

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о подписи:

ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 13.08.2021

Уникальный программный ключ:

c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Поволжский государственный университет сервиса» (ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

Кафедра «Социальные технологии и гуманитарные науки»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.05 «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Специальность 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»

Тольятти 2021

Рабочая программа дисциплины «Трудовое право» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 мая 2014 года № 508.

Составители:

д. с. н., доцент

(ученая степень, ученое звание)

С. В. Явон

(ФИО)

РПД обсуждена на заседании кафедры «Социальные технологии и гуманитарные науки»
11.11.2021 г., протокол № 3

Заведующий кафедрой

д. с. н., доцент

(уч. степень, уч. звание)

С. В. Явон

(ФИО)

Рабочая программа дисциплины утверждена в составе основной профессиональной образовательной программы решением Ученого совета от 29.12.2021 г. Протокол № 6

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

1.1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код компетенции	Наименование компетенции
ОК-1	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес
ОК-2	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество
ОК-3	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность
ОК-4	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития
ОК-5	Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности
ОК-6	Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями
ОК-8	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации
ОК-9	Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы
ПК 1.1	Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты
ПК 1.2	Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты
ПК 1.3	Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите
ПК 1.4	Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии
ПК 2.2	Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии

1.2. Планируемые результаты освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

знать:

- нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом

праве;

- содержание российского трудового права;
- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров;
- виды рабочего времени и времени отдыха;
- формы и системы оплаты труда работников;
- основы охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Трудовое право» относится к профессиональному циклу общепрофессиональных дисциплин основной профессиональной образовательной программы.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объём учебной дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет **248 часов**. Их распределение по видам работ представлено в таблице:

Виды учебных занятий и работы обучающихся	Трудоёмкость, час		
	всего	3 семестр	4 семестр
Общая трудоёмкость дисциплины	248	118	130
Объём работы обучающихся во взаимодействии с преподавателем по видам учебных занятий (всего), в т.ч.:	170	86	84
лекции	84	42	42
лабораторные работы	-	-	-
практические занятия	84	42	42
курсовое проектирование (консультации)	-	-	-
промежуточная аттестация (зачет)	2	2	-
Самостоятельная работа	78	32	46
Контроль (часы на экзамен)	-	-	-
Консультация перед экзаменом	-	-	-
Промежуточная аттестация	-	зачет	экзамен

2.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам, для студентов ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Работа во взаимодействии с преподавателем			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
Земестр						
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	<p>Тема 1. Трудовое право как отрасль права. Понятие трудового права. Место трудового права в системе российского права. Предмет трудового права. Метод правового регулирования трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Особенности договорного метода регулирования трудовых отношений. Система трудового права как отрасли права. Соотношение трудового права с иными смежными отраслями права (гражданским, административным, правом социального обеспечения). Цели, задачи и функции трудового права. Источники трудового права: понятие и виды. Система источников трудового права. Роль международных актов ООН и МОТ в регулировании трудовых отношений. Законодательство субъектов РФ о труде. Соотношение федерального законодательства и законодательства субъектов РФ. Нормативные договоры и соглашения, значение локальных нормативных актов. Действие трудового законодательства во времени, в пространстве и по кругу лиц. Принципы трудового права: понятие, виды, содержание.</p>	4				Устный опрос (доклад, сообщение)
	<p>Практическое занятие № 1. Трудовое право как отрасль права.</p>			4		
	<p>Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы</p>				2	
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	<p>Тема 2. Правоотношения в сфере труда. Понятие и виды правоотношений в сфере труда. Понятие трудовых правоотношений. Субъекты трудовых правоотношений, объект и содержание. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству. Правоотношения по организации труда и управлению трудом. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства. Правоотношения по разрешению трудовых споров. Правоотношения по социальному страхованию работников.</p>	4				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания
	<p>Практическое занятие № 2. Правоотношения в сфере труда.</p>			4		
	<p>Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы</p>				4	
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6,	<p>Тема 3. Правовой статус субъектов трудового права. Субъекты трудового права: понятие и виды. Содержание правового положения субъектов трудового права.</p>	4				Устный опрос (доклад, сообщение)

Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Работа во взаимодействии с преподавателем			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Трудовая правосубъектность участников трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми. Работники как субъекты трудового права, их права и обязанности. Ограничения и запреты, установленные законом. Работодатель, как субъект трудового права, его правовой статус. Правовое положение участников и органов социального партнерства. Профессиональные союзы работников: понятие, виды. Правовые основы и принципы деятельности профсоюзов. Функции профессиональных союзов. Их полномочия. Гарантии деятельности профсоюзов. Осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства. Ответственность за нарушение законодательства о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.					Выполнение практического задания
	Практическое занятие № 3. Правовой статус субъектов трудового права.			4		
	Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы				2	
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Тема 4. Социальное партнерство в сфере труда. Правовые основы социального партнерства в РФ. Понятие социального партнерства, правовой статус его сторон. Стороны социального партнерства. Органы социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Система социального партнерства: понятие и уровни. Представители работников. Профессиональные союзы: понятие и виды. Представительство работников, не являющихся членами профсоюзов. Представители работодателей. Статус руководителя организации. Объединения работодателей: понятие и виды. Формы социального партнерства. Порядок ведения коллективных переговоров и урегулирования разногласий, возникающих в процессе заключения или изменения коллективного договора, соглашения. Законодательные гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Значение социального партнерства в современных условиях.	4				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания
	Практическое занятие № 4. Социальное партнерство в сфере труда.			4		
	Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы				4	
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Тема 5. Коллективные договоры и соглашения. Коллективный договор: понятие, значение. Стороны коллективного договора. Содержание и структура коллективного договора. Порядок заключения коллективного договора. Действие коллективного договора. Исполнение коллективного договора. Понятие и виды соглашений. Стороны соглашений. Порядок разработки и заключения соглашений. Структура и содержание соглашения. Действие соглашения. Регистрация коллективных договоров и соглашений Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Ответственность сторон социального партнерства.	4				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания
	Практическое занятие № 5. Коллективные договоры и соглашения.			4		
	Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы				4	

Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Работа во взаимодействии с преподавателем			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. Общие положения о занятости в РФ. Государственная политика в области содействия занятости населения. Трудовая миграция и миграционная политика в современной России. Содержание основных документов Международного трудового права. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Порядок и условия признания граждан безработными. Поиск подходящей работы. Участие профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения. Права граждан в области занятости и трудоустройства. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации граждан, признанных безработными. Гарантии социальной поддержки безработных. Пособие по безработице: условия и сроки выплаты пособия. Условия продления сроков выплаты пособия по безработице и досрочного выхода на пенсию безработных граждан. Основания и порядок прекращения и приостановления выплаты пособия по безработице. Полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере занятости населения. Участие органов местного самоуправления в содействии занятости населения. Полномочия Федеральной службы по труду и занятости в обеспечении занятости граждан РФ.	4				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания Тестирование
	Практическое занятие № 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.			6		
	Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы				4	
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Тема 7. Трудовой договор. Понятие трудового договора. Значение трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Стороны трудового договора – работник и работодатель. Права и обязанности работника и работодателя. Особенности правового положения работодателя – физического лица. Классификация трудовых договоров. Виды трудового договора по сроку действия (срочный, заключаемый на неопределенный срок), по характеру трудовых отношений (основное место работы, работа по совместительству, временная работа сроком до 2ух месяцев, сезонная работа, работа у физического лица, работа на дому, с дистанционным работником и другие). Основания возникновения трудовых отношений. Порядок заключения трудового договора, законодательные гарантии при его заключении. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Документы, предъявляемые для заключения трудового договора. Форма трудового договора. Содержание трудового договора. Условия, обязательные для включения в трудовой договор. Дополнительные условия трудового договора. Испытание при приеме на работу: цель, сроки, правовые последствия. Иные возможные дополнительные условия трудового договора (о неразглашении государственной, коммерческой, служебной тайны и др.). Начало трудовых отношений. Оформление приема на работу. Ведение трудовых книжек на предприятии. Основания, условия и порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора. Перевод на другую работу: понятие, основания, порядок перевода. Отличия перевода от перемещения. Временный перевод на другую работу в	6				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания

Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Работа во взаимодействии с преподавателем			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
	случае производственной необходимости. Оплата труда при временном переводе. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Смена собственника имущества организации. Отстранение от работы: понятие, основания, правовые последствия. Понятие и значение аттестации работников, порядок ее проведения и правовые последствия. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Основания обязательного участия выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством обязательных правил при его заключении. Дополнительные гарантии при переводе и увольнении для некоторых категорий работников. Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Выходное пособие. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения работника.			4		
	Практическое занятие № 7. Трудовой договор.			4		
	Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы				4	
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Тема 8. Рабочее время и время отдыха. Понятие и виды рабочего времени. Понятие и виды рабочей недели, рабочего дня (смены). Нормальное рабочее время. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Работа в ночное время. Продолжительность ежедневной работы (смены). Режим и учет рабочего времени, порядок его установления (поденный, недельный, суммированный). Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего дня. Сверхурочная работа: понятие, основания привлечения, продолжительность, порядок привлечения к сверхурочной работе. Ненормированный рабочий день. Режим гибкого рабочего времени. Сменная работа. Вахтовый метод работы. Режим дробления рабочего дня на части. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течении рабочего дня (перерывы для отдыха и питания, специальные перерывы для обогрева и отдыха). Продолжительность ежедневного (междусменного) непрерывного отдыха. Выходные дни. Нерабочие праздничные дни. Случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Понятие и виды отпусков. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: исчисление продолжительности и порядок предоставления. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным	6				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания

Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Работа во взаимодействии с преподавателем			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
	рабочим днем. Право на учебный отпуск: основания предоставления, продолжительность. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника. Отпуск без сохранения заработной платы. Практическое занятие № 8. Рабочее время и время отдыха.			4		
	Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы				4	
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Тема 9. Оплата и нормирование труда. Понятие оплаты труда и заработной платы. Отличия оплаты труда от заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Установление минимальной заработной платы. Формы оплаты труда. Ограничение доли заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме. Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Исчисление средней заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Оплата труда при отклонениях от установленных нормальных условий труда: оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров; оплата труда в особых условиях; оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда; оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями; оплата труда при выполнении работ разной квалификации; оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника; оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни; оплата труда в ночное время; оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей); оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком; оплата времени простоя; оплата труда при освоении новых производств (продукции). Нормирование труда: понятие и содержание. Понятие нормы труда, разработка и утверждение типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.	6				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания Тестирование Защита реферата
	Практическое занятие № 9. Оплата и нормирование труда.			8	4	
	Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы					
	ИТОГО за 3 семестр	42		42	32	
4 семестр						
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9,	Тема 10. Гарантии и компенсации. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Основания и порядок предоставления гарантий и компенсаций при направлении работников в служебные командировки. Понятие	4				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение

Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Работа во взаимодействии с преподавателем			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	служебной командировки, гарантии при направлении работников в служебные командировки. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Гарантии и компенсации при переезде работника на работу в другую местность (возмещение расходов по переезду и обустройству на новом месте жительства). Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей в рабочее время (явка в орган дознания, прокуратуру, суд, военкомат). Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (предоставление отпуска с сохранением или без сохранения заработной платы, гарантии, связанные с режимом рабочего времени и времени отдыха, выплаты в период обучения). Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора (при сокращении численности штата, ликвидации предприятия). Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника.					практического задания
	Практическое занятие № 10. Гарантии и компенсации.			4		
	Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы				4	
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Тема 11. Материальная ответственность сторон трудового договора. Понятие, правовая природа и признаки материальной ответственности. Условия наступления материальной ответственности стороны по трудовому договору. Виды материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его трудиться. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, ее отличия от гражданско-правовой ответственности. Основания и порядок привлечения работников к материальной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Виды материальной ответственности работников. Пределы материальной ответственности работников. Случаи полной материальной ответственности. Порядок заключения договоров о полной материальной ответственности работника. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба. Определение размера ущерба. Порядок взыскания ущерба. Особенности материальной ответственности несовершеннолетних работников. Материальная ответственность руководителя, заместителя, главного бухгалтера организации.	4				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания

Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Работа во взаимодействии с преподавателем			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
	Практическое занятие № 11. Материальная ответственность сторон трудового договора. Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы			4	4	
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Тема 12. Дисциплина труда. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации. Содержание правил внутреннего трудового распорядка. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации. Правовое обеспечение трудовой дисциплины. Поощрения за добросовестный труд. Виды поощрений. Порядок применения поощрений за труд. Локальные виды поощрений работников за труд. Дисциплинарная ответственность работников. Понятие дисциплинарного проступка. Виды дисциплинарной ответственности работников. Условия наложения дисциплинарных взысканий. Общая и специальная дисциплинарная ответственность работников. Порядок наложения дисциплинарного взыскания. Срок наложения дисциплинарного взыскания. Обжалование работником дисциплинарного взыскания. Снятие дисциплинарного взыскания: основания и порядок.	4				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания
	Практическое занятие № 12. Дисциплина труда. Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы			4	4	
	Тема 13. Ответственность за нарушение трудового законодательства. Ответственность за нарушение трудового законодательства: понятие, признаки, виды (ответственность участников коллективных переговоров, за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника, принуждение работников к участию или отказу от участия в забастовке и др.). Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда; необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет; невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат. Административная ответственность: за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора; нарушение государственных нормативных требований охраны труда, уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения; необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения; увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки. Гражданско-правовая ответственность при причинении работнику морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя. Право работника на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей. Дисциплинарная ответственность работника. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников. Материальная ответственность работника и работодателя.	6				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания Тестирование

Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Работа во взаимодействии с преподавателем			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
	Практическое занятие № 13. Ответственность за нарушение трудового законодательства.			6		
	Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы				6	
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Основания дифференциации правового регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, принимаемых на работу на срок до 2 месяцев. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателя – физических лиц. Особенности регулирования труда надомников. Особенности регулирования труда дистанционных работников. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах. Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а так же в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала). Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. Особенности регулирования труда других категорий работников.	6				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания
	Практическое занятие № 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.			4		
	Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы				6	
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Тема 15. Охрана труда. Охрана труда: понятие и содержание. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Обязанности работника в области охраны труда. Государственное управление охраной труда. Государственная экспертиза условий труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда. Несчастные	4				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания

Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Работа во взаимодействии с преподавателем			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
	случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет. Практическое занятие № 15. Охрана труда. Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы			4	6	
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Тема 16. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства РФ. Федеральная служба по труду и занятости. Принципы деятельности и полномочия федеральной инспекции труда. Права и обязанности государственных инспекторов труда. Независимость государственных инспекторов труда. Порядок организации и проведения проверок работодателей. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Прокурорский надзор за соблюдением трудового законодательства. Практическое занятие № 16. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы	4		4	4	Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Тема 17. Разрешение трудовых споров. Право работников на защиту своих трудовых прав, на индивидуальные и коллективные трудовые споры. Понятие трудовых споров, их классификация. Основные правовые акты, регулирующие порядок разрешения трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров. Государственные и негосударственный способы защиты трудовых прав и свобод. Самозащита трудовых прав. Урегулирование индивидуального трудового спора при помощи посредника (медиатора). Профсоюзный контроль за соблюдением трудовых прав работников. Органы по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров. Комиссии по трудовым спорам. Образование КТС, ее компетенция. Сроки обращения в КТС. Порядок разрешения трудового спора в КТС. Принятие решения КТС. Содержание решения КТС. Исполнения решений КТС. Порядок и сроки обжалования решений КТС. Трудовые споры, подведомственные непосредственно суду. Порядок и сроки обращения за разрешением индивидуальных трудовых споров в судебном порядке. Процедура судебного рассмотрения трудовых споров. Порядок исполнения судебных решений по трудовым спорам. Особенности судебного рассмотрения отдельных категорий трудовых споров (о незаконном переводе, о восстановлении на работе, о взыскании заработной платы и т.д.). Понятие и виды коллективных трудовых споров. Выдвижение требований работниками и их представителями. День начала коллективного трудового спора. Примириательные процедуры: понятие и виды. Рассмотрение коллективного трудового спора примириательной комиссией. Порядок формирования примириательной комиссии, ее полномочия. Примириательные процедуры с участием посредника. Рассмотрение коллективного трудового	6				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания

Коды компетенций, формированию которых способствует элемент программы	Наименование разделов, тем	Виды учебной работы				Формы текущего контроля (наименование оценочного средства)
		Работа во взаимодействии с преподавателем			Самостоятельная работа, час	
		Лекции, час	Лабораторные работы, час	Практические занятия, час		
	спора в трудовом арбитраже. Понятие трудового арбитража, порядок его формирования, полномочия. Значение рекомендаций трудового арбитража. Забастовка. Законодательные ограничения права отдельных категорий работников на забастовку. Объявление забастовки. Формирование и компетенция органа, возглавляющего забастовку. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Гарантии работникам, участвующим в забастовке, запрещение локаута. Основания и порядок признания забастовки незаконной.					
	Практическое занятие № 17. Разрешение трудовых споров.			4		
	Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы				6	
ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-8, ОК-9, ПК 1.1, ПК 1.2, ПК 1.3, ПК 1.4, ПК 2.2	Тема 18. Международно-правовое регулирование труда. Международно-правовое регулирование труда. Субъекты международно-правового регулирования труда. Источники и принципы международно-правового регулирования труда. Международная организация труда (МОТ): функции и основные направления деятельности. Конвенции и рекомендации МОТ о труде. Общая характеристика основополагающих конвенций и рекомендаций МОТ, их влияние на развитие трудового законодательства России.	4				Устный опрос (доклад, сообщение) Выполнение практического задания Тестирование Защита реферата
	Практическое занятие № 18. Международно-правовое регулирование труда.			8		
	Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. изучение законодательства и литературы				6	
	ИТОГО за 4 семестр	42		42	46	
	ИТОГО по дисциплине	84		84	78	

2.3. Формы и критерии текущего контроля успеваемости (технологическая карта для студентов очной формы обучения)

Формы текущего контроля	Количество контрольных точек	Количество баллов за 1 контр. точку	Макс. возм. кол-во баллов
3 семестр			
Тестирование по темам лекционных занятий	2	10	20
Работа на практических занятиях (доклад, сообщение/устный опрос)	6	5	30
Выполнение практического задания	6	5	30
Защита реферата	1	20	20
		Итого по дисциплине	100 баллов
4 семестр			
Тестирование по темам лекционных занятий	2	10	20
Работа на практических занятиях (доклад, сообщение /устный опрос)	6	5	30
Выполнение практического задания	6	5	30
Защита реферата	1	20	20
		Итого по дисциплине	100 баллов

2.4. Шкала оценки результатов освоения дисциплины, сформированности результатов обучения

Форма проведения промежуточной аттестации	Условия допуска	Шкалы оценки уровня сформированности результатов обучения		Шкала оценки уровня освоения дисциплины		
		Уровневая шкала оценки компетенций	100 бальная шкала, %	100 бальная шкала, %	5-бальная шкала, дифференцированная оценка/балл	недифференцированная оценка
Зачет (3 семестр) – (по накопительному рейтингу или компьютерное тестирование)	допускаются все студенты	допороговый	ниже 61	ниже 61	«неудовлетворительно» / 2	не зачтено
		пороговый	61-85,9	61-69,9	«удовлетворительно» / 3	зачтено
				70-85,9	«хорошо» / 4	зачтено
		повышенный	86-100	86-100	«отлично» / 5	зачтено
Экзамен (4 семестр) – (по накопительному рейтингу или компьютерное тестирование)	допускаются все студенты	допороговый	ниже 61	ниже 61	«неудовлетворительно» / 2	не зачтено
		пороговый	61-85,9	61-69,9	«удовлетворительно» / 3	зачтено
				70-85,9	«хорошо» / 4	зачтено
		повышенный	86-100	86-100	«отлично» / 5	зачтено

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Общие методические рекомендации по освоению дисциплины, образовательные технологии

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

Контактная работа может быть аудиторной, внеаудиторной, а также проводиться в электронной информационно-образовательной среде университета (далее - ЭИОС). В случае проведения части контактной работы по дисциплине в ЭИОС (в соответствии с расписанием учебных занятий), трудоемкость контактной работа в ЭИОС эквивалентна аудиторной работе.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплины в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- балльно-рейтинговая технология оценивания;
- электронное обучение;
- проблемное обучение;
- разбор конкретных ситуаций.

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости. Максимальное количество баллов в семестре – 100.

По итогам текущей успеваемости студенту может быть выставлена оценка по промежуточной аттестации в соответствии за набранными за семестр баллами. Студентам, набравшим в ходе текущего контроля успеваемости по дисциплине от 61 до 100 баллов и выполнившим все обязательные виды запланированных учебных занятий, по решению преподавателя без прохождения промежуточной аттестации выставляется оценка в соответствии со шкалой оценки результатов освоения дисциплины.

Результат обучения считается сформированным (повышенный уровень), если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний, использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 86 до 100, что соответствует повышенному уровню сформированности результатов обучения.

Результат обучения считается сформированным (пороговый уровень), если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 61 до 85,9, что соответствует пороговому уровню сформированности результатов обучения.

Результат обучения считается несформированным, если студент при выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания, не демонстрирует необходимых умений, качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям, качество их выполнения оценено числом баллов ниже 61, что соответствует допороговому уровню.

3.2. Методические указания по самостоятельной работе обучающихся

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных практических заданий и других форм текущего контроля.

При выполнении заданий для самостоятельной работы рекомендуется проработка материалов лекций по каждой пройденной теме, а также изучение рекомендуемой литературы, представленной в Разделе 4.

В процессе самостоятельной работы при изучении дисциплины студенты могут использовать в специализированных аудиториях для самостоятельной работы компьютеры, обеспечивающему доступ к программному обеспечению, необходимому для изучения дисциплины, а также доступ через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» к электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС) и электронной библиотечной системе (ЭБС), где в электронном виде располагаются учебные и учебно-методические материалы, которые могут быть использованы для самостоятельной работы при изучении дисциплины.

Для обучающихся по заочной форме обучения самостоятельная работа является основным видом учебной деятельности.

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

1. Карпова, А. В. Трудовое право : учебное пособие / А. В. Карпова. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 316 с. — (Среднее профессиональное образование). — DOI 10.12737/1033838. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1215873> (дата обращения: 13.12.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-16-015455-8. - Текст : электронный.
2. Трудовое право : учебник для бакалавриата / под ред. В. М. Лебедева. — 2-е изд., перераб. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. — 368 с. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1071764> (дата обращения: 13.12.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-91768-923-4. - Текст : электронный.
3. Шувалова, И. А. Трудовое право России : учеб. пособие для студентов вузов по направлению подгот. "Юриспруденция" / И. А. Шувалова. - 2-е изд. - Документ Bookread2. - Москва : Риор [и др.], 2018. - 251 с. - (Высшее образование - Бакалавриат). - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=898583> (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-105890-9. - Текст : электронный.

Дополнительная литература:

4. Глухов, А. В. Трудовое право : курс лекций / А. В. Глухов. - Москва : РГУП, 2018. - 282 с. - ISBN - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1196291> (дата обращения: 13.12.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-93916-712-3. - Текст : электронный.
5. Глухов, А. В. Трудовое право : практикум / А. В. Глухов. - Москва : РГУП, 2020. - 250 с. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1191347> (дата обращения: 13.12.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-93916-712-3. - Текст : электронный.

4.2. Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы, интернет-ресурсы

1. eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 - . - URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 03.12.2021). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
2. ГАРАНТ.RU : информ. – правовой портал : [сайт] / ООО «НПП «ГАРАНТ-СЕРВИС». – Москва, 1990 - . - URL: <http://www.garant.ru> (дата обращения 03.12.2021). - Текст : электронный.
3. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) . - Текст : электронный // КонсультантПлюс : сайт. – URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 03.12.2021).
4. КонсультантПлюс : справочная правовая система : сайт / ЗАО «КонсультантПлюс». – Москва, 1992 - . - URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения 03.12.2021). - Текст : электронный.
5. Электронная библиотечная система Поволжского государственного университета сервиса : сайт / ФГБОУ ВО «ПВГУС». – Тольятти, 2010 - . - URL. : <http://elib.tolgas.ru> (дата обращения 03.12.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.
6. Электронно-библиотечная система Znanium.com : сайт / ООО "ЗНАНИУМ". – Москва, 2011 - . - URL: <https://znanium.com/> (дата обращения 03.12.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

7. Электронно-библиотечная система Лань : сайт / ООО "ЭБС ЛАНЬ". - Москва, 2011 - . - URL: <https://e.lanbook.com/> (дата обращения 03.12.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

4.3. Программное обеспечение

Информационное обеспечение учебного процесса по дисциплине осуществляется с использованием следующего программного обеспечения (лицензионного и свободно распространяемого), в том числе отечественного производства:

№ п/п	Наименование	Условия доступа
1	Microsoft Windows	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
2	Microsoft Office	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
3	КонсультантПлюс	из внутренней сети университета (лицензионный договор)
4	СДО MOODLE	из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет (лицензионный договор)

5. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий всех видов, предусмотренных образовательной программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, мастерские и лаборатории, оснащенные оборудованием, техническими средствами обучения и материалами, учитывающими требования международных стандартов.

Занятия лекционного типа. Учебные аудитории для занятий лекционного типа укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-наглядные пособия (презентации по темам лекций), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие данной программе дисциплины.

Занятия семинарского типа. Для проведения практических занятий используется учебная аудитория, укомплектованная мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (переносной набор демонстрационного оборудования (проектор, экран, /ноутбук).

Промежуточная аттестация. Для проведения промежуточной аттестации по дисциплине используются компьютерные классы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета и/или учебные аудитории, укомплектованные мебелью и техническими средствами обучения.

Самостоятельная работа. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся используются:

компьютерные классы университета;

библиотека (медиазал), имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет.

Электронная информационно-образовательная среда университета (ЭИОС). Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС) <http://sdo.tolgas.ru/> из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», как на территории университета, так и вне ее.

6. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе текущего контроля успеваемости

Типовые доклады, сообщения для устного опроса

Практическое занятие № 1. Трудовое право как отрасль права.

1. Трудовое право как одна из основных отраслей российского права.
2. Предмет трудового права. Трудовые и иные, непосредственно связанные с ними отношения.
3. Индивидуальные и коллективные трудовые отношения работников с работодателями. Основания возникновения трудовых отношений.
4. Стороны трудовых отношений.
5. Методы трудового права. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.
6. Сочетание императивного и диспозитивного методов в трудовом праве
7. Единство и дифференциация в правовом регулировании условий труда.
8. Принципы трудового права. Запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда.
9. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудовой деятельностью (гражданского, административного и др.).
10. Понятие источников трудового права и их виды.
11. Трудовое законодательство - предмет совместного ведения РФ и ее субъектов.
12. Трудовой кодекс РФ (ТК РФ), федеральные законы и законы субъектов РФ, регулирующие трудовые отношения в сфере применения труда работников.
13. Подзаконные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.
14. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.
15. Локальные акты, содержащие нормы трудового права.
16. Роль Конституционного Суда РФ в обеспечении конституционности нормативных правовых актов о труде.
17. Постановления Конституционного Суда РФ по трудовым вопросам.
18. Законодательство о труде РФ и международные договоры. Конвенции Международной организации труда (МОТ), международные договоры стран СНГ и др.
19. Судебная практика по трудовым делам и ее значение для правоприменительной деятельности.
20. Постановления Пленума Верховного суда РФ по вопросам применения трудового права.

Практическое занятие № 2. Правоотношения в сфере труда.

1. Понятие и виды правоотношений в сфере труда.
2. Понятие трудовых правоотношений.
3. Субъекты трудовых правоотношений, объект и содержание.
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.
5. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми.
6. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
7. Правоотношения по организации труда и управлению трудом.
8. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя.
9. Правоотношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений.

10. Правоотношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства.
11. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора.
12. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.
13. Правоотношения по разрешению трудовых споров.
14. Правоотношения по социальному страхованию работников.

Практическое занятие № 3. Правовой статус субъектов трудового права.

1. Субъекты трудового права: понятие и виды.
2. Содержание правового положения субъектов трудового права.
3. Трудовая правосубъектность участников трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми.
4. Работники как субъекты трудового права, их права и обязанности.
5. Работодатель, как субъект трудового права, его правовой статус.
6. Правовое положение участников и органов социального партнерства.
7. Профессиональные союзы работников: понятие, виды. Правовые основы и принципы деятельности профсоюзов. Функции профессиональных союзов. Их полномочия. Гарантии деятельности профсоюзов.
8. Осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства.
9. Ответственность за нарушение законодательства о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

Практическое занятие № 4. Социальное партнерство в сфере труда.

1. Социальное партнерство и трехстороннее сотрудничество, их развитие в Российской Федерации.
2. Понятие и значение социального партнерства в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
3. Понятие трехстороннего сотрудничества.
4. Основные принципы социального партнерства.
5. Стороны социального партнерства. Представители работников в социальном партнерстве. Представители работодателей в социальном партнерстве.
6. Уровни и формы социального партнерства.
7. Органы социального партнерства на федеральном, региональном, территориальном и локальном уровнях.
8. Полномочия Российской трехсторонней комиссии и ее роль в регулировании социальных трудовых отношений.
9. Понятие и порядок ведения коллективных переговоров. Урегулирование разногласий.

Практическое занятие № 5. Коллективные договоры и соглашения.

1. Соглашения: понятие, виды, порядок заключения и присоединения к ним.
2. Роль соглашений в регулировании социально-трудовых отношений.
3. Содержание соглашений, их юридическая сила.
4. Понятие и значение коллективного договора в современный период.
5. Порядок заключения и изменения коллективных договоров.
6. Стороны коллективного договора и их представители.
7. Содержание коллективного договора
8. Контроль за соблюдением коллективного договора, ответственность за нарушение или невыполнение его условий.

Практическое занятие № 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

1. Понятие и формы занятости. Права и гарантии граждан в области занятости.

2. Правовая организация трудоустройства. Федеральная и государственная служба занятости, ее полномочия. Территориальные органы занятости.
3. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, инвалидов и др.).
4. Порядок признания граждан безработными, их регистрация
5. Правовой статус безработного.
6. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы.
7. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу.
8. Пособия по безработице: размер, порядок назначения и выплаты.
9. Использование иностранной рабочей силы в Российской Федерации.

Практическое занятие № 7. Трудовой договор.

1. Понятие трудового договора. Отличия от смежных гражданско-правовых договоров.
2. Порядок заключения трудового договора.
3. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
4. Содержание трудового договора.
5. Виды трудовых договоров.
6. Срок трудового договора.
7. Изменение трудового договора.
8. Переводы и перемещения работников.
9. Основания прекращения трудового договора.
10. Увольнение по инициативе работника.
11. Порядок увольнения по инициативе работодателя.
12. Общие основания увольнения работника за нарушения трудовых обязанностей.
13. Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.
14. Общие основания увольнения работника за нарушение трудовых обязанностей.
15. Дополнительные (специальные) основания увольнения отдельных категорий работников.
16. Документальное оформление увольнения.
17. Расчет с уволенным работником.

Практическое занятие № 8. Рабочее время и время отдыха.

1. Понятие и виды рабочего времени
2. Нормальное и сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время.
3. Режим рабочего времени
4. Ненормированный рабочий день.
5. Работа в режиме гибкого рабочего времени.
6. Сменная работа. Ночная работа
7. Учет рабочего времени. Суммированный учёт рабочего времени.
8. Разделение рабочего дня на части.
9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
10. Сверхурочная работа.
11. Ненормированный рабочий день.
12. Совместительство и совмещение профессий.
13. Понятие и виды времени отдыха
14. Перерывы в течение рабочего дня. Ежедневные (междусменные) перерывы.
15. Выходные дни. Нерабочие праздничные дни.
16. Право на отпуск. Основные и дополнительные отпуска.
17. Порядок предоставления отпуска. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска.
18. Замена ежегодного отпуска денежной компенсацией.
19. Отпуска без сохранения заработной платы

Практическое занятие № 9. Оплата и нормирование труда.

1. Понятие оплаты труда и ее формы.
2. Методы правового регулирования заработной платы. Соотношение государственного (централизованного), коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования заработной платы.
3. Минимальная заработная плата и прожиточный минимум в Российской Федерации. Индексация заработной платы.
4. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
5. Надбавки, доплаты, премиальные выплаты.
6. Нормирование труда. Нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности.
7. Системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности).
8. Материальное стимулирование работников.
9. Оплата труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифами.
10. Гарантийные и компенсационные выплаты, их виды.
11. Порядок и сроки выплаты заработной платы.
12. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
13. Нормирование труда: понятие и содержание.
14. Понятие нормы труда, разработка и утверждение типовых норм труда.
15. Введение, замена и пересмотр норм труда.
16. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

Практическое занятие № 10. Гарантии и компенсации.

1. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
2. Основания и порядок предоставления гарантий и компенсаций при направлении работников в служебные командировки.
3. Гарантии и компенсации при переезде работника на работу в другую местность (возмещение расходов по переезду и обустройству на новом месте жительства).
4. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей в рабочее время (явка в орган дознания, прокуратуру, суд, военкомат).
5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (предоставление отпуска с сохранением или без сохранения заработной платы, гарантии, связанные с режимом рабочего времени и времени отдыха, выплаты в период обучения).
6. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора (при сокращении численности штата, ликвидации предприятия).
7. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу.
8. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности.
9. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.
10. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов.
11. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации.
12. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника.

Практическое занятие № 11. Материальная ответственность сторон трудового договора.

1. Материальная ответственность работодателя перед работником.
2. Материальная ответственность работодателя за ущерб, понесенный работником в связи с лишением его возможности трудиться.

3. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.
4. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.
5. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.
6. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
7. Условия возложения на работника материальной ответственности.
8. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
9. Виды материальной ответственности работника
10. Полная материальная ответственность. Договор о полной материальной ответственности.
11. Коллективная материальная ответственность.
12. Порядок возложения на работника материальной ответственности.

Практическое занятие № 12. Дисциплина труда.

1. Понятие дисциплины труда и основные методы ее укрепления.
2. Правовое регулирование дисциплины труда.
3. Правила внутреннего трудового распорядка.
4. Поощрения за успехи в труде.
5. Общая дисциплинарная ответственность.
6. Дисциплинарный проступок.
7. Виды дисциплинарных взысканий.
8. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий.
9. Обжалование дисциплинарных взысканий.
10. Специальная дисциплинарная ответственность.
11. Дисциплинарная ответственность по положениям и уставам о дисциплине труда
12. Дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников.

Практическое занятие № 13. Ответственность за нарушение трудового законодательства.

1. Ответственность за нарушение трудового законодательства: понятие, признаки, виды (ответственность участников коллективных переговоров, за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника, принуждение работников к участию или отказу от участия в забастовке и др.).

2. Уголовная ответственность за нарушение требований охраны труда; необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет; невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат.

3. Административная ответственность: за фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора; нарушение государственных нормативных требований охраны труда, уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения; необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения; увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

4. Гражданско-правовая ответственность при причинении работнику морального вреда неправомерными действиями или бездействием работодателя. Право работника на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей.

5. Дисциплинарная ответственность работника. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

6. Материальная ответственность работника и работодателя.

Практическое занятие № 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

1. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Основания дифференциации правового регулирования труда.

2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
4. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
6. Особенности регулирования труда работников, принимаемых на работу на срок до 2 месяцев.
7. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
8. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
9. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателя – физических лиц. Особенности регулирования труда надомников.
10. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
11. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.
12. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.
13. Особенности регулирования труда работников транспорта.
14. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах.
15. Особенности регулирования труда педагогических работников.
16. Особенности регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей.
17. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а так же в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей.
18. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).
19. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
20. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.
21. Особенности регулирования труда других категорий работников.

Практическое занятие № 15. Охрана труда.

1. Охрана труда: понятие и содержание.
2. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
3. Государственные нормативные требования охраны труда.
4. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
5. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.
6. Обязанности работника в области охраны труда.
7. Государственное управление охраной труда. Государственная экспертиза условий труда.
8. Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда.
9. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
10. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет.

Практическое занятие № 16. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства.

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства РФ.
2. Федеральная служба по труду и занятости.
3. Принципы деятельности и полномочия федеральной инспекции труда.
4. Права и обязанности государственных инспекторов труда.
5. Порядок организации и проведения проверок работодателей.

6. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
7. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
8. Прокурорский надзор за соблюдением трудового законодательства.

Практическое занятие № 17. Разрешение трудовых споров.

1. Способы защиты трудовых прав работников.
2. Самозащита работниками трудовых прав.
3. Понятие и виды трудовых споров.
4. Система органов по разрешению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.
5. Организация и деятельность комиссий по трудовым спорам.
6. Компетенция КТС по разрешению трудовых споров.
7. Судебный порядок разрешения трудовых споров.
8. Споры, рассматриваемые непосредственно в судах. Сроки обращения в суд.
9. Понятие коллективного трудового спора.
10. Примирительные процедуры и их юридическое значение.
11. Забастовка как средство урегулирования трудовых споров.
12. Признание забастовки незаконной.

Практическое занятие № 18. Международно-правовое регулирование труда.

1. Понятие и принципы международно-правового регулирования труда.
2. Источники международно-правового регулирования труда.
3. Субъекты международно-правового регулирования труда.
4. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений.
5. Конвенции и рекомендации МОТ о труде.
6. Международные стандарты труда. Стандарты ООН. Стандарты МОТ. Региональные стандарты. Трудовые стандарты Совета Европы, Европейского союза. Трудовые стандарты СНГ.

Типовые практические задания

1. На общем собрании работников акционерного общества было решено заключить коллективный договор. Решение общего собрания работников организации было доведено до сведения руководства предприятия. Ознакомившись с ним, директор отказался вступить в переговоры о выработке коллективного договора, ссылаясь на то, что на акционерном предприятии, где все работники являются его собственниками, коллективный договор заключаться не может.

Как должен быть разрешен этот конфликт?

2. Группа работников организации выступила с инициативой заключения на предстоящий год коллективного договора. Они обратились к директору с требованием собрать общее собрание для решения вопроса о коллективном договоре и формирования комиссии по выработке его текста. Директор отклонил это требование, указав, что никакие "самозванцы" не уполномочены требовать заключения коллективного договора. Вопрос об этом мог поставить лишь профсоюзный комитет, но его в организации нет.

Правильно ли такое решение? Куда работники могут обратиться за помощью, если ответ директора их не удовлетворит?

3. На общем собрании трудового коллектива при обсуждении проекта коллективного договора возник спор о том, кто должен подписывать коллективный договор. Ряд работников в своих выступлениях высказались против доверия профсоюзному комитету, который, как они говорили, «спелся» с администрацией. Другие считали, что надо переизбрать некоторых членов

профкома, которые утратили доверие рабочих, но все-таки коллективный договор должен подписывать только профком. Третьи в своих выступлениях требовали избрать комиссию, которая и должна подписать коллективный договор. При голосовании ни одна из позиций не получила поддержки большинства. Профком же стоял на позиции, что никто не может лишить его права заключать коллективный договор.

Как выйти из создавшегося положения? Кто имеет право представлять работников в колдоговорных отношениях?

4. Администрация и цеховой комитет профсоюза РСУ, являющегося подразделением вуза, разработали коллективный договор, обсудили его и получили одобрение на общем собрании работников РСУ.

Допускается ли заключение колдоговора в учебном заведении и в его подразделении? Кто должен подписывать такой колдоговор?

5. При заключении коллективного договора были выдвинуты предложения включить в договор условие о выплате межразрядной разницы, а также об устройстве цеховых аптек и организации в цехах санитарных постов.

Правомерно ли включение таких условий в коллективный договор? Из каких разделов состоит коллективный договор? Какие обязательства в него включаются?

6. При обсуждении проекта коллективного договора между администрацией и комитетом профсоюза возник спор. Профком настаивал на включении в колдоговор пунктов о предоставлении ряда льгот для лиц, успешно совмещающих работу с обучением. Администрация возражала против этого. В обоснование своей позиции она указывала, что все льготы обучающимся без отрыва от производства определены в гл. 26 ТК РФ.

Кто прав в этом споре? Как урегулировать возникшее разногласие?

7. При составлении коллективного договора между администрацией и профкомом возникли разногласия по поводу предоставления некоторых льгот членам коллектива. Профком настаивал на включении в колдоговор положения об индексации заработной платы, введении медицинского страхования работников, выплате дотаций на обед. Администрация возражала, ссылаясь на отсутствие денег. Профком призвал к предупредительной забастовке.

Как должен быть разрешен конфликт?

8. В коллективный договор организации было включено положение о том, что работники, имеющие троих и более детей в возрасте до 18 лет, освобождаются от подоходного налога, а причитающуюся с них суммы предприятие вносит в бюджет за счет собственных средств.

Правомерно ли включение такого условия в коллективный договор? Что предусматривает действующее законодательство?

9. Для выполнения переплетных работ поликлиника заключила договор с переплетчиком Козловым, временно нигде не работающим. По договору Козлов обязался в течение августа переплести документацию регистратуры, администрация - уплатить ему 15000 руб. В этом же договоре было условие, по которому режим работы определял Козлов. В процессе работы он, пользуясь специально изготовленным им приспособлением для выполнения переплетных работ, повредил руку и в течение 2-х недель был нетрудоспособен. Поэтому работу завершил 15 сентября. При расчете за выполненную работу Козлов потребовал "оплатить ему листок нетрудоспособности за время болезни", поскольку травму он получил на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее записать в его трудовую книжку. Администрация отказала Козлову в его требованиях.

Был ли между сторонами заключен трудовой договор?

Обоснованы ли требования Козлова?

10. Из объявления Чижова узнала, что заводу требуется экономист, и решила поступить на это место, представив необходимые документы. В отделе кадров ей сказали, чтобы она зашла через два дня для окончательного решения вопроса. Когда она пришла, начальник отдела кадров объяснил ей, что на эту должность взяли другую женщину с большим стажем, имеющую несколько благодарностей в трудовой книжке. Чижова считает отказ в приеме на работу незаконным, т.к. она обратилась первая, имеет соответствующее образование и два года работала экономистом.

Имеет ли значение время подачи заявления о приеме на работу?

Вправе ли администрация выбрать того работника из числа претендентов, у которого, по мнению, лучшие деловые качества?

11. Николаева обратилась в организацию с просьбой принять ее на должность коменданта общежития. В отделе кадров ее попросили, помимо паспорта и трудовой книжки, принести справки о наличии жилой площади и состоянии здоровья.

Право ли администрация предприятия, требуя указанные документы для приема на работу Николаевой?

Какие документы администрация вправе требовать от поступающих на работу?

В каком порядке и куда Николаева может обжаловать действия администрации предприятия?

12. Администрация кинотеатра пригласила на работу художника Шевцова, направив в организацию, где он работал, письмо с просьбой о его переводе. Шевцов уволился и через неделю пришел в кинотеатр к инспектору по кадрам для оформления на работу. В отделе кадров выяснилось, что на эту должность накануне принят другой работник с более высокой квалификацией. Приглашенный художник Шевцов обжаловал отказ администрации кинотеатра в суд.

Как должен быть разрешен конфликт?

13. Приказом директора котельных и тепловых сетей Октябрьского района машинист котла Чистяков в порядке повышения был переведен на должность начальника смены с месячным испытательным сроком. Через две недели он был предупрежден, что будет уволен по ч. 1 ст. 71 ТК РФ как не выдержавший испытание.

Правомерно ли увольнение Чистякова? Куда должен обратиться Чистяков, если он не согласен с увольнением?

14. Куликова решила поступить на работу приемщицей в комбинат бытового обслуживания. При оформлении ей предложили пройти испытание в течение одного месяца. Она отказалась, считая, что по записям в трудовой книжке администрация может определить ее квалификацию и опыт работы. После этого администрация комбината предложила Куликовой найти работу в другом месте.

Правильно ли комбината администрация отказала Куликовой в приеме на работу?

Что такое испытание при приеме на работу? Какова его цель? Каков порядок установления и проведения испытания при приеме на работу? Каковы его правовые последствия?

15. По окончании образовательного учреждения среднего профессионального образования Семченко поступил на работу старшим технологом машиностроительного завода. Когда Семченко вышел на работу и ознакомился с приказом о приеме его на работу, то увидел, что принят с испытательным сроком. Он не стал расписываться в приказе и заявил, что молодым специалистам нельзя устанавливать испытательный срок.

Для каких категорий рабочих и служащих администрация не вправе устанавливать испытание при приеме на работу?

Как следует решить спор, возникший при приеме на работу Семченко?

16. Зорин был принят на работу в организацию в качестве директора с трехмесячным испытательным сроком. Однако по истечении этого срока собственник предприятия объявил Зорину, что срок его испытания продлевается еще на три месяца. Через полтора месяца после продления срока испытания Зорин был уволен как не выдержавший испытания по ч.1 ст. 71 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Зорин обратился в государственную инспекцию труда с заявлением о восстановлении его на работе. При этом Зорин указал, что выдержал трехмесячный испытательный срок, первоначально ему установленный администрацией.

Подлежит ли удовлетворению требование Зорина?

17. Свиридов был зачислен на временную работу в ателье бытового обслуживания часовым мастером, с 20 апреля сроком на 2 месяца. 19 июня был издан приказ об его увольнении. 23 июня он был снова принят в это же ателье на ту же работу. В приказе было указано о зачислении Свиридова на временную работу. 1 августа трудовой договор с ним был расторгнут ввиду окончания временной работы. Свиридов подал заявление в районный суд с иском о восстановлении на работе.

Как должен быть решен данный спор?

18. В связи с простоем слесарь Бабич был переведен на другое предприятие в той же местности сроком на 2 месяца. По истечении месяца Бабич подал заявление о возвращении его на прежнюю работу. Администрация предложила Бабичу продолжать работу на другом предприятии, указав, что перевод в связи с простоем не ограничен месяцем.

Права ли администрация?

19. Мастер Масленников в связи с аварией в теплоцехе был приказом директора переведен на 2 месяца на должность временно отсутствующего заместителя начальника цеха. Масленников возражал против перевода и обратился в КТС с заявлением о восстановлении его в должности мастера цеха.

Каково ваше мнение по данному делу?

20. В связи с изменением в организации перевозок администрация автопредприятия 20 декабря 2013 г. издала приказ и ознакомила шофера Федорова о переводе его с 1 января 2014 г. с автомобиля ЗИЛ на большегрузный автомобиль КамАЗ. Федоров возражал против перевода, ссылаясь на то, что у него значительно меняется режим работы – начало и окончание рабочего дня, увеличивается количество и продолжительность командировок. Администрация настаивала на своем решении, отметив, что у Федорова возрастет заработная плата. Не решив спорный вопрос с администрацией, Федоров обратился с жалобой в государственную инспекцию труда.

Можно ли действия администрации автобазы рассматривать как перевод Федорова на другую работу, требующий его согласия?

Как должна быть разрешена жалоба Федорова?

21. Приказом директора завода в октябре 2020 г. кассир Копылова была назначена на 20 дней исполняющей обязанности бухгалтера, отсутствовавшего по болезни. В декабре 2020 г. в связи с отсутствием бухгалтера, направленного на курсы повышения квалификации, Копылова вновь была назначена исполняющей обязанности бухгалтера сроком на один месяц. С таким приказом кассир не согласился и просил администрацию отменить его как незаконный.

Какие нарушения допустила администрация?

22. В связи с аварией на линии электропередачи и возникшим простоем начальник цеха предложил токарю 5-го разряда Зябликову перейти на время простоя на работу по сортировке металлолома. Считая, что эта работа не соответствует его специальности и квалификации, Зябликов попросил направить его в бригаду, которой поручены работы по ремонту станков.

Каковы условия перевода при простое? Вправе ли токарь Зябликов претендовать на работу с учетом его специальности и квалификации?

23. Для ликвидации аварии в прессовый цех были переведены 25 рабочих из других цехов завода. В приказе срок перевода был установлен в полтора месяца. Профком завода указал администрации, что она допустила грубое нарушение законодательства о труде. Администрация с мнением профкома не согласна.

Кто прав в данном споре?

24. Распоряжением директора рыбокомбината Вольская, работавшая, в соответствии с приказом приема на работу, кочегаром котельной бондарного цеха рыбокомбината, была переведена без ее согласия кочегаром того же комбината. Вольская возражала против этого, т.к. общежитие, куда ее переместили, находится на значительном удалении от ее дома. Условия труда там хуже, помещение, где расположена котельная, старое, запущенное, поблизости нет ни буфета, ни столовой.

Законно ли распоряжение директора о перемещении Вольской?

В чем отличие перевода от перемещения?

25. Кочетков работал в организации 25 лет, последние 10 лет мастером участка. Приказом директора он был переведен без его согласия на должность освобожденного бригадира, а на место мастера принят Фролов, окончивший в этом году технологический институт. На заседании КТС, куда обратился Кочетков с просьбой о восстановлении на работе, выступившие сослались на необходимость продвижения молодежи на ответственные посты, а также на то обстоятельство, что Кочетков является пенсионером и получает дополнительно к зарплате пенсию.

Какое решение должна вынести КТС?

26. Работница табачной фабрики Лемешева решила уволиться с работы по собственному желанию, о чем предупредила администрацию устно 5 сентября. В связи с тем, что через две недели администрация не издала приказ, Лемешева на работу не вышла.

Правильно ли поступила Лемешева?

Может ли администрация ее уволить за прогул без уважительных причин?

27. Продавец универсама Королева 10 августа письменно предупредила администрацию об увольнении по собственному желанию с 15 августа. В заявлении она указала, что вступила в брак и переезжает по месту жительства мужа в другой город. Администрация не возражала против увольнения Королевой по истечении двух недель, с чем та не согласилась и просила уволить ее в указанный срок.

Каков порядок увольнения в данном случае?

28. Токарь Иванов 4 марта письменно предупредил администрацию об увольнении по собственному желанию. Однако 14 марта Иванов обратился к администрации с заявлением, в котором просил считать просьбу об увольнении недействительной, так как у него изменились обстоятельства и он решил продолжать работу. Ссылаясь на то, что приказ об увольнении был уже издан и на его место подобран новый, высококвалифицированный работник, администрация отказала в просьбе Иванова сохранить за ним рабочее место.

Правильны ли действия администрации?

29. Электромонтер Рыжаков был уволен по п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ. При рассмотрении дела в суде, куда он обратился с просьбой о восстановлении на работе и выплате необходимых сумм за время вынужденного прогула, выяснилось, что Рыжаков три месяца болел и на его место был принят электромонтер Иванов, который проработал более двух месяцев. Когда Рыжаков вернулся на работу, его уволили, так как он, по мнению работодателя, был менее квалифицированным работником, чем Иванов.

Какое решение должен вынести суд по иску Рыжакова?

30. В ООО «Светоч» было решено провести сокращение административно-хозяйственного персонала. Излишними, с точки зрения администрации, являются 3 должности - инженера, социолога и техника-смотрителя помещений, отвечающего за противопожарную безопасность. При этом сокращаемую должность инженера занимает работник с высшим образованием 52 лет, имеющий стаж работы на данной организации 24 года; из двух социологов – один с высшим образованием, а другой – студент-заочник 5 курса; на должности техника-смотрителя работает мать-одиночка, воспитывающая ребенка 9 лет

Как осуществляется сокращение штатов?

Как следует решать вопрос о высвобождении работников?

31. В связи с результатами проведенной аттестации к увольнению были намечены: лаборант Петрова, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком двух лет, пенсионер Смирнов, получающий пенсию по возрасту, инженер-практик, не имеющий высшего образования.

Кто и по какому основанию может быть уволен?

32. В юридическую консультацию обратилась группа работников, уволенных с работы по п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, за разъяснением о законности увольнения. Среди них были:

а) Толкунов, признанный администрацией непригодным к выполнению работы по специальности в связи с отсутствием практического опыта;

б) инженер-практик Еремушкин, имеющий 20-летний стаж работы и освобожденный от занимаемой должности в связи с отсутствием у него высшего образования;

в) ст. инженер-конструктор научно-исследовательского института Хитров, освобожденный от работы по результатам аттестации.

Какое разъяснение должно быть дано всем этим лицам?

33. Федоренко, работая преподавателем музыки, систематически допускала нарушения трудовой дисциплины. За прогул без уважительной причины, совершенный 10 марта, ей был объявлен выговор. 15 мая за недостойное поведение ей вновь был объявлен выговор. Недостойное поведение Федоренко выражалось в том, что она во время работы затеяла с матерью одной из своих учениц ссору и оскорбляла ее в присутствии группы детей. 10 ноября она за четыре часа до конца работы ушла домой, и приказом от 19 ноября была уволена за прогул по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правильно ли такое увольнение?

34. Электромонтер Власов пошел во время обеденного перерыва в столовую, расположенную вне территории завода. Там он встретил знакомого, с которым выпил, и захмелел. Не дойдя до завода, Власов прилег на скамейку и уснул. В результате он отсутствовал на работе более 4-х часов.

На следующий день Власов был уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Факт его опьянения подтверждался актом, составленным представителем администрации и тремя рабочими, которые, возвращаясь домой с работы, видели Власова спящим в саду и поняли, что он пьян.

Правильно ли был уволен Власов?

35. Рабочий транспортного цеха Сахаров 28 мая 2014 г. пришел на работу в нетрезвом виде. Мастер скрыл этот факт и не отстранил его от работы. 21 июня 2014 г. рабочие рассказали начальнику цеха о том, что в указанный день Сахаров находился на работе в нетрезвом виде. Поскольку начальник цеха уже неоднократно делал ему замечания по работе, то решил уволить его. Приказом от 6 июля 2014 г. Сахаров был уволен за появление на работе в нетрезвом виде (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Правомерно ли такое увольнение?

36. 12 ноября 2014 г. слесарь 5-го разряда Тимофеев за неоднократное нарушение трудовой дисциплины был переведен разнорабочим на 3 месяца. Тимофеев от перевода

отказался, ссылаясь на то, что он квалифицированный работник и администрация не вправе переводить его на неквалифицированные работы. В течение двух дней Тимофеев на работу не выходил, поэтому администрацией он был уволен за прогул. Тимофеев обратился с иском в федеральный суд о восстановлении на прежней работе.

Является ли законным перевод Тимофеева? Как должен быть решен спор?

37. Администрация завода уволила нагревальщика газовых печей Глубоковского за неявку на работу более семи месяцев подряд (в связи с профзаболеванием).

Правильны ли действия администрации?

38. Служба вневедомственной охраны хлебозавода 5 февраля задержала у проходной идущую с работы тестомесителя Хромову. При осмотре у нее в сумке было обнаружено 2 кг сливочного масла и 1 кг пшеничной муки. Учитывая, что Хромова и ранее задерживалась с похищенными продуктами, администрация направила материал на нее в органы милиции и через день Хромова была уволена за совершение мелкого хищения (по подп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Каков порядок увольнения в связи с совершением по месту работы хищения государственного или общественного имущества (в том числе мелкого)?

Правильно ли уволена Хромова?

39. Директор санатория «Алмаз» своим приказом уволил по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ бельевщицу Карасеву, которая 17 июля 2014 г. не вышла на работу. В суде, куда обратилась Карасева, было установлено, что она не вышла на работу ошибочно, считая, что этот день является выходным.

Каков порядок увольнения?

Правомерны ли действия директора? Какое решение должен принять суд?

40. Технику Светлогорову за успешное окончание института без отрыва от производства директором предприятия была объявлена благодарность. Узнав, что сведение об этом поощрении не было записано в трудовую книжку, Светлогоров обратился с соответствующей просьбой к начальнику отдела кадров. Однако последний отказался выполнить эту просьбу Светлогорова.

Какие поощрения записываются в трудовую книжку?

Обоснованы ли требования Светлогорова?

41. При разработке проекта коллективного договора на ОАО «Союз» администрация предложила включить ряд условий, в том числе следующие: за нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются вместе с дисциплинарными взысканиями дополнительные меры воздействия - лишение премий, лишение 13-й полочки, отказ в выдаче компенсации в связи с удорожанием обедов, сокращение отпуска, перенос очереди на получение жилья. Профком возражал против включения таких мер в коллективный договор. Однако на колдоговорной конференции коллектив подтвердил позицию директора.

Правомерно ли включение таких положений в коллективный договор?

Были ли при этом допущены какие-либо нарушения действующего законодательства?

42. Директор организации получил 23 августа докладную начальника цеха, что слесарь Семенов 20 августа отсутствовал на работе 4 часа. Судя по всему уважительных причин у него не было. Написать объяснительную записку он отказался. Начальник цеха просил объявить ему выговор и лишить премии за август.

Правомерны ли действия начальника цеха?

Можно ли подвергнуть Семенова дисциплинарному взысканию?

43. Учетчица Терентьева 21 апреля не вышла на работу. На следующий день она представила объяснительную записку, в которой сообщила, что невыход на работу связан с

аварией водопроводной сети. Считая причину невыхода на работу неуважительной, администрация объявила ей выговор. Терентьева подала заявление в КТС с просьбой о снятии дисциплинарного взыскания.

Какое решение должна вынести КТС?

44. Инженер Петров был уволен за прогул без уважительных причин.

Он обратился в суд с просьбой о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Суд, рассматривая дело, установил следующее. Петров с 17 по 30 сентября отсутствовал на работе. Он представил листок нетрудоспособности с 18 по 30 сентября. Заболев 17 сентября, Петров попросил соседа по квартире вызвать врача. Сосед пообещал позвонить в поликлинику с работы по телефону, но забыл это сделать, получив срочное задание. В результате врач был вызван лишь 18 сентября. Будучи вызваны в качестве свидетелей в суд, сосед подтвердил обстоятельства дела, а врач удостоверил факт заболевания Петрова ранее 18 сентября.

Какое решение должен вынести суд?

45. Совершив 21 апреля прогул без уважительных причин, штамповщик Федькин, страдавший хронической гипертонией, взял больничный листок и по 10 мая поэтому отсутствовал на работе. С 12 мая ему по графику был предоставлен очередной отпуск. После выхода на работу 11 июня, он встретил начальника цеха, который ему сообщил, что у директора лежит на подписи приказ об увольнении по подп. «а» 4 п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

Будет ли законным увольнение в данном случае?

46. Наладчик машиностроительного завода Фролов, находясь в командировке в Новгороде, 11 января явился в нетрезвом виде в организацию и учинил там дебош. 25 апреля администрация машиностроительного завода получила из Новгорода материалы на Фролова и 28 апреля он был уволен по подп. «б» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Считая, что администрация нарушила установленный законом месячный срок для увольнения, Фролов обратился в суд с просьбой о восстановлении его на работе и оплате вынужденного прогула.

Какое решение вынесет суд?

47. Бухгалтер Сидорова за нарушение правил учета материальных ценностей была 8 апреля 2014 года подвергнута дисциплинарному взысканию в виде строгого выговора. Сидорова считала, что взыскание наложено на нее неправильно, так как проступок был совершен ею еще в 2013 году вскоре после поступления на работу, когда она еще не знала всех тонкостей учета, и что инициатором объявления ей выговора был ревизор, с которым у нее сложились отношения. В этой связи Сидорова просила отменить приказ.

Правомерно ли это требование?

48. Директор ООО «Светоч» 12 января 2014 года объявил выговор за недисциплинированность слесарю, члену профкома Коркину. Так как Коркин 3 месяца назад совершил дисциплинарный проступок, администрация уволила его за неоднократное нарушение трудовой дисциплины по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Коркин обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе. В этом заявлении он, в частности, указал, что считает увольнение неправильным, так как к нему ранее не применялись меры дисциплинарного взыскания.

Ваше мнение по данному делу?

49. Слесарь Федюнин в течение последнего времени неоднократно нарушал дисциплину, прогуливал, опаздывал на работу. 17 июня администрация за очередной прогул без уважительных причин объявила ему выговор. 20 сентября он вышел на работу с опозданием на два часа. Администрация, не получив от Федюнина удовлетворительных объяснений, решила уволить его по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Приказ был издан 24 октября. Федюнин подал заявление в суд с просьбой о признании приказа незаконным и восстановлении на работе.

Каким должно быть решение суда по данному делу?

50. За нарушение трудовой дисциплины слесарь 4-го разряда Гуляев 17 октября 2014 года был переведен на работу подносчиком материалов сроком на 3 месяца. Проработав на этом месте два месяца, Гуляев заболел и был временно нетрудоспособен 1, 5 месяца. Вернувшись на работу, он потребовал, чтобы ему была предоставлена работа в соответствии с его квалификацией слесаря 4-го разряда и отказался выполнять обязанности по подноске материалов. Администрация, считая, что Гуляев еще месяц должен отработать на нижеоплачиваемой работе, объявила ему выговор за отказ приступить к работе и предупредила, что если он немедленно не выполнит распоряжение, то будет уволен по п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ. Гуляев обратился в КТС с просьбой восстановить его на прежней работе и отменить наложенное на него взыскание. КТС не удовлетворила его требований. Гуляев подал заявление в районный суд.

Как должно быть решено это дело?

51. Заведующий постановочной частью Дома Культуры Климчук был уволен «за безответственное отношение к своим обязанностям». Климчук обратился с иском в районный суд. При рассмотрении дела в суде было установлено, что ранее Климчук взысканий не имел, а «безответственное отношение» к работе выразилось в том, что декорации и костюмы к новому спектаклю готовы не были, в результате чего премьеры была перенесена на более поздний срок. Суд восстановил Климчука на работе. Администрация ДК обжаловала решение суда в областной суд с просьбой отменить решение районного суда, который, с ее точки зрения вынес неправильное решение.

Кто прав в этом споре?

Какое решение должен вынести областной суд?

52. Экономист Полетаева, узнав, что в организации выдают заработную плату, утром, не заходя на рабочее место, отправилась в кассу. На работу пришла после обеденного перерыва. Узнав об этом, администрация уволила ее за прогул. Считая такое увольнение слишком строгим, Полетаева обратилась в суд. В своем исковом заявлении она ссылаясь на то, что отсутствие ее на работе в течение половины рабочего дня не является прогулом.

Какие нарушения трудовой дисциплины могут рассматриваться как прогул? Допущены ли администрацией какие-либо ошибки при увольнении Полетаевой? Какое решение должен вынести суд?

53. В результате инвентаризации 17 января у кладовщика Миронова были обнаружены излишки материалов на сумму 3 тыс. рублей. Через неделю директор уволил Миронова в связи с утратой доверия. Однако в связи с тем, что нового кладовщика удалось найти не сразу, приказ об увольнении был подписан 13 марта. Миронов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что основание для увольнения могла послужить только недостача, а не излишки, которые к тому же были оприходованы. Кроме того, он указал, что администрация пропустила месячный срок при его увольнении.

К каким работникам и за какие нарушения возможно применение дополнительных оснований для увольнения? Каковы сроки увольнения? Какое решение должен вынести суд?

54. Слесарь Фалин за неоднократное нарушение трудовой дисциплины был уволен. В течение года на него было наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении в суде его иска о восстановлении на работе выяснилось, что каких-либо объяснений до наложения взысканий администрация от него не требовала. Кроме того, за третий проступок администрация объявила ему выговор, а затем уволила.

Подлежит ли Фалин восстановлению на работе? Как должно быть решено это дело?

55. Преподаватель музыкального училища Зверева была уволена с учетом мнения профкома ввиду несоответствия занимаемой должности. Причиной увольнений послужили

факты грубого отношения к учителям и ученикам, систематические скандалы, которые устраивала в коммунальной квартире.

Правильна ли формулировка причины увольнения? Может ли суд изменить ее? Какое решение должен вынести суд по иску Зверевой, которая просит восстановить ее на работе?

56. Учительница общеобразовательной школы на уроке, разозлившись на нерадивого ученика, ударила его указкой. Родители потребовали убрать ее из школы. Директор ответила, что это первый случай и еще нельзя применить увольнение. Поэтому учительнице был объявлен выговор с предупреждением, что при повторении таких фактов она будет уволена. Родители обратились в мэрию.

Какое разъяснение должно быть им дано?

57. 21 октября фрезеровщик Филимонов, будучи в нетрезвом виде на работе, допустил поломку фрезы и «запорол» обрабатываемую деталь. Администрация завода 25 октября объявила ему выговор и предупредила, что из заработной платы Филимонова будет удержана стоимость фрезы и испорченной дорогостоящей детали. Филимонов отказался писать заявление о согласии на удержание из заработной платы, ссылаясь на то, что и выговора достаточно за один проступок. Не досчитавшись определенной суммы при получении заработной платы, он написал заявление в КТС с требованием о возврате денег.

Какое решение вынесет КТС?

58. За брак в работе токарю Креницыну был объявлен выговор. Кроме того, он был лишен премии, поскольку Положение о премировании предоставляет право администрации лишить работников за производственные упущения премии полностью или частично. Одновременно администрация сделала распоряжение об удержании из заработной платы Креницына среднего заработка в целях покрытия ущерба, причиненного в результате производства брака. Креницын обратился в КТС с просьбой признать неправильными приказы администрации о лишении его премии и удержании из зарплаты, т. к. согласно правилам внутреннего распорядка за каждое нарушение может быть наложено только одно взыскание.

Составьте проект решения КТС.

59. У кондуктора междугороднего автобуса Шилина были похищены билеты. Об этом он немедленно сообщил администрации автопарка, которая издала распоряжение о признании похищенных билетов недействительными и одновременно потребовала от Шилина возмещения полной стоимости этих билетов.

Правильно ли поступила администрация автопарка?

60. Шофер автобазы Жуков при доставке груза в результате неосторожного управления автомашиной допустил аварию. Автомашина была существенно повреждена, а находящийся на ней груз уничтожен. Автобаза, ссылаясь на то, что с Жуковым был заключен договор о его полной материальной ответственности, потребовала от Жукова полного возмещения стоимости ремонта автомашины, уничтоженного груза и убытков, вызванных простоем автомашины во время ее ремонта.

Подлежат ли удовлетворению требования администрации?

61. Шофер автобазы Петюков во время перевозки консервов разбил 225 банок по небрежности. Этот груз он не принимал под свою ответственность. Договор о полной материальной ответственности он не заключал. По иску автобазы суд полностью взыскал стоимость разбитых банок консервов с Петюкова.

Могут ли шоферы нести материальную ответственность за сохранность перевозимого груза и, если могут, то в каком размере?

62. Калькулятор столовой неправильно определил стоимость блюд. Продажа их по заниженной стоимости причинила убытки столовой в сумме 12 000 руб. Директор столовой

издал приказ об удержании из заработной платы калькулятора всей суммы ущерба. Калькулятор обратился в КТС.

Какое решение должно быть вынесено комиссией?

В каком размере должен нести материальную ответственность калькулятор?

63. Токарь Хвалынский при обработке деталей допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора на него было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора и предложено возместить причиненный ущерб в 5-ти дневный срок. В противном случае бухгалтерия должна была произвести удержания из заработной платы Хвалынского в размере полной стоимости ремонта станка. Рабочий не согласился с этим и обратился в КТС, указывая, что администрация не имела права налагать на него сразу два взыскания и возлагать полную материальную ответственность.

Правильны ли эти утверждения? В каком порядке и в каком размере Хвалынский может быть подвергнут материальной ответственности?

64. Из гардероба предприятия по халатности гардеробщицы Смирновой была украдена куртка одного из рабочих, которому предприятие выплатило 8 500 руб. Оклад гардеробщицы 8 500 руб. в месяц. Администрация издала распоряжение взыскать с гардеробщицы всю сумму денег, выплаченную потерпевшему. Гардеробщица не согласилась с этим распоряжением, ссылаясь на то, что с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности.

Какое решение должна вынести КТС?

65. Мастер бригады каменщиков Мухин по своей нераспорядительности не обеспечил бригаду цементом, вследствие чего бригада из 20 человек не работала полный рабочий день. За время простоя каждый член бригады получал 2/3 тарифной ставки в соответствии с установленным разрядом. Когда цемент поступил, бригаде пришлось работать сверхурочно. Администрация предприятия решила взыскать с Мухина ущерб в размере выплат бригаде за простой и повышенной оплаты труда членов бригады в сверхурочное время. Сумма превысила месячный заработок Мухина. Он не согласился с взысканием и обратился в КТС.

Какое решение должна вынести комиссия?

66. КТС завода получила 1 ноября заявление фрезеровщика Филимонова о возврате якобы неправильно удержанных из заработной платы сумм в связи с браком произведенной им детали. КТС собралась на заседание 14 ноября. Заявитель отсутствовал, так как работал во 2-ю смену. Заслушав объяснения начальника цеха, КТС признала необоснованными требования Филимонова. Узнав о вынесенном решении Филимонов обратился в профком, но и здесь не нашел, как он говорит, справедливости, ибо профком посоветовал ему подать заявление в районный суд.

Как должно быть решено это дело?

67. Квалификационная комиссия присвоила Петрову 4-й разряд. Считая, что ему должен быть установлен более высокий разряд, Петров обратился в КТС. В связи с тем, что один из членов КТС уволился, другой находился в командировке, а третий был болен, заявление рассматривалось комиссией в составе двух членов, мнения которых разошлись. Петров обратился в районный суд.

Были ли допущены нарушения законодательства о порядке рассмотрения трудовых споров КТС?

68. Заведующая отделением диспансера Кириллова была уволена за незаконную выдачу больничных листов Суд, куда Кириллова обратилась с иском о восстановлении на работе, отказал в приеме заявления, сославшись на то, что дела об увольнении руководящих работников суду не подведомственны.

Законно ли определение суда?

69. КТС вынесла решение об оплате бригаде формовщиков полного брака, исходя из среднего заработка, так как причиной брака оказалось неудовлетворительное качество формовочной земли. Формовщики обратились в КТС с просьбой о выдаче им исполнительного документа, поскольку администрация отказалась выполнить решение КТС.

Как должна поступить КТС?

70. На члена профкома Илюшина, работающего токарем, было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Так как вопрос предварительно не был обсужден на заседании профкома, Илюшин обратился в КТС с просьбой о снятии взыскания.

Правомерно ли такое обращение? Какие гарантии установлены для членов профкома? Подлежит ли удовлетворению требование Илюшина?

71. Рабочий АОЗТ «Ника» Николаев совершил прогул в течение 3-х дней. В связи с этим руководство организации объявило ему выговор, лишило его премии и предложило ему возместить убытки, возникшие в связи с простоем станка. Не согласившись с этим, Николаев обратился в КТС.

Правильно ли поступил работодатель? Какое решение должна принять КТС?

72. Рабочий мясокомбината Светлов был задержан в проходной с копченой колбасой. Директор мясокомбината уволил его по подп. «г» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ в связи «с утратой к нему доверия».

Правильно ли такое решение?

Возможно увольнение Светлова по общим и дополнительным основаниям?

Какое решение вынесет суд, куда обратился Светлов с просьбой о восстановлении его на работе и выплате ему заработной платы за время вынужденного прогула?

73. Директор организации обнаружил, что бухгалтер Филина выдала справку одному из служащих с указанием завышенного размера заработка, что могло привести к назначению трудовой пенсии в повышенном размере. Следуя порядку применения дисциплинарного взыскания, установленному ст. 193 ТК РФ, директор издал приказ об увольнении Филиной по п.7ч.1 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой к ней доверия.

Филина возражала против увольнения, ссылаясь на то, что ранее не имела нарушений трудовой дисциплины и увольнение за данный проступок слишком суровое наказание, поскольку на иждивении у нее находится сын-школьник.

Какое решение должен вынести суд по данному делу?

74. Слесаря Казакова за склочный характер, мешающий всему коллективу работать, и за анонимки, направленные в разные инстанции уволили с работы по решению общего собрания работников организации, записав в трудовой книжке «уволен за аморальное поведение по п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ».

Казаков обратился в федеральный суд с иском о восстановлении на работе. Директор ремонтного предприятия против иска возражал, ссылаясь на категорический отказ работников работать с Казаковым.

Какое решение должен вынести суд?

75. В пятом автопарке по окончании рабочей смены проходило собрание трудового коллектива по обсуждению проекта коллективного договора. Водитель Васильев явился на собрание в нетрезвом виде и принес с собой бутылку водки, которую и распил с загонщиком Шалаевым и начальником ремонтной службы Изотовым. В процессе ведения собрания Васильев и Изотов выступили с резкой критикой начальника автоколонны.

Своим приказом директор автопарка уволил Васильева, Шалаева и Изотова по подп. «б» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ без учета мнения профсоюза автотранспортных рабочих. Все трое написали заявление в суд с требованием о восстановлении на работе считая, что их уволили за критику в адрес начальства.

Какое решение должен вынести суд?

76. В КТС завода подали заявления двое рабочих, не согласных с установленным им графиком очередных отпусков в зимнее время. Печатник Иванов мотивировал несогласие тем, что он как учащийся техникума имеет право на отпуск летом. Слесарь Герасимов просил предоставить отпуск летом, так как он два года подряд использовал отпуск зимой, а в этом году хочет поехать отдыхать с детьми-школьниками.

Может ли КТС рассматривать эти заявления?

Как должны быть решены данные споры?

77. КТС вынесла решение, обязывающее администрацию выплатить инженеру Катранову 2 000 руб. за сверхурочную работу. Бухгалтер организации отказался выполнить решение КТС, так как, по его мнению, Катранов не имеет права на дополнительную оплату сверхурочной работы, поскольку является работником с ненормированным рабочим днем. Катранов попросил выдать ему удостоверение на принудительное исполнение решения КТС.

Кто прав в этом споре? Как должно быть решено дело?

78. Рабочий 6 разряда Гусев обратился 17 августа в КТС с заявлением о доплате ему к заработку межразрядной разницы за январь, февраль, март и апрель, так как в этот период он выполнял работы по 4 разряду. В комиссии мнения разделились. Одни члены комиссии считали, что Гусев не имеет права на межразрядную разницу, поскольку коллективный договор завода не предусматривает обязанности администрации ее выплачивать. Другие полагали, что Гусев утратил право на получение разницы ввиду пропуска сроков обращения в КТС. В результате КТС вынесла решение об отказе Гусеву в удовлетворении его требований.

Правильно ли это?

79. Маляр 5-го разряда мебельной фабрики Мишина по приказу администрации переведена с операции по окраске кроватей на окраску стульев. Эта работа тарифицируется по 4 разряду. 15 апреля заявление Мишиной о несогласии с переводом рассматривалось в КТС, которая подтвердила правильность действий администрации, поскольку трудовая функция Мишиной не изменилась. 28 апреля работница обратилась в суд, который, однако, отказался принять ее заявление ввиду пропуска десятидневного срока.

Правильно ли решение КТС?

Как Вы оцениваете действия суда?

80. В связи с невыплатой заработной платы за последние два месяца на общем собрании работников организации было принято решение объявить забастовку. Директор организации, получив выписку из протокола общего собрания, отказался вести переговоры с представителями работников, ссылаясь на нарушения порядка урегулирования коллективных трудовых споров, и сказал, что в случае начала забастовки ее организаторы будут отвечать по суду за незаконность забастовки и оплатят все убытки, которые понесет организация.

Кто прав в этом случае?

Кем и в каком порядке забастовка может быть признана незаконной?

Типовые тестовые задания

1. Трудовой договор заключается:

- А) В письменной форме
- Б) В устной форме
- В) В любой форме
- Г) В устной или письменной

2. Трудовой договор заключается в следующем числе экземпляров:

- А) В одном
- Б) В двух
- В) В трёх
- Г) В четырех

3. Работник должен приступить к работе, если в трудовом договоре не оговорен день ее начала:

- А) В день, когда трудовой договор вступил в силу
- Б) На следующий день после вступления трудового договора в силу
- В) Через 2 дня после вступления трудового договора в силу
- Г) Через 3 дня после вступления трудового договора в силу

4. Не обязаны проходить медицинский осмотр при поступлении на работу:

- А) Несовершеннолетние работники
- Б) Работники организаций пищевой промышленности
- В) Работники водопроводных учреждений
- Г) Работники-пенсионеры

5. Испытательный срок при приеме на работу может быть установлен:

- А) Несовершеннолетним работникам
- Б) Беременным женщинам
- В) Пенсионерам
- Г) Лицам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев

6. По общему правилу максимальная продолжительность испытательного срока составляет:

- А) Один месяц
- Б) Три месяца
- В) Один год
- Г) Девять месяцев

7. Право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в период испытания работник:

- А) Не имеет
- Б) Имеет
- В) Имеет только в случаях, предусмотренных действующим законодательством
- Г) Имеет, если срок испытания превышает один месяц

8. Работникам, заключающим краткосрочный трудовой договор, испытание:

- А) Не устанавливается
- Б) Устанавливается
- В) Устанавливается в случаях, прямо указанных в законе
- Г) Устанавливается, если срок испытания превышает один месяц

9. Заключить срочный трудовой договор можно в следующих случаях:

- А) В любых случаях
- Б) Только при наличии соглашения между работником и работодателем
- В) В случаях, прямо предусмотренных законом
- Г) В случаях когда срок трудового договора превышает один год

10. Работодатель имеет право переводить работника в случае производственной аварии:

- А) На срок до 1 месяца
- Б) На срок до 2 месяцев
- В) На срок до 3 месяцев
- Г) На срок до 4 месяцев

11. Инициатором прекращения срочного трудового договора может быть:

- А) Работник или представительный орган работников
- Б) Работодатель или представительный орган работников
- В) Работник либо работодатель
- Г) Представительный орган работников

12. Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя о досрочном расторжении трудового договора:

- А) За три календарных дня
- Б) За 3 рабочих дня
- В) За 7 дней
- Г) Не позднее чем за 2 недели

13. Максимальная продолжительность срочного трудового договора как правило составляет:

- А) Шесть месяцев
- Б) Один год
- В) Пять лет
- Г) Три года

14. Срочный трудовой договор заключается с:

- А) Лицами, направленными органами службы занятости населения на общественные работы
- Б) Гражданином для временного замещения вакантной должности в организации
- В) Лицами предпенсионного возраста
- Г) Деканом факультета высшего профессионального учебного заведения

15. Работник, заключивший срочный трудовой договор, может быть уволен по инициативе работодателя в следующих случаях:

- А) Может во всех случаях
- Б) Не может во всех случаях
- В) Может в некоторых случаях
- Г) Может, если работник увольняется за виновные действия

16. Работник, решивший уволиться по собственному желанию, должен предупредить работодателя об увольнении по общему правилу не позднее чем:

- А) За две недели
- Б) За один месяц
- В) За три месяца
- Г) За три недели

17. Обязан ли работодатель отстранить от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения:

- А) Не обязан во всех случаях
- Б) Обязан в случаях указанных в законе
- В) Обязан в случае повторного появления
- Г) Обязан во всех случаях

18. Работодатель может отказаться уволить работника, подавшего заявление об увольнении по собственному желанию в следующих случаях:

- А) Может во всех случаях
- Б) Не может во всех случаях
- В) Может в некоторых случаях
- Г) Может, если срок трудового договора не превышает трех месяцев

19. Днем увольнения работника является:

- А) Последний день его работы
- Б) Следующий день после последнего дня его работы
- В) День, предшествующий последнему дню его работы
- Г) День, предшествующий дню издания приказа об увольнении

20. Работодатель имеет право произвести увольнение работника, не совершившего никакого нарушения его трудовых обязанностей, в следующих случаях:

- А) Не имеет во всех случаях
- Б) Имеет во всех случаях
- В) Имеет в случаях, предусмотренных законодательством
- Г) Может только в случае ликвидации организации

Типовые темы рефератов (3 семестр – 1-20; 4 семестр – 21-46)

1. Коллективно-договорные переговоры.
2. Разработка коллективного договора в организациях и у индивидуальных предпринимателей.
3. Содержание коллективного договора и его структура.
4. Соглашения: понятие, виды, порядок заключения.
5. Социальное партнерство в сфере труда.
6. Сфера действия трудового права.
7. Субъекты трудовых правоотношений.
8. Трудовой и гражданско-правовой договор в их соотношении.
9. Трудовой договор с руководителем организации.
10. Обеспечение законности коллективных и трудовых договоров.
11. Порядок заключения и содержание трудового договора. Виды трудовых договоров.
12. Переводы и перемещения работников.
13. Увольнение по инициативе работника.
14. Порядок увольнения по инициативе работодателя.
15. Увольнение по инициативе работодателя без вины работника.
16. Увольнение за виновные действия работника.
17. Общие и специальные (дополнительные) основания увольнения работника по инициативе работодателя.
18. Учет рабочего времени, режим труда и отдыха на производстве.
19. Очередные и дополнительные отпуска.
20. Системы оплаты труда работников.
21. Материальное стимулирование труда работников.
22. Материальная ответственность работника.
23. Материальная ответственность работодателя.
24. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.
25. Организация охраны труда на производстве.
26. Расследование несчастных случаев на производстве.
27. Государственный надзор за соблюдением норм охраны труда на производстве.
28. Общественный контроль за соблюдением норм охраны труда на производстве.
29. Статус профсоюзов в Российской Федерации.
30. Организация и деятельность комиссий по рассмотрению трудовых споров.
31. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров.
32. Забастовка как средство урегулирования трудовых споров.
33. Международно-Международно-правовое регулирование труда.
34. Международная организация труда и ее роль в правовом регулировании общественно-трудовых отношений.
35. Конвенции и рекомендации МОТ.
36. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
37. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
38. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
39. Особенности регулирования труда надомников.
40. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
41. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.
42. Особенности регулирования труда работников транспорта.
43. Особенности регулирования труда педагогических работников.
44. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ.
45. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
46. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе промежуточной аттестации

Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине: зачет (3 семестр) – по результатам накопительного рейтинга или в форме компьютерного тестирования; экзамен (4 семестр) – по результатам накопительного рейтинга или в форме компьютерного тестирования.

Устно-письменная форма по вопросам к зачету/экзамену предполагается, как правило, для сдачи академической задолженности.

Примерные вопросы к зачету (1-26) / экзамену (1-47)

1. Предмет и метод трудового права.
2. Источники трудового права: понятие источника, виды источников.
3. Роль договоров и соглашений в регулировании трудовых отношений.
4. Судебная практика по трудовым делам. Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации.
5. Постановления Конституционного Суда Российской Федерации по трудовым делам.
6. Социальное партнерство: понятие, основные принципы, стороны, система, формы.
7. Коллективный договор: порядок заключения, стороны.
8. Коллективные переговоры и их правовое регулирование.
9. Структура и содержание коллективных договоров. Коллективный договор как источник локальных правовых норм.
10. Трудовой договор и его отличия от смежных гражданско-правовых договоров.
11. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.
12. Испытание при приеме на работу.
13. Срочные трудовые договоры и их особенности.
14. Переводы и перемещения работников.
15. Основания прекращения трудового договора.
16. Прекращение трудового договора по инициативе сторон трудового договора.
17. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя.
18. Увольнение в случае ликвидации организации либо сокращения штата или численности работников организации.
19. Увольнение по инициативе работодателя за виновные действия работника.
20. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания за нарушения трудовых обязанностей работником.
21. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
22. Дополнительные (специальные) основания увольнения отдельных категорий работников.
23. Рабочее время и его правовое регулирование.
24. Основные и дополнительные отпуска.
25. Заработная плата и ее состав.
26. Системы заработной платы.
27. Гарантийные и компенсационные выплаты по трудовому праву.
28. Правовое регулирование дисциплины труда.
29. Поощрения за успехи в труде.
30. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.
31. Материальная ответственность работодателя перед работником.
32. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный организации.
33. Договор о полной материальной ответственности.
34. Коллективная материальная ответственность.
35. Правовое регулирование охраны труда.
36. Труд женщин.
37. Труд несовершеннолетних работников.
38. Расследование несчастных случаев на производстве.
39. Государственный надзор и общественный контроль за выполнением правил и норм охраны труда.

40. Трудовые споры.
41. Организация и деятельность комиссий по трудовым спорам (КТС).
42. Рассмотрение трудовых споров в судах.
43. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.
44. Примирительные процедуры как средство урегулирования коллективных трудовых споров.
45. Забастовка как средство урегулирования трудовых споров.
46. Международно-правовое регулирование трудовых отношений.
47. Конвенции МОТ и их значение для российского трудового права.

Примерный тест для итогового тестирования (зачет/экзамен)

1. Какие общественные отношения не регулируются трудовым правом:

- А) Социальные
- Б) Управленческие
- В) Трудовые
- Г) Иные, непосредственно связанные с трудовыми, отношения

2. Методами правового регулирования общественно-трудовых отношений являются:

- А) Императивный метод
- Б) Диспозитивный метод
- В) Сочетание императивного и диспозитивного методов
- Г) Метод власти и подчинения

3. Трудовые отношения в Российской Федерации регулируются:

- А) Трудовым кодексом РФ
- Б) Гражданским кодексом РФ
- В) Законом РФ «Об акционерных обществах»
- Г) Уголовным кодексом РФ

4. Регулирование трудовых отношений относится:

- А) К ведению Российской Федерации
- Б) К совместному ведению Российской Федерации и субъектов Российской Федерации
- В) К ведению субъектов Российской Федерации
- Г) К ведению международных организаций

5. Сторонами трудовых отношений являются:

- А) Работник и работодатель
- Б) Работник и выборный орган первичной профсоюзной организации
- В) Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации
- Г) Работник и суд

1. Право принимать локальные нормативные акты предоставлено:

- А) Работодателю
- Б) Представительному органу работников
- В) Работодателю и работникам
- Г) Работникам

2. Имеют ли право субъекты РФ принимать собственные законы о труде:

- А) Имеют полное право
- Б) Имеют право в случае пробелов
- В) Не имеют права
- Г) Имеют право при наличии прямого указания в федеральном законе

3. Органы местного самоуправления принимать нормативные правовые акты о труде:

- А) Не вправе
- Б) Вправе
- В) Вправе только в случаях, указанных в законодательстве
- Г) Вправе только с согласия органов государственной власти субъектов РФ

4. Работодатель не имеет права:

- А) Увольнять работников
- Б) Поощрять работников за добросовестный труд
- В) Принимать локальные нормативные акты
- Г) Принимать муниципальные нормативные акты

10. Не является обязанностью работодателя:

- А) Соблюдение трудового законодательства
- Б) Обеспечение работников оборудованием и инструментами
- В) Выполнение трудовой функции
- Г) Ведение коллективных переговоров

11. Работник не имеет права:

- А) На заключение трудового договора
- Б) На предоставление ему работы
- В) На отдых
- Г) Нарушать требования охраны труда

12. Поручить выполнение своей работы другому лицу работник:

- А) Может
- Б) Не может
- В) Может только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством
- Г) Может, если является пенсионером.

13. Органами социального партнерства являются:

- А) Органы исполнительной власти субъектов РФ
- Б) Органы местного самоуправления
- В) Органы законодательной власти
- Г) Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

14. Субъектами трудового правоотношения являются:

- А) Заказчик и исполнитель
- Б) Работник и работодатель
- В) Комиссия по трудовым спорам и суд
- Г) Все субъекты трудового права

15. Субъектами трудового права не являются:

- А) Работники
- Б) Работодатели
- В) Органы занятости
- Г) Заказчики и исполнители

16. К основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится:

- А) Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников
- Б) Единство и дифференциация (различие) правового регулирования труда
- В) Освобождение работников при обращении в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, от уплаты судебных расходов в доход государства
- Г) Создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства

17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права не могут принимать:

- А) Работодатели, являющиеся юридическими лицами
- Б) Работодатели, использующие иностранную рабочую силу
- В) Работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями
- Г) Работодатели - физические лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями

18. К иным, непосредственно связанным с трудовыми отношениям, не относятся отношения:

- А) По организации труда и управлению трудом
- Б) По трудоустройству у данного работодателя

- В) По разрешению трудовых споров
- Г) По переводу работников на другую работу

19. Социальное партнерство не осуществляется на:

- А) Федеральном уровне
- Б) Региональном уровне
- В) Межотраслевом уровне
- Г) Территориальном уровне

20. Коллективный договор:

- А) Не содержит никаких правовых норм
- Б) Содержит локальные нормы
- В) Содержит отраслевые нормы
- Г) Содержит любые правовые нормы

Регламент проведения промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования

Кол-во заданий в банке вопросов	Кол-во заданий, предъявляемых студенту	Время на тестирование, мин.
не менее 100	30	30

Полный фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования размещен в банке вопросов данного курса дисциплины в ЭИОС университета <http://sdo.tolgas.ru/>.

В ходе подготовки к промежуточной аттестации обучающимся предоставляется возможность пройти тест самопроверки. Тест для самопроверки по дисциплине размещен в ЭИОС университета <http://sdo.tolgas.ru/> в свободном для студентов доступе.