть работников отказалась от такого перевода, мотивируя свой отказ тем, что они заключали трудовой договор по другой работе, а ликвидация последствий урагана не входит в их трудовые обязанности.

Каков порядок временного перевода работников на другую работу? Оцените доводы сторон.

Задача 5. *Самойлов был принят в Ремонтно-эксплуатационное управление (РЭУ) на работу слесарем-сантехником. Через шесть месяца работы его перевели на должность мастера участка с формулировкой в приказе: «... на период отпуска мастера участка». В связи с тем что мастер участка после отпуска уволился по собственному желанию, Самойлов вынужден был проработать еще два месяца на должности мастера цеха, после чего обратился к начальнику РЭУ с требованием вернуть его на должность слесаря-сантехника. Однако в этом Самойлову было отказано. По мнению начальника РЭУ, соглашение о временном характере перевода утратило силу, и перевод Самойлова теперь считается постоянным.*

Самойлов обратился за консультацией к юристу.

Сформулируйте ответ юриста.

Задача 6. *Жуков был принят на должность экономиста планово-финансового отдела судостроительного завода. Через год работы приказом генерального директора он был переведен на должность главного экономиста того же отдела без его согласия. При этом генеральный директор ссылаясь на то, что при подобном перемещении условия и характер работы Жукова не изменились, а заработная плата его возросла в два раза, следовательно, согласия работника на подобное перемещение не требуется. Жуков, будучи не согласен с подобным переводом, поскольку характер и объем работы его изменился, подал заявление в комиссию по трудовым спорам (КТС).*

Каково должно быть решение КТС?

Практическое занятие №5

Тема. Прекращение трудового договора

Вопросы, выносимые на собеседование:

1. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация.
2. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
3. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
4. Прекращение срочного трудового договора
5. Прекращение трудового договора при смене собственника имущества организации
6. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата
7. Увольнение работника за нарушение трудовых обязанностей
8. Особенности увольнения работников являющихся членами профсоюза

Практические задачи:

Задача 1. *18 декабря 2016 г. гр. Соколова подала на имя директора заявление об увольнении по собственному желанию, а 30 декабря – заявление о его отзыве в связи с тем, что раздумала увольняться. В возврате заявления об увольнении ей было отказано по причине того, что на ее место был приглашен работник, в порядке перевода от другого работодателя, по*

письменному соглашению между работодателями и приглашенным гражданином. Соколова была уволена по п.3 ст. 77 ТК.

Какой день по условию задачи следует считать днем увольнения? Законны ли действия администрации?

Задача 2. Грачев обратился в суд с иском к ПАО «Горизонт» об изменении даты и основания увольнения, взыскании заработной платы за все время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. При этом он ссылаясь на следующие обстоятельства.

Работая в ПАО «Горизонт» в должности старшего мастера по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, 18 мая 2016 г. Грачев подал заявление об увольнении с работы по собственному желанию и после истечения двухнедельного срока предупреждения 2 июня 2016 г. прекратил работу. В выдаче трудовой книжки на руки Грачеву было отказано.

20 июня 2016 г. Грачев получил трудовую книжку по почте с записью о его увольнении 5 июня 2016 г. за прогул (подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ).

Дайте правовую оценку действиям работодателя. Какое решение должен вынести суд?

Задача 3. Инженер-технолог типографии Пономарева, находящаяся в состоянии беременности, была уволена по сокращению штатов с согласия профкома. Спустя две недели после увольнения, беременность Пономаревой была прервана. Пономарева обратилась с иском к мировой судье о восстановлении на работе. Мировой судья отказал в принятии заявления к рассмотрению.

Правомерно ли увольнение работника? Где должен быть рассмотрен данный спор?

Задача 4. Программист Котова 4 сентября, придя на работу, направилась в кассу, получила заработную плату и, не появляясь на рабочем месте, пошла в парикмахерскую, а затем в магазин за покупками. К работе она приступила спустя 4 часа. Через неделю 11 сентября Котова была уволена за прогул.

Считая, что она наказана слишком строго, Котова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она ссылаясь на следующие обстоятельства: отсутствие ее на работе в течение части рабочего дня нельзя рассматривать как прогул, а за совершенный дисциплинарный проступок она готова принять любое иное дисциплинарное взыскание. Кроме того, с 10 по 14 сентября она была временно нетрудоспособна (болела), а больничный лист находится у нее.

Допустил ли работодатель какие-либо ошибки при увольнении Котовой?

Задача 5. В результате производственной аварии механика Серова перевели на другой участок того же предприятия на не обусловленную трудовым договором работу без указания срока перевода. При этом оплата труда Серова по выполняемой работе существенно уменьшилась. Серов обратился в юридический отдел организации с запросом: законен ли подобный его перевод на другую работу на указанных выше условиях?

Сформулируйте ответ, полученный Серовым в юридическом отделе.

Задача 6. *Петров в нерабочее время, управляя личным автомобилем, был лишен водительского удостоверения за нарушение правил дорожного движения и управление автомобилем в нетрезвом состоянии сроком на шесть месяцев. В связи с этим генеральный директор организации, где Петров работал водителем, издал приказ о его переводе в разнорабочие. Петров отказался перейти на новую работу, но ежедневно приходил на работу, где ничего не делал. Через неделю он был уволен с работы за прогул. Решите вопрос о правомерности действий генерального директора.*

Практическое занятие №6

Тема. Рабочее время и время отдыха.

Вопросы, выносимые на собеседование:

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Режим рабочего времени.
3. Сверхурочные работы.
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, порядок ее компенсации.
6. Ежегодные отпуска (право на отпуск, виды, продолжительность)
7. Порядок предоставления отпусков
8. Социальные отпуска, их виды и классификация

Индивидуальные домашние задания:

Задание 1. *Укажите, какие виды рабочего времени (нормальное, сокращенное, неполное) могут быть установлены следующим категориям работников:*

- секретарь-референт (имеет ребенка семи лет);
- врач-стоматолог;
- юрист-консульт государственного унитарного предприятия;
- вахтер, являющийся инвалидом III группы;
- машинист буровой установки, занятых на подземных горных работах;
- водитель автобуса;
- курьер в аудиторской фирме (17 лет).

Задание 2. *Укажите виды и продолжительность отпусков, на которые имеют право следующие категории работников:*

- машинист тепловоза;
- преподаватель вуза;
- фармацевт аптеки;
- водитель троллейбуса;
- юрист частной юридической фирмы;
- судья федерального суда общей юрисдикции;
- агент по недвижимости в строительной компании.

Задание 3. *Определите, чьи пожелания относительно времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работодатель должен учесть в обязательном порядке:*

- пенсионера по возрасту;
- несовершеннолетнего работника;
- женщины, имеющей ребенка двух лет;
- работника, совмещающего работу с обучением в вузе по профилю своей деятельности;
- работника-донора;
- работающего инвалида III группы;
- работающего по совместительству;
- беременной женщины.

Задание 4. Определите дату выхода на работу следующих работников:

- курьера Кузнецова (17 лет), использующего основной оплачиваемый отпуск в полном объеме с 25 апреля;
- асфальтобетонщика Григорьева, использующего основной отпуск в полном объеме с 1 марта, а также дополнительный отпуск продолжительностью шесть рабочих дней;
- инженера Матвеева, использующего основной отпуск в полном объеме с 1 августа, а также три дня отгула, предоставленные ему за работу в выходные дни;
- сварщика Трофимова, работающего в г. Норильске и использующего основной отпуск в полном объеме с 1 октября, а также дополнительный отпуск за работу во вредных условиях продолжительностью 12 рабочих дней.

Практические задачи:

Задача 1. Заключением медико-социальной экспертной комиссии главному специалисту отдела имущественного страхования ООО «Страховая компания «Прогресс» Лосеву была установлена II группа инвалидности. Индивидуальной программой реабилитации Лосеву рекомендовано уменьшение объема производственной деятельности. Предельная продолжительность рабочего времени медицинскими документами не определена. В этой связи работодатель предложил Лосеву установление сокращенного рабочего времени продолжительностью 35 часов в неделю. Лосев настаивал на сокращении рабочего времени до 30 часов в неделю.

Оцените позиции сторон и разрешите ситуацию по существу.

Задача 2. При приеме на работу на должность методиста Центра дополнительного профессионального образования Симонова обратилась к работодателю с просьбой установить ей неполный рабочий день — три часа. При этом она ссылалась на то, что ей необходимо ухаживать за больным отцом. Работодатель предложил установить Симоновой режим гибкого рабочего времени.

Имеет ли Симонова право требовать от работодателя установить ей неполное рабочее время? При каком условии? Оцените предложение работодателя. Разрешите ситуацию, если работодатель согласится на установление Симоновой неполного рабочего дня, но только не менее 4 часов.

Задача 3. В связи с празднованием юбилея города в организации, работающей в режиме пятидневной рабочей недели (выходные дни — суббота

и воскресенье), был объявлен дополнительный выходной день — пятница. Тем же приказом руководителя организации одновременно была увеличена продолжительность рабочего дня на два часа ежедневно в течение рабочей недели, непосредственно предшествующей трем выходным дням.

Правомерно ли такое изменение режима работы?

Задача 4. В связи с ухудшением финансового состояния генеральный директор ГУП «Горизонт», занимающегося выпуском электротоваров, принял решение о введении режима неполного рабочего времени и изменении норм труда для работников основных цехов.

Какие действия должен совершить генеральный директор для реализации принятого решения? Возможен ли пересмотр норм труда в указанных обстоятельствах?

Задача 5. В связи с болезнью сменщика водитель ОАО «Хлебозавод № 1» Токарев был вызван на работу в свой выходной день (работа осуществляется по графику: два дня — рабочие, два дня — выходные).

Какова процедура привлечения работника к работе в выходной день в указанных обстоятельствах? В какой форме должна быть компенсирована работа Токарева в его выходной день?

Задача 6. Работникам ООО «Крона» Круглову, Трубину и Масловой своевременно не была произведена оплата ежегодных отпусков. Они обратились к работодателю с требованием о перенесении ежегодных отпусков на другое время. Работодатель согласился перенести отпуск каждому из работников на следующий рабочий год. Однако работники настаивали на перенесении отпусков на другое время в течение текущего рабочего года.

Прав ли работодатель? Какие действия могут предпринять работники для защиты своего права на оплачиваемый отпуск?

Задача 7. Инженеру Кузьминой был предоставлен очередной оплачиваемый отпуск с 5 июня по 2 июля. 30 июня она обратилась к работодателю с просьбой о продлении ей отпуска на десять дней, так как с 19 июня по 28 июля она осуществляла уход за больным ребенком, что подтверждается листком нетрудоспособности.

Работодатель отказал Кузьминой в продлении отпуска.

Правомерно ли решение работодателя?

Задача 8. Студентке первого курса заочного отделения Санкт-Петербургского государственного технического университета Никифоровой был предоставлен учебный отпуск для сдачи летней сессии с 25 мая по 15 июня. 16 июня она предъявила работодателю листок нетрудоспособности, из которого следовало, что в период с 1 по 7 июня Никифорова была больна. В этой связи она обратилась к работодателю с заявлением о продлении ей учебного отпуска на семь дней. При этом Никифорова ссылалась на то, что из-за болезни она не смогла сдать один экзамен и с разрешения учебного управления собирается сдать его 22 июня.

Подлежит ли продлению учебный отпуск, предоставленный Никифоровой?

Практическое занятие №7

Тема. Заработная плата

Вопросы, выносимые на собеседование:

1. Понятие и формы оплаты труда
2. Тарифная система оплаты труда и ее элементы
3. Повременная и сдельная системы заработной платы
4. Системы оплаты труда работников бюджетных учреждений РФ, субъектов РФ, муниципальных образований
5. Гарантийные и компенсационные выплаты работникам
6. Правовая охрана заработной платы

Индивидуальные домашние задания:

Задание 1. Сформулируйте принципы правового регулирования оплаты труда исходя из содержания Трудового кодекса РФ. Оформите свое решение в виде таблицы.

Задание 2. Представьте себе, что вас пригласили на работу. Как грамотный юрист вы понимаете, что условия оплаты труда необходимо прояснить на переговорах с будущим работодателем. Составьте перечень вопросов, которые необходимо задать работодателю, чтобы полностью уяснить, на какую заработную плату вы будете иметь право?

Задание 3. Представьте себе, что вы судья районного суда. Вы рассматриваете иск о взыскании невыплаченной в срок заработной платы. Какие обстоятельства дела необходимо прояснить в ходе судебного разбирательства для вынесения решения по такому иску? Составьте проект решения суда по такому делу (недостающие фактические данные придумайте сами).

Задание 4. Определите, кто и какую юридическую ответственность будет нести в связи с задержкой выплаты заработной платы? Рассчитайте размер материальной ответственности работодателя, если в декабре 2015 г. была задержана на 30 календарных дней выплата заработной платы, составляющей 10 000 руб.

Практические задачи:

Задача 1. Накануне Нового года в 23 часа на предприятии произошла авария. Несколько работников, уже отработавших свою смену, были вызваны из дома для устранения последствий аварии. Авария была ликвидирована к 9 часам утра 1 января.

Оцените правомерность действий работодателя? Как следует оплатить работу в этом случае?

Задача 2. Субботина была принята на работу в муниципальную больницу в качестве уборщицы. Режим работы был определен на основании графика сменности — через день, в очередь с другой уборщицей. Получая через месяц заработную плату, Субботина узнала, что им начислена одинаковая сумма, несмотря на то, что в истекшем месяце Субботина работала в праздничный

день — 23 февраля, а другая уборщица в обычные дни. Субботина обратилась за разъяснениями к юристу.

Дайте разъяснения по существу проблемы.

Задача 3. В коллективном договоре, заключенном в высшем учебном заведении, было предусмотрено, что работники вуза будут обеспечиваться едиными проездными билетами, которые должны быть приобретены за счет средств фонда заработной платы. Сотрудникам и преподавателям вуза было предложено в счет заработной платы получить проездные билеты и сумму заработной платы за минусом их стоимости. Некоторые сотрудники с этим не согласились, так как для проезда к месту работы они не пользуются общественным транспортом, и потребовали выплатить заработную плату в деньгах в полном объеме.

Дайте правовую оценку действиям сторон.

Задача 4. Водитель Сергеев на личной автомашине попал в дорожно-транспортное происшествие, в результате которого по вине Сергеева был уничтожен его автомобиль и пострадал водитель другого автомобиля. В результате в отношении Сергеева было вынесено решение суда о возмещении причиненного морального вреда пострадавшему в сумме 30 000 руб.

При получении очередной заработной платы Сергеев обнаружил, что у него удержали 65% от начисленной суммы оплаты труда. Он обратился за разъяснениями в бухгалтерию, где ему объяснили, что помимо обязательных налоговых платежей у него удержали суммы по двум исполнительным листам: компенсацию пострадавшему в дорожно-транспортном происшествии и алименты на двоих детей от первого брака.

Сергеев заявил, что на полученную сумму он не сможет прокормить новорожденного ребенка и неработающую кормящую жену.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Практическое занятие №8

Тема. Дисциплина труда. Материальная ответственность.

Вопросы, выносимые на собеседование:

1. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения
2. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения
3. Дисциплинарная ответственность работников
4. Понятие, основания и условия материальной ответственности сторон трудового договора
5. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю
6. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику

Индивидуальные домашние задания:

Задание 1. Представьте себе, что к вам обратился знакомый, который допустил опоздание на работу. Его собираются за это увольнять. Разъясните ему основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Может ли работодатель уволить вашего знакомого за опоздание на работу? Если может, то при каких условиях?

Дайте письменную консультацию.

Задание 2. *Представьте себе, что вы — районный судья. Вы рассматриваете иск о взыскании с работника (трудовая функция которого связана с непосредственным обслуживанием денежных и товарных ценностей) ущерба, причиненного организации. Какие обстоятельства дела необходимо прояснить в ходе судебного разбирательства для вынесения решения по такому иску? Составьте перечень.*

Задание 3. *Определите, кто и какую ответственность будет нести в связи с задержкой оплаты ежегодного отпуска работника? Определите субъектов, основание и условия ответственности в этом случае? Рассчитайте размер материальной ответственности работодателя, если в декабре 2015 г. была задержана на десять календарных дней выплата отпускных, в сумме 12 000 руб.*

Дайте письменную консультацию.

Практические задачи:

Задача 1. *В правилах внутреннего трудового распорядка предусмотрены следующие условия.*

«При наложении на работников дисциплинарных взысканий не связанных с увольнением (замечание, выговор), к ним могут быть применены следующие меры:

- ежегодный отпуск переносится с летнего на зимнее время;*
- ежемесячная премия за безупречный труд не выплачивается;*
- во время проводимого в организации ежемесячно “Дня здоровья” (дополнительного выходного дня) нарушители трудовой дисциплины осуществляют дежурство в организации».*

Оцените законность включения в Правила внутреннего трудового распорядка перечисленных положений.

Задача 2. *Слесарь Попов без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен не явившегося слесаря Васина. Так как Попов был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию – выговору. Попов объяснил, что вышел на работу за товарища, а Васин не вышел на работу из-за болезни ребенка и представил медицинскую справку. Решение работодателя работники решили обжаловать.*

Правомерно ли наложены взыскания?

Задача 3. *Водитель кара Бурин 26 января 2016 г. во время перевозки груза по территории предприятия не справился с управлением и врезался в контейнер, стоявший рядом с въездом в помещение цеха. В результате был серьезно поврежден кар и испорчена часть груза, находившегося в контейнере. Давая объяснения по поводу случившегося, Бурин ссылаясь на то, что контейнер, который стоял перед входом в цех под разгрузку, частично перекрывал подъездные пути и объехать его было практически невозможно.*

Приказом генерального директора от 17 февраля 2016 г. в возмещение причиненного ущерба из заработной платы Бурина было удержано 30% заработной платы (5200 руб.) На оставшуюся сумму ущерба — 26 520 руб. он согласился подписать соглашение о выплате этой суммы в течение шести месяцев.

Каков порядок привлечения работника к материальной ответственности?

Оцените правомерность действий работодателя в данном случае.

Задача 4. *При увольнении по собственному желанию Сереброву в последний день работы выдали трудовую книжку, но полный расчет не произвели, так как в тот день в кассе не было наличных денег. Ему предложили явиться через неделю в дни выплаты заработной платы, когда в кассе будет необходимая сумма. Однако Серебров вовремя получить причитающиеся ему деньги не смог, так как поступил на новую работу и его отправили в служебную командировку. После возвращения Серебров обратился в кассу за получением денег, но ситуация повторилась, в кассе не было денег.*

Серебров обратился в районный суд с исковым заявлением о взыскании не выплаченной ему при увольнении суммы (неполученной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск), процентов за задержку выплаты и морального вреда, причиненного нарушением его трудовых прав.

В судебном заседании представитель ответчика возразил на требования Сереброва, заявив что вины работодателя в том, что Серебров не получил деньги в назначенный срок, — нет, и, кроме того, Серебров не представил доказательств того, что действиями работодателя ему причинены физические или нравственные страдания.

Оцените позиции сторон. Должен ли работодатель нести материальную ответственность в этом случае? Какие права работника были нарушены? Имеет ли право Серебров на возмещение морального вреда, причиненного нарушением его трудовых прав?

Задача 5. *По заявлению работников бухгалтерии комиссия по трудовым спорам приняла решение об оплате сверхурочных работ. Однако директор е согласился с этим решением и запретил его выполнение.*

Как следует в данном случае поступить работникам бухгалтерии? Какую ответственность будет нести работодатель и в каком размере?

Практическое занятие №9

Итоговый тест-контроль по общей и особенной частям Трудового права

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

*Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю) для
промежуточного контроля успеваемости*

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции) или её части)	Наименование оценочного средства
1.	Общие положения трудового права (Общая часть)	ПК-4 ПК-5 ПК-7 ПК-15 ПК-16	Экзамен
2.	Индивидуальное трудовое право (Особенная часть)		

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК-4	способен принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации	знать	
		З1 сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов, правовых статусов субъектов, правоотношений в сфере трудового права	ПК4 З1
		уметь	
		У1 принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом в сфере трудовых правоотношений	ПК4 У1
		владеть	
		В1 навыками анализа правоприменительной практики в сфере трудового права	ПК4 В1
ПК-4		В2 навыками разработки и представления собственных вариантов решений в конкретной правовой ситуации в сфере трудового права	ПК4 В2
		В3 принятия необходимых мер защиты прав человека и гражданина в сфере трудовых правоотношений	ПК4 В3
ПК-5	способен применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права	знать	
		З1 общие положения трудового законодательства	ПК5 З1
		З2 законодательство, регламентирующее порядок заключения, изменения и	ПК5 З2

	в профессиональной деятельности	прекращения трудового договора, привлечения к дисциплинарной и материальной ответственности, а также порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров	
		уметь	
		У1 анализировать юридические факты и возникающие в связи с ними трудовые правоотношения	ПК5 У1
		У2 осуществлять толкование норм трудового права	ПК5 У2
		У3 правильно применять нормы процессуального права при разрешении трудовых споров	ПК5 У3
		владеть	
		В1 навыками правильного применения норм трудового законодательства	ПК5 В1
		В2 навыками анализа различных правовых явлений, юридических фактов, правовых норм и правовых отношений в сфере применения трудового права	ПК5 В2
		В3 навыками реализации норм трудового права	ПК5 В3
ПК-7	владеет навыками подготовки юридических документов	знать	
		З1 трудовое законодательство регулирующее содержание и порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора, иных соглашений	ПК7 З1
		З2 порядок разрешения трудовых споров	ПК7 З2
		уметь	
		У1 правильно составлять и оформлять юридические документы в сфере трудовых правоотношений	ПК7 У1
		У2 применять полученные знания при формулировании условий соглашений и разрешении трудовых споров	ПК7 У2
		владеть	
		В1 навыками разработки трудовых договоров, иных соглашений при оформлении трудовых отношений и разрешении споров	ПК7 В1
ПК-15	способен толковать нормативные правовые акты	знать	
		З1 содержание основных принципов и норм Российского и международного права в сфере труда, судебную практику	ПК15 З1
		уметь	
		У1 анализировать содержание норм материального и процессуального права, использовать в правоприменительной деятельности в сфере трудового права	ПК15 У1
		У2 толковать и правильно применять правовые нормы в сфере трудовых правоотношений	ПК15 У2

		владеть	
		В1 навыками работы с правовыми актами	ПК15 В1
		В2 навыками толкования различных правовых актов и оценки эффективности трудового законодательства, его взаимосвязей с другими отраслями права	ПК15 В2
ПК-16	способен давать квалифицированные юридические заключения и консультации в конкретных видах юридической деятельности	знать	
		З1 основные положения науки трудового права	ПК16 З1
		З2 сущность и содержание основных понятий, категорий, институтов трудового права	ПК16 З2
		З3 особенности установления, изменения и прекращения трудовых и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений	ПК16 З3
		У1 оперировать юридическими понятиями и категориями	ПК16 У1
		У2 давать квалифицированные юридические заключения по вопросам трудового права	ПК16 У2
		У3 давать квалифицированные юридические консультации в сфере трудового права	ПК16 У3
		В1 юридической терминологией в сфере трудового права	ПК16 В1
		В2 владеть навыками дачи квалифицированных юридических заключений по вопросам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними общественных отношений	ПК16 В2
		В3 владеть навыками дачи квалифицированных юридических консультаций по вопросам разрешения трудовых споров	ПК16 В3

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№	Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов
1	Понятие и предмет трудового права. Особенности метода трудового права	ПК4З1 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК5З1 ПК5З2 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
2	Понятие дискриминации в сфере труда	ПК4З1 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК5З1 ПК5З2 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
3	Функции и система трудового права	ПК4З1 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК5З1 ПК5З2 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
4	Понятие и особенности источников трудового права	ПК4З1 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК5З1 ПК5З2 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
5	Понятие принципов трудового права, их значение в	ПК4З1 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2

	сфере регулирования трудовых отношений	ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
6	Отраслевые принципы трудового права (общая характеристика)	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
7	Граждане (физические лица) как субъекты трудового права	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
8	Ограничение трудовой правосубъектности граждан	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
9	Работодатели как субъекты трудового права. Их трудовая правосубъектность	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
10	Понятие и система правоотношений в сфере труда, особенности трудовых правоотношений	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
11	Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
12	Понятие, принципы и система социального партнерства	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
13	Стороны социального партнерства	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
14	Порядок разработки и заключения коллективных договоров	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
15	Структура и содержание коллективных договоров	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
16	Гарантии лицам участвующим в ведении коллективных переговоров. Контроль за выполнением коллективного договора	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
17	Понятие и виды социально-партнерских соглашений	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
18	Формы социального партнерства. Участие работников в управлении организацией	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
19	Понятие занятости и трудоустройства. Органы трудоустройства, их функции	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
20	Порядок признания гражданина безработным	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
21	Социальные гарантии при потере работы и безработице	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1

22	Пособие по безработице	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
23	Понятие трудового договора и его содержание	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
24	Порядок заключения трудового договора	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
25	Общие и специальные гарантии при приеме на работу	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
26	Форма и срок трудового договора	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
27	Испытание при приеме на работу и его юридическое значение	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
28	Документы, предъявляемые при поступлении на работу. Трудовая книжка	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
29	Особенности трудовых договоров о временной и сезонной работе	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
30	Совместительство. Совмещение профессий (должностей)	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
31	Особенности конкурсного подбора	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
32	Особенности правового регулирования труда надомников и домашних работников	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
33	Понятие и классификация переводов работника. Перемещение	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
34	Постоянные переводы работника	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1

		ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
35	Временные переводы работника	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
36	Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
37	Переводы беременных женщин.	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
38	Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
39	Отстранение от работы	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
40	Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
41	Расторжение трудового договора по инициативе работника	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
42	Прекращение срочного трудового договора	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
43	Увольнение работника за нарушение трудовых обязанностей	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
44	Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
45	Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1

46	Прекращение трудового договора при смене собственника имущества организации	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
47	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
48	Особенности увольнения работников являющихся членами профсоюза	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
49	Понятие и виды рабочего времени	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
50	Режим рабочего времени	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
51	Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Сверхурочные работы	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
52	Понятие и виды времени отдыха	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
53	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, порядок ее компенсации	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
54	Перерывы в течение рабочего дня	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
55	Ежегодные основные отпуска (право на отпуск, виды, продолжительность)	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
56	Ежегодные дополнительные отпуска	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
57	Порядок предоставления ежегодных основных отпусков	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
58	Социальные отпуска	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
59	Понятие и формы оплаты труда	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1

60	Методы правового регулирования заработной платы	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
61	Тарифная система оплаты труда и ее элементы	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
62	Повременная и сдельная системы оплаты труда	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
63	Оплата труда государственных и муниципальных служащих	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
64	Системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
65	Гарантийные и компенсационные выплаты работникам	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
66	Правовая охрана заработной платы	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
67	Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
68	Поощрения работников за труд	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
69	Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
70	Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
71	Понятие, основания и условия материальной ответственности сторон трудового договора	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
72	Ограниченная и полная материальная ответственность работников	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
73	Материальная ответственность работодателя перед работником: понятие и виды	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
74	Понятие охраны труда и способы ее обеспечения	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1

75	Организация охраны труда. Контроль и надзор за охраной труда	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
76	Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
77	Понятие трудовых споров и их классификация	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
78	Принципы рассмотрения трудовых споров	ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5В1
79	Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5У1 ПК5У2 ПК5У3 ПК5В1
80	Порядок рассмотрения коллективные трудовых споров	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК431 ПК4У1 ПК4В1 ПК4В2 ПК4В3 ПК531 ПК532 ПК5В1
81	Определите, какой из актов, содержащий нормы трудового права, будет действовать в случае возникновения коллизии и при каких условиях: – Конституция РФ или Конвенция МОТ ратифицированная Российской Федерацией; – локальный нормативный акт или нормативный акт органа местного самоуправления; – закон субъекта РФ или постановление Правительства РФ; – коллективный договор или распоряжение работодателя; – нормативный правовой акт органа исполнительной власти субъекта РФ или отраслевое соглашение, заключенное на федеральном уровне; – федеральный закон или рекомендация МОТ.	ПК731 ПК7У1 ПК7В1 ПК1531 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2
82	Торговая фирма «Перспект» заключила с художником Соловьевым соглашение сроком на три месяца, согласно которому работник обязался оформить витрину магазина соответственно предоставленным эскизам. За выполненную работу организация обязалась выплатить Соловьеву вознаграждение в сумме 24000 рублей, выплачивая ее частями ежемесячно по 8000 рублей. По окончании работы, при проведении расчета Соловьев потребовал, чтобы кроме обусловленной суммы ему выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и предоставили оформленную должным образом трудовую книжку. Правомерны ли требования Соловьева? Являются ли его отношения с торговой фирмой «Перспект»	ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК15У2 ПК15В1 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК16В3

	трудовыми?	
83	<p>Шестнадцатилетний ученик школы № 21 Гусев решил устроиться в период летних каникул на работу в рекламно – производственную компанию «Эстет». Однако в отделе кадров ему отказали в трудоустройстве, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство.</p> <p>Является ли отказ правомерным? С какого возраста и при каких условиях граждане могут вступать в трудовые отношения самостоятельно?</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В2 ПК16У3 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>
84	<p>Не работающие родители четырнадцатилетнего Уткина, дав ему письменное согласие на заключение трудового договора, направили его для работы в период летних каникул в крестьянское фермерское хозяйство.</p> <p>Как следует поступить главе крестьянского фермерского хозяйства? С какого возраста и при каких условиях несовершеннолетние в возрасте 14 лет могут вступать в трудовые отношения?</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15У2 ПК1632 ПК1633 ПК16У1 ПК16У2 ПК16У3 ПК16В1 ПК16В2</p>
85	<p>Работник муниципального унитарного предприятия «Городской водоканал» Селезнев обратился к председателю профсоюзного комитета предприятия с просьбой осуществить представительство и защиту его интересов в комиссии по трудовым спорам по вопросу не предоставления ему дополнительного ежегодного отпуска. Председатель профсоюзного комитета отказал ему в таком представительстве, ссылаясь на то, что Селезнев не является членом профсоюзной организации.</p> <p>Является ли такой отказ правомерным? Какими нормативными правовыми актами регулируются данные общественные отношения?</p>	<p>ПК731 ПК7У1 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В1 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>
86	<p>На частном предприятии «Автопорт» отсутствует коллективный договор. Работники на общем собрании приняли решение о необходимости его заключения и направили работодателю предложение о начале коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора. Директор предприятия заявил, что коллективный договор не может быть заключен из-за отсутствия на предприятии профсоюзной организации.</p> <p>Правомерно ли заявление директора предприятия? Кто может быть сторонами коллективного договора? При каких условиях и в течении какого срока сторона получившая уведомление обязана вступить в переговоры?</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15У2 ПК15В1 ПК15В2 ПК1632 ПК1633 ПК16У1 ПК16У2 ПК16У3 ПК16В1</p>
87	<p>При заключении коллективного договора директор предприятия предложил включить в его содержание условие о предоставлении ему права устанавливать для работников неполное рабочее время с целью экономии фонда оплаты труда, а также для</p>	<p>ПК731 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У2 ПК15В1 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>

	<p>предотвращения возможного увольнения работников по сокращения штатов. Работники организации поддержали директора, поскольку хотели сохранить место работы.</p> <p>Насколько соответствуют данные условия коллективного договора нормам действующего законодательства?</p>	
88	<p>При разработке проекта коллективного договора в ПАО «Корд» представители работодателя предложили предусмотреть одновременное предоставление всем работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в мае каждого года. В свою очередь представители работников предложили установить один дополнительный выходной день 1 сентября, с сохранением заработной платы, одному из родителей с целью сопровождения ребенка впервые поступающего в 1 класс.</p> <p>Дайте оценку условиям коллективного договора, предлагаемым сторонами социального партнерства, с точки зрения их соответствия нормам Трудового кодекса РФ.</p>	<p>ПК731 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У2 ПК15В1 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>
89	<p>Директор Муниципального унитарного предприятия города Рязани «Управление Рязанского троллейбуса» обратился в профсоюзный орган предприятия с представлением о даче согласия на расторжение трудового договора с водителем Бекасовым за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Выборный орган первичной профсоюзной организации, по истечении 10 рабочих дней, направил работодателю свое мотивированное мнение, где выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя. Однако директор издал приказ об увольнении водителя Бекасова.</p> <p>Правомерны ли действия директора? Какой порядок предоставления профкомом согласия на расторжение трудового договора по инициативе работодателя?</p>	<p>ПК731 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У2 ПК15В1 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>
90	<p>Юристконсульт Дроздов был уволен с предприятия по сокращению штата работников организации. После увольнения он не смог самостоятельно трудоустроиться и обратился в Центр занятости населения Рязанской области с заявлением зарегистрировать его как безработного. Но ему было отказано.</p> <p>Правомерны ли действия органа службы занятости? При каких условиях граждане могут быть зарегистрированы в качестве безработного?</p>	<p>ПК731 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У2 ПК15В1 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>
91	<p>В органы службы занятости обратился студент высшего учебного заведения очной формы обучения за содействием в трудоустройстве в свободное от обучения время и регистрации его в качестве безработного. Студенту было отказано в</p>	<p>ПК731 ПК7У1 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В1 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>

	<p>регистрации, ссылаясь на то, что он является занятым.</p> <p>Является ли такой отказ правомерным? Какие права имеет такой гражданин при обращении в органы службы занятости?</p>	
92	<p>Гусев учится по заочной форме обучения в высшем учебном заведении. С целью оплаты за обучение Гусев обратился в районную службу занятости для поиска работы и регистрации его в качестве безработного.</p> <p>Какие документы должен предъявить Гусев? При каких условиях он будет зарегистрирован в качестве безработного? Имеет ли он право на пособие по безработице?</p>	<p>ПК731 ПК7У1 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В1 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>
93	<p>Гражданин Воробьев после увольнения по сокращению штата работников организации получил выходное пособие в размере средней заработной платы (30000 рублей) и обратился в органы службы занятости для трудоустройства. После регистрации Воробьева в качестве безработного ему было назначено пособие по безработице и предложен службой занятости досрочный выход на страховую пенсию по старости.</p> <p>В каком размере будет назначено Воробьеву пособие по безработице? При каких условиях безработный будет иметь право на досрочную пенсию?</p>	<p>ПК731 ПК7У1 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В1 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>
94	<p>Начальник отдела кадров Университета при приеме на работу помощника юриста, бухгалтера и вахтера потребовал от них следующие документы: паспорт, трудовую книжку, копию документа о высшем образовании, справку о стаже работы по профессии, характеристику с последнего места работы, справку о наличии иждивенцев, справку об отсутствии судимости.</p> <p>Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству? Какие документы он может потребовать от каждого из перечисленных работников?</p>	<p>ПК731 ПК7У1 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В1 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>
95	<p>Для ведения домашнего хозяйства между работодателем, не являющимся индивидуальным предпринимателем и работником был заключен трудовой договор.</p> <p>Как оформляется такой трудовой договор, и где он должен быть зарегистрирован?</p> <p>Сформулируйте условия одного из разделов трудового договора регулирующего рабочее время и время отдыха работника.</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В2 ПК16У3 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>
96	<p>Работником, имеющим транспортное средство в собственности, для выполнения работы связанной с доставкой товаров и их выгрузкой был заключен трудовой договор с работодателем, являющимся индивидуальным предпринимателем.</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В2 ПК16У3 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>

	<p>Подлежит ли данный работник обязательному социальному страхованию? Какие документы оформляет работодатель, если работник впервые устраивается на работу?</p> <p>Сформулируйте условия одного из разделов трудового договора регулирующего оплату труда.</p>	
97	<p>При заключении трудового договора с главным бухгалтером организации Петуховой было предусмотрено условие об испытании сроком на 4 месяца. За два дня до окончания этого срока ее предупредили в отделе кадров, что испытательный срок продлили еще на месяц. Через неделю Петухова была уволена как не выдержавшая испытание.</p> <p>Правомерно ли решение работодателя? Куда может обратиться Петухова для защиты нарушенного права?</p>	<p>ПК731 ПК7У1 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В1 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>
98	<p>Врач аллерголог Сизова обратилась к главному врачу областной клинической больницы с просьбой перевести ее, в связи с беременностью на более легкую работу, согласно медицинского заключения. Но руководитель медицинского учреждения отказал ей в этом, ссылаясь на отсутствие в учреждении более легкой работы.</p> <p>Правомерен ли отказ главного врача областной клинической больницы? Каким образом в этом случае должен быть решен вопрос?</p>	<p>ПК731 ПК7У1 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В1 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>
99	<p>Соловьев был принят в организацию на должность экономиста. Вследствие нахождения старшего кассира в ежегодном оплачиваемом отпуске и необходимостью выплаты сотрудникам заработной платы приказом работодателя Соловьев был временно переведен на его должность. Работник отказался от выполнения работы по новой должности, за что был подвергнут дисциплинарной ответственности. Соловьев обратился в комиссию по трудовым спорам (КТС).</p> <p>Допустила ли администрация в данном случае нарушения трудового законодательства? В течение какого срока работник может обратиться в КТС для защиты нарушенного права?</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В2 ПК16У3 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>
100	<p>18 декабря 2016 г. гр. Соколова подала на имя директора заявление об увольнении по собственному желанию, а 30 декабря – заявление о его отзыве в связи с тем, что раздумала увольняться. В возврате заявления об увольнении ей было отказано по причине того, что на ее место был приглашен работник, в порядке перевода от другого работодателя, по письменному соглашению между работодателями и приглашенным гражданином. Соколова была уволена по п.3 ст. 77 ТК РФ.</p> <p>Какой день по условию задачи следует считать днем увольнения? Законны ли действия администрации?</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК15У2 ПК15В1 ПК15В2 ПК1631 ПК16У1 ПК16У2 ПК16У3 ПК16В1 ПК16В2</p>

101	<p>Комплектовщица кондитерского цеха Снегирева совершила мелкое хищение 4-х плиток шоколада и была задержана работником охраны. На основании объяснения Снегиревой и докладной записки начальника охраны директор завода издал приказ об увольнении Снегиревой по п. 6, п/п «г», ст.81 ТК РФ, предварительно получив при этом согласие профкома на увольнение.</p> <p>Правомерно ли уволена Снегирева? В течении какого срока работодатель может издать приказ об увольнении?</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В2 ПК16У3 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>
102	<p>В магазине «Спортовары» произошла смена собственника имущества организации. Новый собственник, в целях улучшения организации труда и сокращения издержек на оплату труда уволил по п.4, ст.81 ТК РФ руководителя организации, главного бухгалтера и трех работников, которые по его мнению ненадлежащим образом выполняли свои функциональные обязанности.</p> <p>Правомерны ли действия нового собственника магазина? Какие выплаты и кому установлены при увольнении работников по п.4, ст.81 ТК РФ?</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В2 ПК16У3 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>
103	<p>В связи с проведением реорганизации в коммунальном унитарном предприятии города работодателем было принято решение о сокращении численности работников организации. Начальник отдела кадров подготовил список лиц, которых, по его мнению, можно будет уволить:</p> <ul style="list-style-type: none"> – работник, в семье которого нет других лиц с самостоятельным заработком; – работник, имеющий более высокую по отношению к другим лицам производительность труда; – женщина, имеющая ребенка в возрасте 2-х лет; – работник, недостаточная квалификация которого подтверждена результатами аттестации; – работник, имеющий почетное звание "Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации"; – работник, который по направлению работодателя без отрыва от работы повышает свою квалификацию. <p>Определите, у кого из перечисленных лиц будут преимущества и предпочтения оставления на работе? Расположите работников в определенной последовательности, в зависимости от их права оставления на работе.</p>	<p>ПК731 ПК7У1 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В1 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>
104	<p>Водитель автотранспортного предприятия «Такси Арбат» Чижиков был задержан работником ГИБДД в свободное от работы время за управление</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В2 ПК16У3 ПК16В1 ПК16В2</p>

	<p>собственным автомобилем в нетрезвом состоянии, за что был лишен права управления транспортными средствами сроком на 1 год.</p> <p>Может ли этот факт быть основанием для расторжения с Чижиковым трудового договора? Если да, то при каких условиях?</p>	ПК16В3
105	<p>Менеджер торгового центра Чижиков подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Руководитель организации заявил Чижикову, что уволить его по собственному желанию не сможет пока тот не найдет себе замену. Чижиков с таким решением не согласился. Через три недели после подачи заявления директор завода уволил Чижикова по п.3 ст.77 ТК РФ. Считая свое увольнение незаконным, работник обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула.</p> <p>Правомерно ли увольнение Чижикова по собственному желанию? Какие сроки предупреждения работодателя установлены ТК РФ при увольнении работника по его инициативе?</p>	ПК731 ПК732 ПК1531 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3
106	<p>Начальник подразделения обратился к руководителю организации с просьбой уволить за неоднократное нарушение трудовой дисциплины каменщика Дятлова, который два месяца назад получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину, опоздав на работу на 3 часа. В объяснительной записке и при проведении расследования Дятлов утверждал, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. При ознакомлении с приказом выяснилось, что Дятлов на нем не расписывался.</p> <p>Возможно ли увольнение Дятлова при данных обстоятельствах по п.5 ст.81 ТК РФ? Как оформляется дисциплинарное взыскание при наложении его на работника?</p>	ПК731 ПК732 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3
107	<p>В связи с нахождением главного бухгалтера в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет на ее место был принят другой работник на период отпуска. Однако через 1,5 года главный бухгалтер вышел из отпуска, а работника принятого на его место, уволили без выплаты выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск.</p> <p>Законны ли действия администрации? Какие гарантии предоставляются работникам находящимся в отпуске по уходу за ребенком?</p>	ПК731 ПК7У1 ПК7В1 ПК15У1 ПК15В1 ПК1631 ПК1632 ПК16В2
108	<p>Приказом директора автоколонны № 111 и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, с целью выполнения планового ремонта транспортных средств были привлечены к сверхурочным работам работники цеха по ремонту и</p>	ПК731 ПК732 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15У2 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК1633 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2

	<p>окраске автобусов.</p> <p>Правомерно ли такое привлечение к сверхурочным работам? Какая длительность сверхурочных работ допускается законодательством? Какая категория работников не может привлекаться к сверхурочным работам?</p>	
109	<p>Семнадцатилетний студент областного государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Областной педагогический колледж» Птицын на протяжении года в свободное от обучения время работал курьером в фирме «Званые пироги».</p> <p>Какой длительности должно быть его рабочее время? Какие ограничения в трудовой деятельности будут установлены несовершеннолетнему?</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15У2 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК1633 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>
110	<p>Коллективным договором на заводе «Тяжмаш» установлена 39-часовая рабочая неделя.</p> <p>На нефтеперерабатывающем заводе работникам, работающим на установках первичной переработки нефти, где вредные условия труда, по результатам специальной оценки условий труда установлена 36-часовая рабочая неделя.</p> <p>На заводе «Теплоприбор» по соглашению между руководителем предприятия и отдельными работниками, имеющими ребенка в возрасте до четырнадцати лет, была установлена 30-часовая рабочая неделя.</p> <p>Какие виды рабочего времени установлены на этих предприятиях? Какие гарантии установлены работникам работающим на условиях неполного рабочего времени?</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15У2 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК1633 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>
111	<p>В связи с изменением технологических условий труда связанных с приобретением и установкой нового более производительного оборудования генеральный директор ГУП «Глобус», принял решение о введении режима неполного рабочего времени, в целях сохранения рабочих мест.</p> <p>Какие действия должен совершить генеральный директор для реализации принятого решения? Какие условия трудового договора могут быть изменены работодателем при изменении организационных или технологических условий труда?</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15У2 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК1633 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>
112	<p>Работнице средней школы №30 Голубевой, которая отработала 4 месяца с начала учебного года, был предоставлен отпуск по беременности и родам. По окончании отпуска Голубева подала заявление о предоставлении ежегодного отпуска. Директор школы отказал в предоставлении ежегодного отпуска, ссылаясь на то, что фактически она проработала в школе менее шести месяцев.</p> <p>Является ли правомерным отказ директора школы?</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15У2 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК1633 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>

	Кто имеет право на ежегодный отпуск в удобное для работника время?	
113	<p>По заявлению работников бухгалтерии комиссия по трудовым спорам приняла решение об оплате сверхурочных работ. Однако директор не согласился с этим решением и запретил его выполнение.</p> <p>Как следует в данном случае поступить работникам бухгалтерии? Может ли администрация обжаловать решение КТС и если может, то в каком порядке и в какие сроки?</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15У2 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК1633 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>
114	<p>Определите дату выхода на работу в текущем году следующих категорий работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> – преподавателя Университета, использующего отпуск с 1 июля; – работника лакокрасочного цеха, использующего основной отпуск в полном объеме с 1 февраля, а также дополнительный отпуск продолжительностью шесть дней; – программиста, использующего основной отпуск в полном объеме с 1 августа, а также три дня отгула, предоставленные ему за работу в выходные дни; – инвалида 3 группы, работающего вахтером в общежитии и использующего основной отпуск в полном объеме с 1 ноября; – несовершеннолетнего курьера, в возрасте 17 лет, использующего основной оплачиваемый отпуск в полном объеме с 20 апреля. 	<p>ПК731 ПК7У1 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В1 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>
115	<p>Определите, кому из перечисленных работников, по их требованию, отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев работы у работодателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> – пенсионеру по возрасту; – несовершеннолетнему работнику; – работнику, переведенному от другого работодателя по соглашению сторон; – женщине, имеющей ребенка двух лет; – работнику, совмещающему работу с обучением в профессиональном учебном заведении; – работающему инвалиду III группы; – работающему по совместительству; – женщине - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него. 	<p>ПК731 ПК7У1 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15В1 ПК1631 ПК1632 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>
116	<p>Синицын, при наличии его письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации был привлечен к работе в выходной день. В связи с отсутствием на предприятии средств для дополнительных выплат, по распоряжению работодателя работа в выходной день Синицыну была компенсирована путем предоставления одного дня отдыха.</p> <p>Правомерны ли действия работодателя при привлечении работника к работе в выходной день и</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15У2 ПК15В2 ПК1631 ПК1633 ПК16У1 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>

	предоставлении компенсации? В каком размере установлена денежная компенсация работнику за выполнение работы в выходной день?	
117	<p>Слесарь Аистов без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен не явившегося слесаря Чиркова. Так как Аистов был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию – выговору. Аистов объяснил, что вышел на работу за товарища, а Чирков не вышел на работу из-за болезни ребенка и представил медицинскую справку. Решение работодателя работники решили обжаловать.</p> <p>Правомерно ли наложены взыскания? Где должен быть рассмотрен данный спор?</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15У2 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>
118	<p>Работодатель вследствие банкротства банковского учреждения и невозможности списания средств со счета, не выплатил работнику заработную плату. Будет ли работодатель нести материальную ответственность перед работником, если в декабре была задержана на 30 календарных дней выплата заработной платы, составляющей 10 000 руб., при условии, что ключевая ставка Центрального банка составила 10% .</p> <p>Определите, размер выплаты работнику.</p>	<p>ПК732 ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15У2 ПК15В2 ПК16У1 ПК16У2 ПК16У3 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>
119	<p>Во время выполнения монтажных работ Глухарев нарушил требования безопасности труда, в результате чего был выведен из строя подъемный механизм, повлекший за собой остановку производственного процесса. За нарушение трудовой дисциплины приказом руководителя организации ему был объявлен выговор и произведено удержание с его заработной платы в размере полной стоимости ремонта подъемного механизма, который превышает средний заработок Глухарева. Считая, что наложение двух видов взысканий за один и тот же проступок является незаконным, Глухарев обратился в комиссию по трудовым спорам.</p> <p>Какое решение должна принять КТС? В течение какого срока рассматривает трудовой спор Комиссия?</p>	<p>ПК7У1 ПК7У2 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15У2 ПК15В1 ПК15В2 ПК1633 ПК16У1 ПК16У3 ПК16В1 ПК16В2 ПК16В3</p>
120	<p>Начальник отдела в устной форме предложил двум сотрудникам остаться после работы на 3 часа, для оказания ему помощи в составлении годового отчета. Распоряжение непосредственного руководителя сотрудники выполнили, но на следующий день обратились к директору предприятия с просьбой оплатить выполненную работу как сверхурочную. Директор, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, ссылаясь на то, что работники не возражали поработать дополнительно. Кроме того выполненную работу нельзя признать</p>	<p>ПК731 ПК732 ПК7В1 ПК1531 ПК15У1 ПК15У2 ПК15В2 ПК1631 ПК1632 ПК1633 ПК16У1 ПК16У2 ПК16В1 ПК16В2</p>

<p>сверхурочной, т.к. у начальника отдела полномочий для привлечения работников к сверхурочным работам нет. Можно ли указанную работу считать сверхурочной? В каком порядке и должна ли быть компенсирована указанная работа?</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)

Результаты выполнения обучающимся заданий на экзамене оцениваются по пятибалльной шкале.

В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей, формируемых на учебных занятиях по дисциплине «Трудовое право» (См. карту компетенций).

«Отлично» (5) – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

«Хорошо» (4) - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

«Удовлетворительно» (3) - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

«Неудовлетворительно» (2) - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.