


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

Утверждаю:

Декан юридического факультета
 Т.А. Мечетина
«28» июня 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Уровень основной профессиональной образовательной программы –
бакалавриат

Направление подготовки **40.03.01 Юриспруденция**

Направленность (профиль) подготовки – **гражданско-правовой**

Форма обучения **заочная**

Сроки освоения ОПОП **4 года 6 месяцев**

Факультет (институт) **юридический**

Кафедра **предпринимательского и трудового права**

Рязань, 2017

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.</p> <p>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://biblio-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:

№ п/п	Наименование раздела учебной дисциплины	Наименование программы	Тип программы			Автор	Год разработки
			Расчетная	Обучающая	Контролирующая		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Общие положения трудового права (Общая часть)	Программные продукты Microsoft Office (Word, Excel, Power Point, Access, Publisher)	+	+		Microsoft	2007 и выше
		Open Office (Writer, Calc, Base, Impress, Draw, Math)	+	+		Oracle, Apache Foundation	2008 и выше
		LibreOffice (Writer, Calc, Base, Impress, Draw, Math)	+	+		The Document Foundation	2010 и выше
2	Индивидуальное трудовое право (Особенная часть)	Справочно-правовая система Консультант Плюс: версия Проф		+		ЗАО «КонсультантПлюс»	1992 г. и выше
		ИПО «Гарант»		+		ООО НПП «Гарант-Сервис-Университет»	1990 и выше

		Moodle		+	+	Маргин Дугиамас	2010 и выше
		MyTest			+	Башлаков А.С.	2003 и выше

**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-5	способен применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права	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
		знать	
ПК-5		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 «Спорттовары» 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.