Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
Среднерусский институт управления - филиал
ФАКУЛЬТЕТ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ, МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ЭКОНОМИКА НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА»
КАФЕДРА «Трудовое право и социальное обеспечение»

Меркулов Павел Александрович

Подписан: Меркулов Павел Александрович
DN: C=RU, S=Орловская область, L=гор. Орел, T=Директор, OU="СРЕДНЕРУССКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ - ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ""РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", O="ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ "" РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ""", СНИЛС=00482216008, ИНН=575206486423, E=it@orel.ranepa.ru, G=Павел Александрович, SN=Меркулов, CN=Меркулов Павел Александрович
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: Среднерусский институт управления

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой «Трудовое право и социальное обеспечение»
Протокол № 1 от «27» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б.1.Б.36.02 ТРУДОВОЕ ПРАВО

Направление подготовки (специальность) 38.05.01 «Экономическая безопасность»
Специализация: «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»
Квалификация (степень) выпускника: экономист
Форма обучения: очная
Год набора: 2020

Орел, 2019 г.

Автор-составитель:
канд. филол. наук, доцент,
доцент кафедры«Трудовое право и социальное обеспечение» В.А. Саляев

Заведующий кафедрой
«Трудовое право и социальное обеспечение»
канд. ист. наук, доцент А.Л.Елисеев

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	12
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	75
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	77
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	80

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина «Трудовое право» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

ОПК ОС-4 Способность осуществлять экономико-правовую деятельность в сфере обеспечения экономической безопасности;

ПСК-1 Способностью использовать правовые знания в профессиональной деятельности;

ПСК-2 Способностью применять правовые нормы регулирующие бюджетные, налоговые, кредитные, финансовые отношения для обеспечения экономической безопасности личности, общества, государства, хозяйствующих и иных субъектов экономической деятельности;

ПСК-3 Способностью обеспечивать соблюдение законодательства экономическими субъектами.

Таблица 1

Этапы освоения компетенций

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
ОПК ОС-4	Способность осуществлять экономико-правовую деятельность в сфере обеспечения экономической безопасности	ОПК ОС-4.3	способностью освоения умений реализации норм права при осуществлении экономико-правовой деятельности в сфере обеспечения экономической безопасности
ПСК -1	способностью использовать правовые знания в профессиональной деятельности	ПСК -1.4	владение навыками толкования и реализации норм административного (трудового) и уголовно-процессуального законодательства в профессиональной деятельности, использование правовых знаний в области реализации профессиональных задач по идентификации, предупреждению и пресечению преступлений в экономической сфере
ПСК-2	способностью применять правовые нормы регулирующие бюджетные, налоговые, кредитные, финансовые отношения для обеспечения экономической безопасности личности, общества, государ-	ПСК-2.4	Способностью применять нормы действующего законодательства, в том числе трудового, при организации антикризисного управления в хозяйствующем субъекте, который размещает корпоративные цен-

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
	ства, хозяйствующих и иных субъектов экономической деятельности		ные бумаги на фондовом рынке
ПСК-3	Способностью обеспечивать соблюдение законодательства экономическими субъектами	ПСК-3.4	владение умениями и навыками обеспечивать и уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина, не допускать и пресекать любые проявления произвола, принимать необходимые меры к восстановлению нарушенных прав в своей профессиональной деятельности

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

Таблица 2

Результаты освоения компетенций

Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОПК ОС-4	***сформированы умения:*** – осуществленияэкономико-правовой деятельности в сфере обеспечения экономической безопасности; ***сформированы навыки***: – осуществления экономико-правовой деятельности в сфере обеспечения экономической безопасности;
ПСК -1	***сформированы знания***: – специфики отдельных отраслей отечественной правовой системы в профессиональной деятельности
ПСК-2	***сформированы знания***: – трудового законодательства, регулирующего отношения работников с работодателем, научился учитывать человеческий фактор в этих процессах, грамотно применяя нормы трудового законодательства; – нормативно-правовой базы, регулирующей отношения на страховом рынке, систему законодательных актов, касающихся страховой деятельности, существенные положения договора страхования, права и

	обязанности сторон
ПСК-3	***сформированы знания***: **–** законотельства в той его части, которая регулирует ответственность субъектов экономических отношений ***сформированы умения:*** – применять знания трудового законодателства для обеспечения соблюдения законодательства экономическими субъектами сформированы навыки: – оценки деятельности экономических отношений с точки зрения соответствия трудовому законодательству

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Курс «Трудовое право» входит в качестведисциплины специализации базовой части в Основную образовательную программу высшего профессионального образования. Дисциплина изучается на очном отделении в течение 6-го семестра 3-го курса. Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е.

Изучению курса «Трудовое право» предшествуют дисциплины и практики:

- Специальная подготовка
- Криминалистика
- Правоведение
- Финансовое право
- Административное право и других дисциплин.

Знания, полученные студентами в курсе «Трудовое право», могут быть использованы при изучении следующих дисциплин и прохождении практик:

- Арбитражный процесс
- Бизнес - разведка
- Управление закупками и т.д.

Форма промежуточной аттестации в соответствие с учебным планом – зачет.

Таблица 3

Объем дисциплины

Вид учебных занятий и самостоятельная работа	**Объем дисциплины (модуля), час.**											
	Всего	**Семестр (триместр), курс**										
		1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**
Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	90						90						
лекционного типа (Л)	30						30						
лабораторные работы (практикумы) (ЛР)													
практического (семинарского) типа (ПЗ)	60						60						
контролируемая самостоятельная работа обучающихся (КСР)													
Контактная внеаудиторная работа, в т.ч. проводимая в электронной информационно- образовательной среде													
Самостоятельная работа обучающихся(СР)	63						63						

Промежуточная аттестация	**форма**	экзамен						экзамен						
	час.	27												
Общая трудоемкость	(час. / з.е.)	**180/5**						**180/5**						

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 4

СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР, в том числе КВР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Общая часть								
Тема 1	Предмет, метод трудового права	3	1		1		1	О, У, Т
Тема 2	Источники трудового права	3	1		1		1	О, У, Т
Тема 3	Принципы трудового права	3	1		1		1	О, У, Т
Тема 4	Отличия гражданскоправовых отношений от трудовых отношений и договоров	5	1		2		2	О, У, Т
Тема 5	Субъекты трудового права	5	1		2		2	О, У, Т
Тема 6	Социальное партнерство и коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения	8	1		3		4	О, У, Т
Особенная часть								
Тема 7	Виды трудовых договоров	8	1		3		4	О, У, Т
Тема 8	Порядок приема на работу и Кадровое делопроизводство.	8	2		3		3	О, У, Т
Тема 9	Срочные трудовые договора	5	1		2		2	О, У, Т
Тема 10	Расторжения трудового договора (по инициативе работника и соглашению сторон)	7	1		3		3	О, У, Т

Тема 11	Расторжения трудового договора (по инициативе работодателя)	10	4		4		2	О, У, Т
Тема 12	Совмещение и совместительство	5	1		2		2	О, У, Т
Тема 13	Перевод и перемещении	5	1		2		2	О, У, Т
Тема 14	Рабочее время	8	2		3		3	О, У, Т
Тема 15	Ненормированный рабочий день и сверхурочно работа	5	1		2		2	О, У, Т
Тема 16	Время отдыха	7	1		3		3	О, У, Т
Тема 17	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	8	2		3		4	О, У, Т
Тема 18	Социальные гарантии при потере работы и безработице	5	1		2		2	О, У, Т
Тема 19	Оплата труда и нормирование труда	8	2		3		3	О, У, Т
Тема 20	Охрана труда	7	1		3		3	О, У, Т
Тема 21	Материальная ответственность сторон трудового договора	8	2		2		3	О, У, Т
Тема 22	Защита трудовых прав работников	9	1		4		4	О, У, Т
Тема 23	Гарантии и компенсации	7	1		3		3	О, У, Т
Тема 24	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	5	1		2		2	О, У, Т
Промежуточная аттестация								Экзамен
	Всего:	**180/5**	**30**		**60**		**63**	

Примечание – формы текущего контроля успеваемости опрос (О), тестирование (Т), упражнения (У).

Содержание дисциплины

ТЕМА 1. Трудовое право как отрасль российского права. Предмет, метод и система трудового права.

Понятие и виды труда, его роль в развитии общества. Формы общественной организации труда. Понятие трудового права как отрасли права и его место в общей системе российского права. Соотношение трудового права и других отраслей права, регулирующих отношения, связанные с применением труда. Трудовое и гражданское право: отграничение предмета регулирования, общие и различные черты метода регулирования. Трудовое и административное право: общее и особенное в предмете и методе регулирования. Трудовое право и право социального обеспечения. Соотношение отрасли трудового права

с категориями публичного и частного права. Становление и развитие трудового права. Основные этапы реформы трудовых отношений в Российской Федерации. Цели и задачи трудового права. Характерные признаки предмета трудового права. Трудовые и иные тесно с ними связанные общественные отношения, входящие в предмет регулирования трудового права. Особенности метода трудового права, основные специфические черты метода трудового права. Основные функции трудового права: понятие и классификация. Понятие системы трудового права как отрасли права, основные элементы системы. Институты трудового права. Предмет, метод и система науки трудового права. Соотношение с другими общественными науками. Трудовое право как учебная дисциплина. Тенденции развития трудового права в Российской Федерации. ТЕМА 2. Источники трудового права Понятие и виды источников права. Источники трудового права и правовые акты применения трудового законодательства. Классификация источников трудового права по степени их важности и субординации, по системе трудового права, ее институтам, по органам, принявшим нормативный правовой акт, по форме акта, по сфере их действия.

ТЕМА 2. Источники трудового права

Понятие и виды источников права. Источники трудового права и правовые акты применения трудового законодательства. Классификация источников трудового права по степени их важности и субординации, по системе трудового права, ее институтам, по органам, принявшим нормативный правовой акт, по форме акта, по сфере их действия.

Основные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и тесно с ними связанные общественные отношения. Конституция Российской Федерации основной источник трудового права. Федеральные конституционные законы в системе источников трудового права. Международные договоры, соглашения и конвенции по вопросам труда, участницей которых является Российская Федерация. Законодательные акты федерального уровня и уровня субъектов Российской Федерации. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений. Трудовой кодекс Российской Федерации: структура и содержание. Характеристика основных текущих федеральных законов, законов субъектов федерации, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения. Подзаконные нормативно-правовые акты. Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, нормативные акты Министерства здравоохранения и социального развития, Федеральной службы по труду и занятости. Подзаконные нормативно - правовые акты, принятые на уровне субъектов федерации. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права. Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке. Социально-партнерские соглашения о труде. Коллективный договор. Понятие локального нормативно-правового акта. Основные виды локальных нормативно-правовых актов. Соотношение законодательного и договорного регулирования социально-трудовых отношений. Нормативные акты бывшего Союза ССР. Судебная практика. Роль постановлений Высших судебных органов Российской Федерации в применении и толковании норм трудового права. Сфера действия трудового законодательства. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц. Единство и дифференциация трудового права. Общее и специальное законодательство о труде. Особенности системы источников трудового права.

ТЕМА 3. Принципы трудового права

Понятие правовых принципов. Их классификация. Общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы, внутриотраслевые (принципы институтов права). Принципы правового регулирования труда (межотраслевые) и принципы трудового права (отраслевые). Их краткая характеристика и взаимосвязь. Значение принципов. Международные принципы в сфере труда. Содержание основных принципов трудового права. Критерии их классификации. Гарантии соблюдения принципов трудового права. Межотраслевые принци-

пы: свободы труда и возможности свободно распоряжаться своими способностями к труда, запрета принудительного труда, равенства прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности языка, защиты от безработицы, право на охрану здоровья, право на образование, право на объединение, обеспечение права человека на защиту своих прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом, охраны достоинства личности государством, принцип запрета осуществления прав и свобод человека с нарушением прав и свобод других лиц, принцип гарантированности социального обеспечения, установленного законом – реализация их в трудовом законодательстве. Значение принципов правового регулирования труда.

ТЕМА 4. Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений и договоров.

Оформление гражданско-правовых и трудовых договоров. Субъекты договоров и их правовой статус. Содержание гражданско-правовых и трудовых договоров. Существенные условия гражданско-правовых и трудовых договоров. Регулирование гражданско-правовых и трудовых отношений. Выполнение работ по гражданскоправовому и трудовому договору. Оплата по гражданско-правовому и трудовому договору. Ответственность сторон по гражданско-правовому и трудовому договору. Споры и судебная практика по гражданско-правовым и трудовым договорам.

ТЕМА 5. Субъекты трудового права

Понятие субъекта права. Понятие и критерии классификации субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права. Основные элементы правового статуса. Трудовая правосубъектность. Основные статутные права и обязанности субъектов трудового права. Юридические гарантии статутных прав субъектов трудового права. Виды правовой ответственности субъектов трудового права. Общий и специальный правовой статус субъектов трудового права. Характеристика основных субъектов трудового права. Индивидуальные субъекты трудового права. Правовой статус безработного гражданина. Правовой статус лиц, заключивших ученический договор с работодателем. Правовой статус наемного работника. Правовой статус работающего собственника. Правовой статус работодателя-физического лица. Коллективные субъекты трудового права. Правовой статус работодателя – юридического лица. Трудовой коллектив организации. Признаки трудового коллектива. Виды трудовых коллективов. Органы и полномочия трудовых коллективов. Профсоюзные органы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права. Социальные партнеры как субъекты трудового права. Органы по рассмотрению трудовых споров как субъекты трудового права. Государственные органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства как субъекты трудового права. Федеральная служба занятости населения как субъект трудового права. Роль государства в сфере трудового права. Администрация предприятия, учреждения, организации.

ТЕМА 6. Социальное партнерство и коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения.

Нормативно-правовые акты, определяющие правовые основы социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Их характеристика. Уровни и формы социального партнерства. Стороны социального партнерства и их представители. Участники социального партнерства. Профессиональные союзы и иные представители работников. Представители работодателей. Объединения работодателей. Особенности представления работодателей – государственных и муниципальных предприятий и бюджетных организаций. Государство в системе социального партнерства. Органы социального партнерства. Коллективные переговоры как стадия коллективно-договорного процесса. Порядок их проведения, урегулирование разногласий, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах. Понятие и порядок заключения коллективного договора. Функции коллективного договора. Стороны коллективного договора и стороны коллективно-договорного процесса. Содержание и структура коллективного до-

говора. Нормативные, организационные, информационные и обязательственные условия коллективного договора. Срок действия коллективного договора, порядок его изменения и дополнения. Гарантии при ликвидации организации. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность за нарушение коллективного договора. Понятие и виды социально-партнерских соглашений. Структура и содержание соглашений. Российская трехсторонняя комиссия. Участие органов государственной власти и местного самоуправления в заключении соглашений. Порядок, сроки разработки и заключения соглашений. Ответственность сторон социального партнерства.организации. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность за нарушение коллективного договора. Понятие и виды социально-партнерских соглашений. Структура и содержание соглашений. Российская трехсторонняя комиссия. Участие органов государственной власти и местного самоуправления в заключении соглашений. Порядок, сроки разработки и заключения соглашений. Ответственность сторон социального партнерства.

ТЕМА 7. Виды трудового договора.

Понятие, содержание и значение трудового договора. Социально-экономическая роль трудового договора и его юридическое значение. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений. Работодатель и работник как стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Непосредственные и производные условия трудового договора. Непосредственные условия трудового договора: обязательные и дополнительные. Понятие трудовой функции и места работы, иные обязательные условия трудового договора. Условие о неразглашении охраняемой законом тайны. Иные дополнительные условия трудового договора. Виды трудовых договоров. Трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры. Виды трудовых договоров по субъектному составу, их особенности. Трудовые договоры, заключаемые: для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в порядке конкурса, при работе по совместительству, на сезонные работы, на срок до двух месяцев, с надомниками, с лицами с семейными обязанностями. Трудовой договор с государственным служащим, муниципальным служащим. Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации. Трудовой договор с иностранным работником. Трудовой договор, заключаемый с работодателем – физическим лицом. Особенности трудового договора, заключаемого с работниками в возрасте до восемнадцати лет. Трудовой договор, заключаемый с работником транспорта. Особенности трудового договора лиц, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации за границей. Трудовой договор с работником религиозной организации. Особенности трудового договора медицинского работника, педагогического работника, работника средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков. Особенности трудового договора с тренером, профессиональным спортсменом. Порядок заключения трудового договора. Форма трудового договора. Документы, подлежащие представлению при поступлении на работу. Ограничения при приеме на работу. Момент вступления трудового договора в силу. Командировка, понятие, правовое регулирование. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых работников. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, ее реорганизации. Отстранение от работы: условия и порядок применения. Прекращение трудового договора. Понятие оснований прекращения трудового договора и их отличие от отстранения от работы. Классификация оснований прекращения трудового договора. Аннулирование трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора.

ТЕМА 8. Правовое регулирование трудоустройства и занятости.

Основы законодательства о занятости населения в Российской Федерации, в субъектах РФ. Общая характеристика закона РФ «О занятости населения в Российской Феде-

рации», его структура и основное содержание. Государственная политика в области занятости населения. Федеральная программа содействия занятости населения в Российской Федерации. Права граждан в области занятости. Реализация права на защиту от безработицы. Право на защиту от необоснованных увольнений. Право граждан на самостоятельное трудоустройство у работодателя. Право граждан на трудоустройство посредством государственных органов по труду и занятости. Право граждан на трудоустройство посредством негосударственных организаций. Понятие занятости и ее формы. Занятые и безработные граждане. Понятие безработицы. Правовой статус безработного. Признание граждан безработными. Порядок регистрации безработных. Права и обязанности безработных. Право на возможность заключения срочных договоров на участие в оплачиваемых общественных работах. Общественные работы, порядок их организации. Право на обжалование действий государственных органов по вопросам занятости и их должностных лиц. Право на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, связанных с профессиональной ориентацией. Право на бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов по труду и занятости. Право на досрочное оформление пенсии. Право на материальную поддержку в случае потери работы и заработка.

Гарантии, льготы и компенсации для высвобождаемых и безработных граждан. Пособие по безработице, его размеры, сроки и порядок выплаты. Выплаты обучающимся гражданам по направлению органов по труду и занятости. Материальная и иная помощь безработным гражданам. Понятие трудоустройства, его формы и значение. Органы трудоустройства. Права и обязанности трудоустраиваемых. Некоторые особенности трудоустройства отдельных категорий работников. Подходящая и неподходящая работа. Участие работодателей в обеспечении занятости населения. Система органов занятости. Федеральная служба по труду и занятости населения. Ее правовой статус. Негосударственные службы занятости (кадровые агентства). Финансирование мероприятий по трудоустройству и занятости. Правовое регулирование высвобождения работников. Массовое высвобождение и его критерии. Высвобождение работников вследствие расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

ТЕМА 9. Срочные трудовые договора.

Понятие, стороны, содержание, особенности срочных трудовых договоров. Основания заключения срочных трудовых договоров. Прекращение срочного трудового договора. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу. Правовое регулирование срочных трудовых договоров. Споры и судебная практика по срочным трудовым договорам (из заключению, реализации и прекращении).

ТЕМА 10. Расторжения трудового договора (по инициативе работника и соглашению сторон).

Особенности прекращения трудового договора по инициативе работника. Особенности прекращения трудового договора по соглашению сторон. Инициатива расторжения трудового договора по соглашению сторон и по заявлению работника.

Споры и судебная практика по расторжению трудовых договоров (по инициативе работника и соглашению сторон) .

ТЕМА 11. Расторжения трудового договора (по инициативе работодателя).

Основания расторжения договора по инициативе работодателя. Особенности прекращения трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям не связанным с виной работника. Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом. Сокращение численности или штата работников организации. Расторжение тру-

дового договора по основаниям связанным с виной работника. Расторжение трудового договора в случае грубого однократного нарушения работником трудовых обязанностей. Расторжение трудового договора в случае грубого нарушения трудовых обязанностей. Прогул. Расторжение трудового договора в случае грубого нарушения трудовых обязанностей. Появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Расторжение трудового договора в случае грубого нарушения трудовых обязанностей. Разглашение охраняемой законом тайны. Расторжение трудового договора в случае грубого нарушения трудовых обязанностей. Совершение по месту работы хищения. Расторжение трудового договора в случае грубого нарушения трудовых обязанностей. Порядок расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Круг оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя с учетом мнения и предварительного согласия профсоюзного органа. Порядок оформления увольнения. Производство расчетов при прекращении трудового договора. Выходное пособие. Споры и судебная практика по расторжению трудового договора по инициативе работодателя.

ТЕМА 12. Совмещение и совместительство.

Правовой статус совместительства. Правовой статус совмещения должностей (профессий). Существенное отличие между совмещением и совместительством. Трудовой договор при совместительстве. Порядок оформление при совместительстве и совмещении. Заключение и прекращение трудового договора о работе по совместительству. Ограничения работы по совместительству. Особенности работы по совместительству. Продолжительность работы по совместительству и совмещении профессий. Оплата труда за работу по совместительству и совмещении профессий. Ежегодные основные и дополнительные отпуска работающих по совместительству и совмещении профессий. Условия выполнения работ, не считающихся совместительством и совмещением профессий. Время выполнения работы, которая не считается совместительством и совмещением профессий, и ее объем. Оплата отпуска при выполнении работ, не считающихся совместительством и смещением профессий. Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Условия оплаты труда за временно отсутствующих работников. Временное заместительство.

ТЕМА 13. Перевод и перемещении.

Понятие и виды переводов. Переводы по инициативе администрации и по инициативе работника. Постоянные и временные переводы. Перевод в случае производственной необходимости. Основания и сроки перевода. Условия правомерности перевода. Перемещение. Отличие перемещения от перевода. Изменение существенных условий труда. Отличия изменения существенных условий труда от перевода и от перемещения.

Отстранение от работы. Основания и сроки отстранения от работы. Дополнительные гарантии при переводах. Правовые последствия незаконного перевода. Споры и судебная практика по переводам и перемещению.

ТЕМА 14-16. Рабочее время и время отдыха.

Взаимосвязь категорий рабочего времени и времени отдыха, как единого института трудового права. Методы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Понятие рабочего времени. Юридический и экономический аспекты. Значение правового регулирования рабочего времени. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в международно-правовых актах. Нормы труда и виды рабочего времени. Нормирование рабочего времени. Нормальное, сокращенное и неполное рабочее время. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами нормальной продолжительности: по инициативе работника (совместительство) и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Режим работы. Виды режимов рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части. Учет рабочего времени. Понятие времени отдыха. Право граждан на отдых и его юридические и материаль-

ные гарантии. Виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня, междудневный перерыв, еженедельный непрерывный отдых, праздничные дни.

Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Круг лиц, имеющих право на отпуск. Виды и продолжительность отпусков. Ежегодный отпуск. Удлиненный отпуск. Дополнительный оплачиваемый отпуск. Виды и продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков отдельным категориям работников. Отпуска без сохранения заработной платы. Иные периоды освобождения от работы (по состоянию здоровья, в связи с необходимостью выполнения семейных обязанностей, по мотивам охраны труда, в связи с выполнением функций донора, в связи с совмещением работы с обучением, для выполнения государственных и общественных обязанностей). Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления и использования отпусков. Ежегодное предоставление отпусков. Очередность предоставления отпусков. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Исключительные случаи перенесения отпуска.

ТЕМА 17. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.

Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локально-правовые акты организаций. Трудовые обязанности работников и работодателей. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе (виды основания, порядок применения) и за особые трудовые заслуги. Дисциплинарная, ответственность: понятие, основные черты и ее виды. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

ТЕМА 18. Социальные гарантии при потере работы и безработице.

Международная политика в области занятости. Рекомендации и Конвенции МОТ. Закон РФ «О занятости населения». Основные принципы государственной политики в области занятости населения: добровольность труда; свобода граждан в выборе вида деятельности; запрещение принудительного труда. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми. Понятие безработного, его основные права и обязанности. Реализация прав безработных граждан. Формы трудоустройства. Право граждан на трудоустройство при посредничестве органов службы занятости. Понятие подходящей работы. Порядок регистрации безработных граждан. Компенсации гражданам, потерявшим работу. Пособие по безработице. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, инвалидов). Квотирование рабочих мест. Государственная служба занятости и ее полномочия.

ТЕМА 19. Оплата труда и нормирование труда.

Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Концепция реформирования и организации заработной платы: соотношение государственного (централизованного) регулирования заработной платы и коллективно-договорного (актысоглашения, коллективный договор) и индивидуально-договорного регулирования. Порядок установления МРОТ в РФ и ее субъектах. Тарифная система оплаты труда и оплата труда по схемам должностных окладов. Тарифная система оплаты труда рабочих и ее элементы. Единая тарифная сетка работников бюджетных организаций. Надбавки и доплаты. Нормирование труда. Нормы выработки, нормы-времени, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности. Системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности). Материальное стимулирование: премирование, вознаграждение по итогам работы за год. Вознаграждение за выслугу лет и др. Оплата труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифами. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Правовые последствия нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы.

ТЕМА 20. Охрана труда.

Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву. Государственная политика в области охраны труда. Органы управления охраны труда. Служба охраны труда. Основные права и обязанности сторон трудового договора по охране труда. Создание здоровых и безопасных условий труда. Право работника на труд, в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Обязательное социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний. Правила по охране труда, обязательные для работодателя. Инструкции по охране труда, обязательные для работников. Охрана труда женщин. Охрана труда женщин в связи с материнством. Охрана труда молодежи. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету: понятие, виды. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Общие положения. Комиссии по расследованию: состав, полномочия. Оформление результатов расследования и учет несчастных случаев. Акт о несчастном случае на производстве. Урегулирование разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.

ТЕМА 21. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Понятие и значение материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, и ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности. Основания и условия привлечения к материальной ответственности работников. Виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы. Прямой действительный ущерб. Полная материальная ответственность и ее пределы. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) материальная ответственность. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Порядок взыскания ущерба. Материальная ответственность работодателя перед работником. Незаконное лишение возможности трудиться: понятие, виды. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

ТЕМА 22. Защита трудовых прав работников.

Основные способы защиты трудовых прав работников. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы государственного надзора и контроля. Федеральная инспекция труда. Основные задачи органов федеральной инспекции труда. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда. Порядок инспектирования организаций. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда. Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности. Государственный энергетический надзор. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью. Защита трудовых прав профессиональными союзами. Формы самозащиты работниками трудовых прав. Понятие трудовых споров, причины их возникновения. Нормативные акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Классификация трудовых споров. Система органов по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.

Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам: организация, структура, компетенция. Виды трудовых споров, рассматриваемых в КТС. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд. Особенности рассмотрения трудо-

вых споров в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров в суде. Исполнение решений суда. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Рассмотрение трудовых споров в кассационном и надзорном порядке. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Социально-экономическая сущность и причины возникновения коллективных трудовых споров. Предмет коллективных трудовых споров. Процедура урегулирования коллективных трудовых споров. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров примирительными комиссиями, с участием посредника. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров в трудовых арбитражах. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров. Ее функции. Право на забастовку и его реализация. Порядок объявления и проведения забастовки. Права и гарантии работников, участвующих в законной забастовке. Запрещение локаута. Незаконные забастовки. Правовые последствия участия в незаконной забастовке. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

ТЕМА 23. Гарантии и компенсации.

Понятие гарантий и компенсаций и случаи их предоставления. Гарантийные и компенсационные выплаты. Гарантийные доплаты. Гарантии при направлении работников в служебные командировки. Понятие служебной командировки. Служебные командировки за пределы Российской Федерации. Гарантии при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных и общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Порядок их предоставления. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Выходные пособия. Иные виды гарантий и компенсаций.

ТЕМА 24. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Работы, на которых запрещается применение труда женщин. Ограничение труда женщин на работах в ночное время. Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Ограничение труда женщин на работах в ночное время. Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей. Отпуска по беременности и родам. Отпуска по уходу за ребенком.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших срочный трудовой договор. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Особенности регулирования труда педагогических работников.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. ФОРМЫ И МЕТОДЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

- при проведении занятий лекционного типа: опрос;
- при проведении практических занятий: опрос, тестирование, практические задания.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится с применением следующих методов (средств):

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета в устной форме по вопросам и (или) тестирование

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые вопросы для подготовки к опросу

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Принципы трудового права.

Вопросы для подготовки к опросу

1. Трудовое право как наука, отрасль, дисциплина
2. Предмет трудового права
3. Метод трудового права
4. Принципы трудового права
5. Система трудового права

Тема 2. *Принципы трудового права*

Вопросы для подготовки к опросу

1. Понятие и значение правовых принципов трудового права.
2. Общая характеристика основных (отраслевых) принципов трудового права.
3. Соотношение основных принципов трудового права и основных трудовых прав и обязанностей граждан.

Тема 3. Источники трудового права

Вопросы для подготовки к опросу

1. Понятие источников трудового права и их виды.
2. Система источников трудового права. Общая характеристика основных источников трудового права.
3. 3.Трудовое законодательство – предмет совместного ведения РФ и ее субъектов, разграничение их компетенции согласно Конституции РФ.
4. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени в пространстве и по кругу лиц (работников).

Тема 4. Субъекты трудового права

Вопросы для подготовки к опросу

1. Общая характеристика системы правоотношений трудового права.
2. Субъекты трудовых правоотношений. Общая характеристика.
3. Работник как субъект трудовых правоотношений.
4. Работодатель как субъект трудовых правоотношений.
5. Профсоюзы и иные органы как субъекты трудовых правоотношений.

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения

Вопросы для подготовки к опросу

1. Понятие, содержание социального партнерства. Значение социального партнерства на современном этапе развития демократического общества.
2. Формы и принципы социального партнерства.
3. Стороны социального партнерства.
4. Правовой статус участников социального партнерства (профсоюзы, объединения работодателей, государство).
5. Органы социального партнерства. Полномочия органов социального партнерства.

6. Соглашения в сфере коллективных трудовых отношений: понятие, классификация, содержание.
7. Правовая природа коллективного договора. Понятие и содержание коллективного договора. Действие коллективного договора.
8. Коллективные переговоры.
9. Регистрация коллективно-договорных актов. Юридическая ответственность за нарушения в сфере коллективно-договорного регулирования.

Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Вопросы для подготовки к опросу

1. Принципы государственной политики в области занятости.
2. Понятие занятости, подходящей работы, безработного.
3. Права граждан в области занятости.
4. Гарантии государства в области занятости.
5. Органы занятости, их права и обязанности.
6. Общественные работы.

Тема 7.Трудовой договор

Вопросы для подготовки к опросу

1. Понятие и виды трудовых договоров.
2. Стороны, содержание трудового договора.
3. Порядок заключения трудового договора.
4. Трудовая книжка. Правила заполнения.

Тема 8. Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора.

Вопросы для подготовки к опросу

1. Испытание при приеме на работу.
2. Изменение трудового договора.
3. Переводы на другую работу.
4. Основания прекращения трудового договора
5. Расторжение трудового договора по соглашению сторон
6. Расторжение трудового договора по инициативе работника
7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
8. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
9. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора

Тема 9. Рабочее время и время отдыха.

Вопросы для подготовки к опросу

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Режим, учет и использование рабочего времени.
3. Сверхурочные работы.
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Правовое регулирование отпусков. Порядок предоставления отпуска

Тема 10. Правовое регулирование заработной платы

Вопросы для подготовки к опросу

1. Законодательство в сфере оплаты труда. Понятие и формы оплаты труда.
2. Принципы правовой организации оплаты труда.
3. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
4. Минимальный размер оплаты труда и порядок его установления.
5. Локально-нормативное и договорное регулирование заработной платы.

6. Особые условия оплаты труда отдельных категорий работников.
7. Стимулирующие выплаты.
8. Понятие и виды норм труда.
9. Порядок выплаты заработной платы.

Тема 11.Гарантийные и компенсационные выплаты

Вопросы для подготовки к опросу

1. Понятие гарантий и компенсаций в трудовом праве. Их виды и отличительные особенности.
2. Гарантии работникам, направляемым в командировки и при переезде на работу в другую местность.
3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Их видовая дифференциация.
5. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора.

Тема 12. Трудовая дисциплина и ответственность.

Вопросы для подготовки к опросу

1. Дисциплина труда и трудовая дисциплина. Понятие и содержание. Способы обеспечения трудовой дисциплины.
2. Трудовой распорядок в организации. Его значение и процедура принятия.
3. Поощрения за труд. Виды поощрения. Порядок применения поощрений за труд.
4. Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве.
5. Дисциплинарные взыскания и их видовая дифференциация.
6. Процедура наложения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарных взысканий.

Тема 13. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Вопросы для подготовки к опросу

1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта
2. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников
3. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование
4. Ученический договор: понятие, стороны, содержание

Тема 14.Правовое регулирование охраны труда.

Вопросы для подготовки к опросу

1. Понятие и значение института охраны труда в рамках трудового права.
2. Требования по охране труда по действующему законодательству.
3. Организация охраны труда в Российской Федерации.
4. Гарантийные нормы в сфере охраны труда.
5. Несчастные случаи на производстве.
6. Обязанности работодателя по обеспечению безопасности условий охраны труда. Обязанности работника по обеспечению безопасности условий охраны труда.
7. Организация охраны труда: государственное управление, служба охраны труда в организации, комитеты по охране труда.
8. Право работника на охрану труда
9. Труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены
10. Гарантии работников на безопасный труд
11. Понятие несчастного случая на производстве, подлежащего расследованию и учету.
12. Обязанности работодателя при несчастном случае.

Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения**.**

Вопросы для подготовки к опросу

1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Основания и условия возникновения материальной ответственности.
3. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику.
4. Виды материальной ответственности работников.
5. Определение размера ущерба, причиненного организации, и порядок его возмещения.
6. Порядок заключения договора о полной материальной ответственности.
7. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
8. Возмещение морального ущерба.

Тема 16.Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Вопросы для подготовки к опросу

1. Особенности регулирования труда и основания их установления.
2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 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 лиц, работающих по совместительству, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, занятых на сезонных работах
7. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
8. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
9. Особенности регулирования труда надомников.
10. Особенности регулирования труда дистанционных работников
11. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.
12. Особенности регулирования труда работников транспорта.
13. Особенности регулирования труда педагогических работников.
14. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций
15. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

Тема 17. Способы защиты трудовых прав работников.

Вопросы для подготовки к опросу

1. Характеристика и понятие способов защиты трудовых прав работников.
2. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Органы государственного надзора и контроля за исполнением трудового законодательства.
4. Федеральная инспекция труда: принципы деятельности и основные задачи и полномочия.
5. Права и обязанности государственных инспекторов.
6. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
7. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа.
8. Понятие и формы самозащиты работниками трудовых прав.

Тема 18.Трудовые споры и порядок их разрешения.

Вопросы для подготовки к опросу

1. Понятие и виды трудовых споров.
2. Причины и условия возникновения трудовых споров.
3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

4. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
5. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.
6. Забастовка и ее виды.
7. Порядок признания забастовки незаконной

Типовые практические упражнения

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Принципы трудового права.

Практические упражнения

1. Инженер Котиков принят крановщиком в ОАО «Стройбетон» на основании гражданско-правового договора без указания срока действия. *Какой вид общественных отношений возник между Котиковым и ОАО «Стройбетон»?*

2. Рабочий явился на работу в состоянии алкогольного опьянения, в связи с чем был отстранен от работы. Генеральный директор при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска сократил его продолжительность на три дня. На жалобу работников был дан ответ, что такое право работодателя предусмотрено в коллективном договоре.

Возможно ли включение в коллективный договор условий о сокращении продолжительности ежегодного отпуска, о чем говорится в указанном случае?

3. Строительная бригада заключила с МУП «Орелгорсервис» договор, согласно которому обязывалась провести строительные работы по благоустройству территории предприятия. Договор был заключен на два месяца. После окончания срока договора и выполненных работ строительная бригада стали требовать от генерального директора МУП «Орелгорсервис» заработную плату*, а так же компенсацию за работу в выходные и праздничные дни.*

Правомерны ли требования строительной бригады? В каких правоотношениях с МУП «Орелгорсервис» состояли рабочие?

4.Юрист Перелыгин подал документы для замещения по конкурсу должности ведущего специалиста в Администрацию города Орла. По результатам конкурса Перелыгин был принят на работу. *Какие общественные отношения возникнут у Перелыгина с Администрацией города?*

5.Генеральный директор Макушев в целях экономии финансовых средств предприятия издал приказ об отмене оплаты свехуроучной работы в двойном размере и принял решение оплачивать сверхурочную работу в размере часовой тарифной ставки. *Правомерно ли решение Макушева?*

Тема 2. *Принципы трудового права*

Практические упражнения

1. На информационном стенде рядом с ЗАО «Строительно-монтажное управление» было вывешено объявление о приглашении на работу мужчин, имеющих справку о состоянии здоровья и соглашающихся пройти профессиональный отбор.

Определите свою позицию и поясните, соответствуют ли эти требования принципу свободы труда и запрещению дискриминации, раскройте их содержание.

2.При приеме на работу в ООО «Стройтехнолюкс» в г. Воронеж Полякову Р.Ю. было отказано в связи с отсутствием регистрации. Поляков обратился в суд, считая данный отказ проявлением дискриминации.

Определите, соответствует ли это принципам трудового права, в каких статьях ТК РФ они выражены, нашли ли они отражение.

3. Учителям образовательного учреждения были не выплачены отпускные. Директор пояснил, что это связано с отсутствием средств, в связи с закупкой школьных учебников.

Какие принципы, в том числе лежащие в основе трудовых прав работников на оплату труда, нарушены?

Тема 3. Источники трудового права

Практические упражнения

1. Петухов подал иск в суд о незаконном увольнении. При рассмотрении искового заявления было выяснено, что в коллективном договоре было закреплено преимущественное оставление на работе при сокращении численности штата лиц предпенсионного возраста (женщины после 53 лет, мужчины после 58 лет). Однако Петухов в возрасте 58 лет был уволен.

Какое решение примет суд?

2**.** Рогов был уволен за совершение по месту работы хищения чужого имущества, несмотря на то, что он обладал преимущественным правом оставления, на работе предусмотренным коллективным договором, так как являлся одиноким отцом, имеющим иждивенцев.

Правомерно ли увольнение Рогова?

3.Авдеева была принята на работу в производственный кооператив в должности юрисконсульта. Через полгода она была уволена в связи с тем, что на ее должность была принята Зайцева, являющаяся членом данного кооператива и не работавшая ранее в связи с уходом за ребенком. При рассмотрении в суде иска Авдеевой о восстановлении на работе и об оплате вынужденного прогула истец пояснила, что уставом кооператива не предусмотрена работа в нем лиц, не являющихся его членами.

Какое решение должен принять суд?

Тема 4. Субъекты трудового права

Практические упражнения

1. Издательство РАНХиГС при публикации статьи в журнале «Среднерусский вестник» заключает договор с преподавателями РАНХиГС об издании статьи за определенную плату издательству.

В каких правоотношениях с издательством состоят преподаватели РАНХиГС, публикующие статьи в журнале «Среднерусский вестник»?

2. У генерального директора Иванова И.М. дома выполняет обязанности садовника в свободное от работы время уборщица Сметанкина. *Является ли в данном случае работа садовником законной?*

3. Черепова работала главным бухгалтером производственного кооператива, ее заместителем была Умнова, закончившая вуз по профилю своей специальности. Правление предложило Череповой вступить в члены данного кооператива, ссылаясь на то, что в Уставе кооператива предусмотрено выполнение работ личным трудом членов кооператива. Прием специалистов, не являющихся членами кооператива, разрешен лишь в тех случаях, если в кооперативе отсутствуют такие специалисты. В связи с тем, что Черепова отказалась от вступления в члены кооператива, она была уволена по истечении срока договора. На должность главного бухгалтера была переведена Умнова.

Черепова, считая, что ее увольнение является неправомерным, не соответствует трудовому законодательству, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и выплате ей среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В каких отношениях с кооперативом состояли Черепова и Умнова, и распространяется ли на увольнение Череповой нормы трудового законодательства?

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения

Практические упражнения

В проекте коллективного договора, внесенного на обсуждение общего собрания работников, не был решен вопрос о том, на кого распространяется его действие: на всех работников организации или только на работников - членов профсоюза.

Профком настаивал на том, что действие коллективного договора следует распространить только на членов профсоюзной организации, органом которой он является, поскольку именно он был инициатором заключения коллективного договора и именно его члены входили в состав комиссии по подготовке проекта. Директор возражал против этого и настаивал на распространении условий коллективного договора на всех работников.

Кто прав?

Принятый на государственном унитарном предприятии коллективный договор не был направлен на регистрацию в местный орган по труду.

Каково юридическое значение регистрации коллективных договоров?

В коллективном договоре АО «Снежана» предусмотрены следующие меры воздействия, которые могут быть применены к нарушителям трудовой дисциплины:

- уменьшение продолжительности ежегодных отпусков на число дней прогула;
- снижение тарифных разрядов на срок до трех месяцев;
- выдача заработной платы нарушителям трудовой дисциплины на пять дней позже остальных рабоников;
- отказ в приеме на работу лиц, ранее уволенных за нарушение трудовой дисциплины;
- предоставление ежегодного отпуска в осенне-зимний период.

Каково ваше мнение о законности этих пунктов коллективного договора?

В ООО «Морозко» работает 318 человек. Из них 115 состоят в одной профсоюзной организации. 51 работник состоят в другой профсоюзной организации. Остальные работники не являются членами профсоюза.

Кто будет представителями работников при заключении коллективного договора?

4. Во вновь созданной организации представитель работников предложил работодателю заключить коллективный договор. Руководитель организации отказал в заключении коллективного договора, посчитав, что в организации работает мало человек. Причем, указал на то, что если работники будут работать с учетом высокой производительности труда, то будут получать достойную заработную плату.

Правомерен ли отказ работодателя?

5. Минина, являясь представителем работников, при ведении коллективных переговоров не выполняла свою трудовую функцию в полном объеме. Руководитель организации объявил Минаковой замечание о том, что она не в полном объеме выполняет свои трудовые обязанности на протяжении двух месяцев и в скором времени будет уволена.

Правомерно ли замечание руководителя?

6. Во время проведения коллективных переговоров профсоюзная организация выступила с предложением о том, что нормы коллективного договора будут распространяться только на членов профсоюза. Директор настаивал на распространении условий коллективного договора на всех работников.

Разрешите спор?

7. В отраслевом (тарифном) соглашении бюджетных организаций предусмотрено, что заработная плата в отрасли не может быть ниже 8 тысяч рублей для работников. Дирекция одного из государственных заводов, входящего в отрасль, уведомила работников и профком, что для этого на предприятии нет средств, и в коллективный договор было включено положение о том, что минимальная заработная плата на заводе устанавливается в размере, предусмотренном для бюджетных организаций. Несколько работников обрати-

лись в комиссию по трудовым спорам, требуя выплат, предусмотренных отраслевым (тарифным) соглашением.

Чем должна руководствоваться КТС при разрешении данного спора?

8. В коллективном договоре общеобразовательной школы были предусмотрены дополнительные меры поощрения: учитель года, любимый классный учитель, «массовик-затейник», а так же закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: не активное участие в жизни школы или класса, низкая успеваемость класса по изучаемой дисциплине, что позволяло сократить отпуск учителя на 10 дней.

Дайте оценку правомерности указанных положений коллективного договора.

9. Для подготовки проекта коллективного в договора работодатель, не имея юридического образования, решил воспользоваться услугами адвоката.

Вправе ли работодатель воспользоваться услугами лица, не работающего в данной организации?

Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Практические упражнения

1. На Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых, проводимой в сентябре 2005 г., встретились аспирант заочной формы обучения Уральской государственной юридической академии Груздов и соискатель юридического факультета Тверского государственного университета Вавилов.Зашел спор о плюсах и минусах подготовки кандидатской диссертации в заочной аспирантуре и в форме соискательства. К единому мнению оппоненты не пришли.

Назовите основные формы подготовки научно-педагогических кадров. Являются ли они одновременно и формами обеспечения трудовой занятости? Решите спор между Груздовым и Вавиловым.

2. 5 сентября 2005 г. Петров уволился с работы из ООО «Мечта».

20 сентября он обратился в службу занятости за содействием в подыскании подходящей работы и устройстве на работу.

Однако подходящей работы не нашли. Петрова признали безработным и стали выплачивать пособие по безработице.

В ноябре 2005 г. служба занятости предложила Петрову пройти переподготовку. Он согласился. Два месяца учился в учебно-курсовом комбинате и получал стипендию.

В феврале 2006 г. после переподготовки Петрову подыскали подходящую работу и с соответствующим направлением он явился в отдел кадров АО «Кристалл».

Участником каких правоотношений (какого правоотношения) является (являлся) Петров? Разберитесь с их (его) отраслевой принадлежностью. Охарактеризуйте правоотношение по обеспечению трудовой занятости.

3. Врач-терапевт Жукова работала в НИИ скорой помощи им. Н. В. Склифосовского.

Последнее время стала приходить к выводу, что не совсем правильно выбрала профессию, поступив в свое время в медицинский институт.

Решила, поскольку возраст позволял, научным путем проверить свои склонности и возможности. Другими словами, попробовать преуспеть в какой-либо иной сфере трудовой деятельности.

Но в службе занятости, куда Жукова обратилась в ноябре 2002 г., сообщили, что бесплатно услуги по профориентации они оказывают только безработным, а на возмездной основе их не представляют.

Правомерен ли отказ службы занятости? Какие органы оказывают профориентационные услуги и в каких формах (по каким направлениям)? Относятся ли правоотношения по профориентации к сфере трудового права?

4. Гражданину Сычеву, юристу коммерческого банка, уволенному в связи с сокращением численности штата, было отказано в регистрации в качестве безработного в службе занятости населения. Отказ был мотивирован тем, что гражданину Сычеву предлагалось два варианта работы в течении десяти дней после того как он предоставил полный пакет документов, однако от предложений Сычев отказался. Первый раз Сычев был направлен для трудоустройства в муниципальное предприятие, где оклад по его словам был в два раза ниже, чем получал Сычев в коммерческом банке. Второй раз Сычеву не понравилось место расположения организации, так как организация находилась на окраине города и ему приходилось бы тратить на дорогу около часа.

Правомерны ли действия службы занятости в отказе постановки на учет Сычева в качестве безработного?

5.Иванов, вышедший из мест лишения свободы, обратился в службу занятостив целях поиска подходящей работы. Орган государственной службы занятости в течение 10 дней с момента его регистрации предложил Иванову следующие варианты:

- общественные работы;
- пройти переподготовку (переобучение) по ряду специальностей.

Однако, Иванов отказался от предложенных вариантов. Органы службы занятости не зарегистрировали Иванова в качестве безработного.

Правомерны ли действия службы занятости? Должна ли осуществляться, какая либо особая поддержка по трудоустройству лицам вышедшим из мест лишения свободы.

6. Гражданин Уткин в возрасте 57 лет и 6 месяцев был уволен из организации за нарушение трудовой дисциплины. Встав на учет в службу занятости, был признан безработным и стал получать пособие по безработице. По истечении 6 месяцев, когда Уткину исполнилось 58 лет он обратился с просьбой к службу занятости и отделению Пенсионного фонда России признать его досрочно пенсионером, так как служба занятости не может его трудоустроить. Однако перечисленные выше органы были против досрочного признания гражданина Уткина пенсионером.

Правомерен ли отказ службы территориального отделения Пенсионного фонда?

Тема 7. Трудовой договор

Практические упражнения

1. И работник, и подрядчик выполняют определенные действия, которые, как правило, направлены на достижение полезного результата. Множество споров возникает по вопросу о том, относятся отношения между сторонами к трудовым или гражданско-правовым. Проблема усугубляется тем, что в отдельных случаях договор, обозначенный как договор подряда, может фактически прикрывать трудовые отношения. Соответственно, возникает вопрос: будут ли применяться к конкретным отношениям сторон положения Гражданского кодекса РФ или Трудового кодекса РФ?

При приеме на работу Галуева на должность ведущего инженера в отделе кадров потребовали от него следующие документы: паспорт, трудовую книжку, диплом о высшем профессиональном образовании, характеристику с прежнего места работы, медицинскую справку о состоянии здоровья.

Какие документы обязано представить лицо, поступающее на работу? Правильно ли затребованы документы у Галуева?

Определите, на сколько обоснован отказ в заключении трудового договора в следующих случаях:

- несовершеннолетнего (16 лет) Бочкова на работу с вредными условиями труда;
- студента 4 курса юридического вуза Куваева на должность юрисконсульта;

Дунаева на должность главного инженера объекта в связи с отсутствием необходимого стажа работы по специальности;

Сухорукова на должность бухгалтера в связи с непредставлением медицинской справки о состоянии здоровья;

Акуловой на должность экономиста в кооператив, в связи с тем, что она не является членом кооператива.

4. Кузнецова по договоренности с заведующим хозяйствомбыла допущена к работе с 1 февраля 2009 г., об этом было доведено до сведения директора организации. В день выдачи заработной платы Кузнецовой не была выплачена заработная плата.На ее обращение директор пояснил, что с ней не заключен трудовой договор и нет приказа о ее приеме на работу, в связи с этимне произведена выплата заработной платы. Он также заявил, чтоКузнецова не может быть принята на работу, так как в организации могут проводиться мероприятия, в результате которых будетосуществляться сокращение численности или штата работников.

Насколько правомерен отказ директора в приеме на работу Кузнецовой и выплате заработной платы?

5. Для заключения трудового договора в ООО «Орелхимсбыт» обратились:

- студент первого курса высшего учебного заведения семнадцати лет;
- женщина, воспитывающая двух детей и до этого нигде не работающая;
- инвалид;
- офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных сил РФ.

Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц?

6. Какие документы для приема на работу должны предоставить следующие лица планирующие заключение трудового договора в должности:

- учителя начальных классов;
- педиатра;
- ведущего специалиста городской администрации;
- инкассатора.

Тема 8. Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора.

Практические упражнения

1. Определите, в каких случаях не устанавливается испытание при приеме на работу:

- по конкурсу;
- в результате выборов на должность;
- после окончания высшего профессионального образовательного учреждения, устроившись на работу первый раз по выбранной специальности;
- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей;
- одинокой матери при наличии ребенка не старше 7 лет.

2. Шумилина ознакомилась с объявлением, вывешенным на доске объявлений организации, о приглашении на работу старшего инженера-экономиста с высшим экономическим образованием и стажем работы по специальности не менее трех лет. Она обратилась в отдел кадров организации, представив все необходимые документы и получив положительную резолюцию заместителя генерального директора на своем заяв лении, была направлена на медицинское освидетельствование. Однако на следующий день ей было отказано в заключении трудового договора в связи с тем, что ее подготовка недостаточна.

Шумилина обратилась в суд с заявлением об отказе в приемена работу. В судебном заседании Шумилина ссылалась на то,что ей необоснованно отказали в заключении трудового договора, узнав из медицинского заключения, что она беременна. Ответчик иск не признал и пояснил, что отказ в приеме на работуШумилиной связан с тем, что у нее отсутствует необходимаяподготовка, с точки зрения деловых качеств, для выполненияработы в должности старшего инженера-экономиста. Не соглашаясь с доводами ответчика, Шумилина указала, что ею былпредставлен диплом об окончании вуза по специальностии квалификации, требуемых для работы в должности инженера-экономиста, и трудовая книжка, подтверждающая стаж работыпо специальности более пяти лет.

Как определяются возможности лица выполнять ту или иную работу? Какие нормативные акты устанавливают квалификационные требования для выполнения работы по занимаемой должности? Какие гарантии предусмотрены при заключении трудового договора? Какое решение примет суд?

3. С Исаевым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре и приказе о приеме на работу была установлена дата начала работы - 27 июня. 24 июля Исаева ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Исаев обратиться в суд?

Тема 9. Рабочее время и время отдыха.

Практические упражнения

1. Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 мая 2009 г. на 28 календарных дней. 31 мая 2009 г. она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где лечилась две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

2. Продавец кассир одного из магазинов, Свиридова, обратилась к правовому инспектору труда с жалобой на то, что руководство обязывает продавцов ежедневно являться на работу за 30 минут до начала смены (для подготовки организации работы), иногда оставаться после смены. На жалобу руководитель объявил, что продавцы являются работниками с ненормированным рабочим днем и потому обязаны работать сверх установленного рабочего дня.

Прав ли руководитель?

3. Глава фермерского хозяйства установил на время уборки урожая 12-часовую продолжительность рабочего дня для всех рабочих, занятых в растениеводстве. Рабочим было объявлено, что переработка будет компенсироваться предоставлением дополнительного отпуска.

Законно ли распоряжение директора?

4. Начальник отдела камеральных проверок Инспекции Федеральной налоговой службы по г. Орлу предложил два дня в подряд остаться после работы своим подчиненным для подготовки квартального отчета. Данное поручение работники выполнили и потребовали оплаты за сверхурочную работу. Однако руководитель Инспекции Федеральной налоговой службы по г. Орлу отказал им в оплате ссылаясь в отсутствии письменного приказа о сверхурочной работе. Данный отказ был мотивирован тем, что специалисты не возражали поработать дополнительно.

Следует ли данную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочной работе?

Срок установления режима неполного рабочего времени

Особенности установления режима неполного рабочего времени

Последствия отказа работника от работы в режиме неполного рабочего времени

Тема 10. Правовое регулирование заработной платы

Практические упражнения

1. Приказом директора предприятия сварщику 5-го разряда в июле был снижен квалификационный разряд до 3-го сроком на три месяца за систематический брак в работе. Поводом для принятия такого приказа явилась докладная записка начальника участка сварочных работ. Считая приказ незаконным, рабочий обратился в комиссию по трудовым спорам.

Дайте правовую оценку данному приказу? Какое решение должна вынести КТС?

2.В феврале 2009 г. при проведении семинарских занятийпо трудовому праву студенту 3 курса Кузнецову был задан вопрос: «Каково соотношение понятий "оплата труда" и "заработнаяплата"»?К сожалению, Кузнецов не подготовился к занятиям.

Как бы вы ответили на поставленный вопрос?

3. Бульдозерист АО «Комбинат имени Х-летия Октября»Лопухин в сентябре 2008 г. был направлен для работы в песчаный карьер. Зарплату (аванс) за первую половину октября емупредложили получить в натуральной форме — в виде машины песка.

Начальник автотранспортного цеха объяснил, что, во-первых, Лопухин проживает в сельской местности и песок ему пригодится, и, во-вторых, в связи с тяжелым финансовым положением на комбинате отсутствуют денежные средства, а принятое решение согласовано с представительным органом работников АО.

Лопухин сначала согласился, а затем по настоянию жены отказался от натуральной выплаты и обратился в межрайонную прокуратуру.

Подготовьте ответ прокуратуры.

4. В мае 2009 г. токарь АО «Полет» Валентинов не выполнил нормы выработки, установленные в Положении о системе оплаты и нормировании труда. В результате ему была выплачена зарплата за фактически выполненную работу, оказавшуюся ниже его средней заработной платы (ч. 3 ст. 155 ТК РФ).

Валентинов обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о выплате ему средней зарплаты, в котором, в частности, указал, что Положение о системе оплаты и нормировании труда не было согласовано с профсоюзным органом и поэтому юридической силы не имеет.

Как устанавливаются локальные нормативные акты, касающиеся оплаты и нормирования труда?

Какое решение вынесет КТС?

5. Жарова работала продавцом продовольственной палатки ООО «Мария» в садоводческом товариществе «Губкино» Владимирской области.

При приеме на работу с ней оговорили, что работа носит сезонный характер: с апреля по октябрь 2009 г. Часы торговли с 10.00 до 20.00. В связи с тем, что Жарова работала одна по 10 часов в день и без выходных, она в августе обратилась к директору ООО с заявлением об оплате ей сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни.

Директор отказал, ссылаясь на то, что у сезонного продавца ненормированный рабочий день Жарова обратилась в Александровский районный суд с иском о взыскании невыплаченной суммы.

Какое решение должен вынести суд?

6. Работнику, имеющему оклад 43 000 руб. в месяц с 18 июля 2013 г. предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. При этом в апреле работник болел и отработал всего 6 дней.

Определите размер заработной платы в апреле и размер ежегодного отпуска.

7. Оклад у водителя автомобиля составляет 25000 рублей, доплата за совмещение профессий 20%. Ему предоставляется отпуск на 28 календарных дней в июне. *Определите средний заработок и рассчитайте отпускные.*

8. Работник отработал в ночное время 50 часов. Его часовая тарифная ставка составляет 200 рублей в час, а доплата за работу в ночное время составляет35%.

Рассчитайте оплату за работу в ночное время.

9. В связи с необходимостью выполнить срочный заказ работники были привлечены к работе 1 и 9 мая. Получив заработную плату за май работник обнаружил, что не ему произведена выплата за работу в праздничные дни, и обратился с этим вопросом к начальнику отдела.Руководитель объяснил, что работникам за работу 1 и 9 мая будут

предоставлены отгулы, поскольку они не писали письменных заявлений на двойную оплату.

Правомерно ли решение администрации?

Тема 11.Гарантийные и компенсационные выплаты

Практические упражнения

1. Давидова, юрисконсульт одного из федеральных государственных вузов, 6 февраля 2009 г. была отправлена в командировку в Санкт-Петербург для участия в семинаре сроком на три дня.

При оформлении командировки ей был выдан аванс, в том числе стоимость проезда в купейном вагоне поезда. Однако Давидова приобрела билет в мягком вагоне, поскольку других билетов не было.

По возвращении она попросила возместить разницу в стоимости билетов.

Какие расходы подлежат возмещению в связи с командировкой и в каком размере? В случае приобретения билетов в плацкартном вагоне должен ли командированный вернуть разницу в их стоимости?

2. 5 июня 2009 г. вахтер АО «Гранит» Марунчак проходил медицинское обследование в связи со сдачей крови в качестве донора и вышел в этот же день на работу.

От предложения предоставить ему отдых 6 июня отказался, но попросил ему оплатить рабочие дни 5-го и 6-го июня в двойном размере.

Законна ли просьба Марунчака? На какие гарантии и компенсации он имеет право?

3. 16 февраля 2009 г. рабочий АМО «Завод имени И. А. Лихачева» Анохин был вызван повесткой в прокуратуру в качестве свидетеля для дачи показаний по поводу дорожно-транспортного происшествия.

Однако руководитель не разрешил Анохину уйти с работы, поскольку не смог найти ему замены; уход же Анохина грозил серьезными проблемами в работе и даже простоем для некоторых работников.

Законны ли действия руководителя? Какие гарантии и компенсации предоставляются свидетелям, потерпевшим?

4. Рассчитайте денежную компенсацию за просрочку выплаты заработной платы по формуле.

Месячный оклад работника – 20 000 рублей.

Задержка в выплате составила в январе 2013г. 15 дней.

Внимание! Компенсация исчисляется исходя из действующей ставки рефинансирования Банка России и составляет одну трехсотую этой ставки за каждый день просрочки выплаты работнику его заработной платы.

5. Работник трудился сверхурочно три часа. Его часовая ставка составляет 80 рублей. *Рассчитайте сумму выплаты.*

6. Иванов принят на работу водителем автотранспорта. Согласно трудовому договору водитель трудится как на легковых, так и на грузовых автомобилях. При этом в соответствии с положением об оплате труда месячный оклад водителя легкового автомобиля составляет 15000 рублей, а грузового 19000 рублей.

Как будет оплачиваться труд водителя?

7. Работник принят в организацию на работу токарем 4-го разряда. Трудовым договором предусмотрено, что токарю 4-го разряда может поручаться работа, тарифицируемая на один разряд ниже с оплатой межразрядной разницы. В течение месяца работник выполнял работу, как по 3-му, так и по 4-му разряду. По 4-му разряду работа одного изделия составляет 40 рублей, а по 3-му разряду 35 рублей. К примеру, токарь изготовил 100 изделий тарифицируемые по 4-му разряду, а 200 изделий по 3-му разряду.

Как будут оплачены 300 изготовленных изделий?

8. Водителю Иванову трудовым договором предусмотрено совмещение профессий. По основному договору Иванов является водителем с окладом 15 000 рублей в месяц, а по совместителю экспедитором с доплатой в размере 10 000 рублей в месяц.

За май месяц Иванову за работу в праздничные дни полагается доплата –5 000 рублей. Премия за текущий месяц составляет 3000 рублей.

Рассчитайте заработную плату Иванову в мае месяце.

9. Трудовым договором Катиной установлен неполный 5-часосовой рабочий день при 5-ти дневной рабочей неделе с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Месячный оклад составляет 10 000 рублей. Катина по инициативе работодателя отработала еще 2 часа по завершению рабочего дня.

Будут ли подлежать дополнительной оплате 2 часа?

10. Лошадинова по окончании рабочего дня задержалась на 2 часа для того, чтобы закончить работу, которую должны была выполнить в течении дня.

Руководитель организации знал о том, что Лошадинова осталась завершать работу, но никаких указаний по этому поводу не давал.

Будет ли считаться сверхурочной работа Лошадиновой?

11. Собакина привлекалась к сверхурочной работе в среду, четверг, пятницу на одной недели. В среду Собакина отработала 4 часа, в четверг – 5 часов, в пятницу- 3 часа.

Являются ли действия работодателя законными, если работа будет оплачена в повышенном размере?

12. Музалевской трудовым договором установлена 40 часовая 5-ти дневная рабочая неделя с выходным днем в субботу и воскресенье. Труд Музалевской оплачивается по сдельной системе. 25 июня Музалевская работа сверхурочно – 3 часа. В час Музалевская производила по 3 детали.

Как будет оплачена сверхурочная работа?

13. Свиридов 10 июня 2013 г. сдавал кровь.

Имеет ли Свиридов гарантии и компенсации в случае сдачи крови?

Тема 12. Трудовая дисциплина и ответственность.

Практические упражнения

1. Решением администрации АО «Заря» в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право штрафовать работников, допустивших повторный брак в течение месяца, в размере месячной минимальной оплаты труда. Тем работникам, которые не допускали брака в течение двух месяцев, выдается премия в размере месячной минимальной оплаты труда.

Законно ли решение администрации?

Каков порядок принятия и изменения Правил внутреннего трудового распорядка?

1. В правила внутреннего трудового распорядка акционерного общества был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение работников за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка?

2. При принятии правил внутреннего трудового распорядка коммерческой организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид, лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы, штраф за опоздание на работу, увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли данные положения правил внутреннего трудового распорядка?

3. Шофер Крымов 11 января сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля от Крымова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день

заболел. Через 10 дней Крымов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Крымов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более шести месяцев.

Как должен быть решен спор?

4. Инженер Иванов был переведен на другую работу в связи с производственной аварией сроком на один месяц. Однако приказа о переводе он не выполнил без уважительной причины, за что ему был объявлен выговор и вновь было предложено выйти на другую работу. Иванов отказался выполнить распоряжение руководителя и был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Иванов обжаловал приказ об увольнении в суд по мотивам нарушения ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Какое решение должен вынести суд?

5.Какое наказание - штраф, выговор или увольнение - может применить работодатель (ООО) к работнику за нарушение трудовой дисциплины?

Вносятся ли в трудовую книжку записи о поощрениях, примененных работодателем, или только записи о награждении за успехи в работе?

Тема 13. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Практические упражнения

1. Можно ли отстранить работника от работы в период проведения расследования, если он подозревается в хищении товарно-материальных ценностей?
2. Обязан ли работодатель уплатить проценты за задержку выплаты заработной платы в связи с отсутствием у него денежных средств?
3. Обязан ли работодатель уплатить проценты за несвоевременную оплату листка временной нетрудоспособности?

Тема 14.Правовое регулирование охраны труда.

Практические упражнения

1. Монтажница Киреева получила медицинское заключение о том, то она нуждается в предоставлении ей более легкой работы. Она написала заявление на имя начальника цеха и попросила перевести ее на такую работу. Однако начальник цеха ей отказал в переводе, сославшись на отсутствие более легкой работы в данном цехе. В свою очередь, он предложил Киреевой написать заявление на отпуск без сохранения заработной платы на период, пока ей требуется такого рода работа.

Охарактеризуйте правомерность действий начальника цеха. Дайте консультацию работнице о том, как ей следует поступить в данной ситуации.

2. ***Задание по группам:***

Составить инструкции по охране труда

- Инструкции по охране труда для работников розничной торговли
- Инструкции по охране труда для работников системы общественного питания
- Инструкция по охране труда для повара
- Инструкция по охране труда для продавца магазина (отдела) кулинарии
- Инструкция по охране труда для кладовщика
- Инструкция по охране труда для кассира зала
- Инструкция по охране труда для бармена
- Инструкция по охране труда для официанта

Химик Свиридова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с новыми реактивами, но без уважительных причин на инструктаж не являлась, за что ад-

министрация объявила ей выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Свиридовой в руках разорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Несет ли администрация ответственность за этот случай?

3. В плавильном цехе металлургического комбината произо шел несчастный случай, жертвой которого оказался рабочий Сергеев. Уполномоченный по охране труда профкома Александров по просьбе генерального директора комбината составил фиктивный акт, в котором всю вину за несчастный случай возложил на погибшего Сергеева, о чем стало известно государственному инспектору труда, направившему фиктивные материалы о расследовании несчастного случая на производстве в прокуратуру.

Исходя из представленных материалов, какое решение должен принять прокурор?

4. При проведении комплексной проверки соблюдения законодательства об охране труда, проводимой прокуратурой и государственной инспекции труда в управлении механизации, было выявлено значительное количество несчастных случаев, связанных с производством. Выяснилось, что основными причинами сложившейся ситуации явились: отсутствие системы обучения безопасным приемам работы отдельных категорий рабочих, отсутствие на некоторых станках специальных ограждений режущих инструментов и отсутствие инструктажа как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности. Названные недостатки администрация объясняла тем, что на работу принимались только высококвалифицированные рабочие с большим трудовым стажем работы по специальности, в связи с чем не было необходимости в обучении рабочих безопасным приемам работы и в проведении различных видов инструктажей.

Какие меры могут принять работники прокуратуры и государственной инспекции труда по выявленным фактам? Установлены ли обязанности работодателя (администрации) по обучению работников безопасным приемам работы и проведению инструктажа? В каких нормах трудового права они закреплены? Какие виды инструктажа вам известны и в каких случаях они проводятся?

5. Государственный инспектор труда 20 февраля составил акт о нарушении техники безопасности в ремонтно-механическом цехе АО «Вагонзавод». 21 апреля, совершив повторную проверку, он вынес постановление о наложении штрафа на начальника цеха в размере 5000 руб., поскольку ни одно из замечаний, указанных в акте, составленном в ходе проводимой февральской проверки, не было устранено. Начальник цеха штраф платить отказался.

Возможно ли обжалование постановления государственного инспектора труда и в какую инстанцию? В каком порядке исполняются постановления о наложении штрафа?

5. 01.09.2010 в химчистке ОАО «Карина» произошел несчастный случай на производстве с тяжелым исходом с гладильщицей белья на катках. С места несчастного случая на машине «скорой помощи» пострадавшая была госпитализирована в больницу. На следующий день генеральный директор предприятия направил запрос в Городскую больницу с просьбой дать медицинское заключение о характере полученных пострадавшей повреждений здоровья и степени тяжести производственной травмы. Медицинское заключение от 03.09.2010 характеризовало повреждение здоровья пострадавшей как тяжелую производственную травму. Лишь после получения указанного медицинского заключения, то есть 03.09.2010, работодатель направил в прокуратуру извещение о несчастном случае на производстве.

Правомерны ли действия работодателя?

6. А.С. Маркова, бухгалтер ООО «Ледник», согласно поручению работодателя в конце рабочего дня поехала в налоговую инспекцию сдавать отчетность организации. Затем, не заезжая в офис, направилась домой и получила травму, поскользнувшись на остановке при выходе из автобуса.

Полученная травма признается производственной и полежит расследованию?

7. Водитель ООО «Руссмет» на служебном автомобиле в рабочее время, отвозя бухгалтерскую отчетность в налоговую инспекцию, попал в ДТП и сломал руку (виновник ДТП – другое лицо).

Такая травма признается производственной и полежит расследованию?

8. В установленный обеденный перерыв сотрудник ООО «Нежность» пообедал в кафе «Оливия», находящемся на одной улице с данной организацией. На выходящего после обеда из кафе работника с крыши рядом стоящего дома упал элемент кровли, в результате он получил перелом предплечья. *Можно ли считать данную травму производственной?*

9. Юрисконсульт ООО «Железные дороги» вышла покурить на скамейку в соседний скверик, не являющийся территорией организации. В это время хулиган попытался отнять у нее мобильный телефон, в результате сотрудница получила вывих руки. Корпоративной политикой организации введен запрет на курение во всех помещениях офисного здания. Правилами внутреннего трудового распорядка, с которыми ознакомлена сотрудница, не предусмотрено время для перекуров.

Полученная травма юрисконсультом является производственной?

10. На праздновании 10-летия создания компании во время запуска петард (вне рабочего времени и не при исполнении трудовых обязанностей) два сотрудника в результате неправильного обращения с пиротехническими средствами пострадали, получив ожоги.

Признаются ли данные травмы производственными?

11. В.Г. Ставцев работал по трудовому договору пасечником на одной из пасек, принадлежащих ООО «Пчеловодство». 5 июня 2013 г. В.Г. Ставцев в соответствии с его должностными обязанностями осуществлял обход пчелиных ульев. Во время обхода он обратил внимание на странное поведение пчел около одного из ульев. В.Г. Ставцев подошел поближе к улью. В этот момент на него налетели пчелы, и он пострадал от укусов пчел. В результате В.Г. Ставцев был госпитализирован и находился на излечении в сельской больнице.

Признается ли данная травма производственной и подлежит ли она расследованию?

12. А.А. Иванов работал по гражданско-правовому договору в одном из фермерских хозяйств Орловской области. По условиям заключенного с А.А. Ивановым договора работодатель перечислял взносы по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в бюджет Фонда социального страхования РФ. Согласно указанному договору А.А. Иванов принимал на себя обязательства по вспашке поля, принадлежащего фермерскому хозяйству, перед засевом. Во время вспашки поля А.А. Ивановым трактор, на котором он пахал, начал дымиться. А.А. Иванов испугался, остановил трактор и выпрыгнул из него. Во время прыжка А.А. Иванов получил открытое повреждение тазобедренного и коленного суставов. Полученная А.А. Ивановым травма была квалифицирована медиками, как тяжелая.

Признается ли данная травма производственной и подлежит ли она расследованию?

13. И.Н. Федоров работал по гражданско-правовому договору в садовом товариществе «Василек». Согласно заключенному договору И.Н. Федоров принимал на себя обязанность произвести покраску фасада домика сторожа.

Во время покрасочных работ И.Н. Федоров решил сделать перерыв и отправился в соседнюю деревню за молоком. На обратном пути из деревни до садового товарищества «Василек» И.Н. Федоров решил присесть, чтобы отпить молока из банки. Когда И.Н. Федоров открывал банку с молоком она выскользнула у него из рук и разбилась о камень. Когда И.Н. Федоров собирал осколки, то порезал руку. Порез оказался глубоким, и 3 дня И.Н. Федоров не работал.

Признается ли данная травма производственной и подлежит ли она расследованию?

Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения**.**

Практические упражнения

1. Тракторист РСУ Е.Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный дом. РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по ремонту жилого дома и трактора с прицепом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, т.к. трактор не использовался в течении 10 дней.

Имеется ли основание для привлечения Е.Белова к материальной ответственности за ущерб, причиненный РСУ? Если имеется, то в каком размере и порядке будет возмещен ущерб?

2. В каком размере можно взыскать с работника причиненный ущерб, если он повредил принтер, закупочная цена которого составляет 6000 руб., а в магазине он реализуется по цене 7200 руб.?

3. С работником, принятым по бессрочному трудовому договору на должность продавца, был заключен договор о полной материальной ответственности. В результате проведенной инвентаризации была выявлена недостача товарно-материальных ценностей. Согласно нормам трудового законодательства работник обязан возместить работодателю ущерб. Какие документы необходимо представлять суду для взыскания с работника ущерба в полном объеме?

4. Мосина работала сторожем в ЗАО «Вектор». В ночь с 2 на 3 июня на одном из складских помещений была совершенна кража, в результате которой было похищен печатный станок. Виновники похищения обнаружены не были.

ЗАО «Вектор» обратилось в суд с иском о возмещении прямого действительного ущерба с Мосиной в размере 50 тыс. рублей.

Какое решение должен принять суд?

5. Переплетчик Кочерыжкина допустила по небрежности поломку оборудования. По распоряжению генерального директора Кочерыжкиной был объявлен строгий выговор с удержанием из заработной платы полной стоимость ремонта сломанного оборудования.

Охарактеризуйте действия генерального директора.

6. Главный бухгалтер ООО «Луч» Антонова забыла сдать годовой отчет в Пенсионный фонд Росси, что привело к штрафу со стороны органов Пенсионного фонда. Генеральный директор оплатил штраф, после чего издал приказ о привлечении к материальной ответственности главного бухгалтера Антоновой.

Правомерны ли действия генерального директора?

7. Во время новогоднего корпоративна в кафе «Веселье» была украдена шуба из гардероба. Администрация кафе выплатила компенсацию за шубу по договоренностью с ее хозяйкой и одновременно возложила материальную ответственность на гардеробщицу Жаркову. Жаркова отказалась выплачивать указанную сумму, поскольку с ней не был заключен договор о материальной ответственности.

Как должен быть разрешен спор?

Тема 16.Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Практические упражнения

Тема 17. Способы защиты трудовых прав работников.

Практические упражнения

Особенности компенсации морального вреда как способа защиты трудовых прав работника

О полномочиях Федеральной инспекции труда

Способы защиты трудовых прав, свобод и правовых интересов в сфере труда внесудебными органами государства

Актуальные вопросы защиты трудовых прав и законных интересов работников - членов профсоюзов в практике Конституционного Суда Российской Федерации

Тема 18. Трудовые споры и порядок их разрешения.

Практические упражнения

Казак А.А. (1960 г.р.) работал в должности повара в ООО «1001 ночь» с 22 апреля 2013 года до 30 декабря 2013 года. В соответствии с договором выполнял функциональные обязанности, замечаний по поводу работы не получал, дисциплинарные взыскания за весь период не применялись. Работнику было объявлено в декабре 2013 года о сокращении штата, однако, уволен бы на основании п.3 ст.81.

Каковы действия работника? Подготовьте необходимые документы для обжалования действий работодателя в судебном порядке.

Порядок проведения деловой игры

Учебная группа делится на:

1) представителей истца;

2) представителей ответчика;

3)представителей районного суда.

Представители истца - Казак А.А. излагают суть требований, предъявляемых к ответчику, ссылаясь на правовые нормы. Представители ответчика представляют мотивированные возражения. Представители районного суда формулируют решение на основании соответствующих правовых норм.

ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Принципы трудового права.

Тестовые задания

1. В предмете трудового права центральное место занимают:

а) отношения по заключению трудового договора;

б) трудовые отношения;

в) отношения по организации труда и управлению трудом;

г) отношения по трудоустройству у данного работодателя;

2. Метод трудового права показывает:

а) какие отношения входят в предмет трудового права;

б) в соответствии с какими основными началами регулируются отношения в сфере наемного труда;

в) как и какими правовыми приемами, средствами осуществляется регулирование отношений в общественной организации труда;

г) какими нормативными актами регулируются отношения в сфере наемного труда;

3. Одним из признаков метода трудового права является:

а) юридическое равенство сторон трудового договора;

б) фактическое равенство сторон трудового договора;

в) отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом выступает гражданин, сначала поступающий на работу, а в дальнейшем – осуществляющий трудовую деятельность;

г) равенство сторон при заключении трудового договора и подчинением работника воле работодателя в процессе труда;

4. Дифференциация правового регулирования отношений в сфере труда означает:

а) издание государством правовых актов, имеющих целью в условиях рынка защитить наемного работника от чрезмерных притязаний со стороны работодателя;

б) конкретизацию общих норм трудового права, принимаемых в рамках централизованного регулирования, применительно к особенностям отдельных работодателей;

в) установление в централизованном порядке специальных правовых норм с учетом отраслевых и региональных особенностей условий общественного труда, физиологических особенностей женского организма, психофизиологических особенностей организма подростков и т. д.;

г) установление государством общих правовых норм, распространяющихся на всех работников, выполняющих трудовые функции у всевозможных работодателей.

5. Имеются ли различия в предметах трудовых и гражданско-правовых договоров (в части отношений, связанных с трудом)?

а) предметом трудовых договоров служит процесс труда, а предметом гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, является продукт труда (его результат);

б) предметом трудовых договоров является продукт труда (его результат), а предметом гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, является процесс труда;

в) различий нет;

г) предметом трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, является продукт труда (его результат).

Тема 2. *Принципы трудового права*

Тестовые задания

1. Под принципами трудового права понимаются:

а) правовые приемы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда;

б) предмет и метод трудового права в совокупности;

в) нормы общей части трудового права;

г) выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие ее единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.

2. В Трудовом кодексе РФ:

а) указаны все принципы трудового права:

б) перечислены некоторые принципы трудового права;

в) принципы трудового права не указаны, поскольку это догматическая категория.

3. Принцип трудового права:

а) имеет гипотезу, диспозицию, санкцию;

б) имеет только диспозицию и гипотезу;

в) не имеет общепризнанной структуры.

4. Выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия):

а) принудительный труд

б) воинская служба

в) умственный труд

г) физический труд

5.Соотнесите термин и определение:

1.	*Труд*	1. главные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства
2.	*Трудовое право*	2. структура отрасли, в которой нормы классифицируются по предмету отрасли в однородные группы (институты) и располагаются последовательно по динамике возникновения и развития тру-

	дового отношения.
3. *Предмет трудового права*	3. отрасль права, играющая основную роль в регулировании трудовых отношений работников с работодателями независимо от организационно-правовой формы.
4. *Метод*	4. целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных и духовных благ.
5. *Функции трудового права*	5. выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия)
6. *Система отрасли трудового права*	*6.* нарушение равноправия граждан в трудовых отношениях по основаниям, заключающемся в умалении, ущемлении, лишении человека наиболее существенных прав и социальных возможностей
7. *Правовой институт*	7. трудовые отношения, возникающие при применении работником своей способности к труду в процессе трудовой деятельности, а также другие общественные отношения, связанные с трудовыми (предшествующие, сопутствующие, следующие за трудовыми отношениями)
8. *Принципы*	8. основные направления воздействия норм трудового права на поведение (сознание и волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства
9. *Дискриминация*	9. специфичный способ (прием) правового регулирования
10. Принудительный труд	10. группа правовых норм, объединенных общей сферой регулирования.

6. Дополните перечень оснований дифференциации регулирования трудовых отношений:

1. Вредность, тяжесть условий труда
2. _____.
3. _____.
4. _____.
5. _____.
6. _____.

Тема 3. Источники трудового права

Тестовые задания

1. Источник трудового права – это:

а) правовой обычай;

б) коллективный договор;

в) судебный прецедент.

2. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:

а) постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»;

б) Указ Президента Российской Федерации «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;

в) закон Республики Мордовия «О социальном партнерстве».

3. Трудовой кодекс Российской Федерации применяется к правоотношениям, возникшим:

а) до его введения;

б) как до, так и после его введения в действие;

в) после его введения в действие.

4. Целями трудового законодательства являются:

а) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан

б) создание благоприятных условий труда

в) защита прав и интересов работников и работодателей

г) все вышеперечисленные

5. Течение сроков, с которым Трудовой Кодекс связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается:

а) с календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей

б) в первое число последующего года срока

в) на следующий день, после календарной даты, которой определено начало возникновения указанных прав и обязанностей

г) все вышеперечисленные

6. Закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям возникшим:

а) до введения его в действие

б) во время введение его в действие

в) после введения его в действие

г) все вышеперечисленные

Тема 4. Субъекты трудового права

Тестовые задания

1. Соотнесите термин и определение:

1.	*Трудовые отношения*	1. Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором
2.	*Субъекты*	2. Возможность осуществлять свои права и обязанности своими личными действиями
3.	*Правоспособность*	3. Способность отвечать за гражданские правонарушения (деликты)
4.	Дееспособность	4. физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью, вступившее в трудовые отношения с работодателем
5.	Деликтоспособность	5. признаваемая государством общая (абстрактная) возможность иметь предусмотренные законом субъективные права и юридические обязанности, способность быть их носителем
6.	*Работник*	6. участники (стороны) трудовых правоотношений

2. Трудовая праводееспособность — это:

а) способность обладать правами и обязанностями в сфере труда;

б) способность своими действиями приобретать и осуществлять права в сфере труда, создавать для себя обязанности и исполнять их;

в) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять права и обязанности в сфере труда;

г) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять обязанности в сфере труда, нести за них ответственность.

3. К основаниям возникновения трудовых правоотношений не относится:

а) избрание на должность;

б) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;

в) собеседование при приеме на работу;

г) судебное решение о заключении трудового договора.

3. По общему правилу, вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с:

а) 14 лет;

б) 15 лет;

в) 16 лет;

г) 18 лет.

4. В случаях получения основного общего образования гражданин может вступать в трудовое правоотношение с:

а) 14 лет;

б) 15 лет;

в) 16 лет;

г) момента получения указанного образования.

5. Смысл волевого критерия трудовой праводееспособности состоит в том, что:

а) в трудовой деятельности конкретного гражданина

б) усматривается субъективный фактор: умысел или неосторожность;

в) работником может быть только гражданин, обладающей полной гражданской дееспособностью;

в) может быть работником трудоспособный гражданин;

6. По общему правилу, вступать в трудовое правоотношение в качестве работодателя можно с:

а) 14 лет;

б) 15 лет;

в) 16 лет;

г) 18 лет.

7. Правосубъектность работодателя определяется следующими критериями:

а) способностью работодателя к осуществлению приема, расстановки и увольнения работников, надлежащей организации их труда;

б) способностью оплачивать труд работников, предоставлять им иные льготы, связанные с материальным обеспечением; способностью исполнять заключенные гражданско-правовые договоры;

в) все вышеперечисленное.

8. Права профсоюзов в России впервые были признаны законодательно и закреплены:

а) в первом КЗоТ 1918 г.;

б) во втором КЗоТ 1922 г.;

в) в Конституции 1937 г.

г) в Конституции 1925 г.

9. К субъектам трудового права не относится:

а) наниматель;

б) заказчик;

в) профсоюз;

г) лицо, направляемое на работу за границу.

10. Работодатель имеет право на:

а) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;

б) возмещение вреда, причиненного работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

в) обеспечение работникам равную оплату за труд равной ценности;

г) нет правильного ответа.

Открытая форма – нужно дополнить ответом

11. Дополните предложение:

Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста _____, при условии наличия у них _____, а также лица, не достигшие указанного возраста, - _____.

12. Перечислите все основания возникновения трудовых правоотношений:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

13. Дайте определение понятия и дополните предложение:

Работодатель – это _____

В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать _____

14. Определите понятие и дополните предложение:

Профессиональный союз – это _____

Каждый, достигший возраста_____ и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать_____ для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из _____.

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения

Тестовые задания

1. Социальное партнерство – это система взаимоотношений между:

а) работниками и работодателями;

б) представителями работников и работодателей;

в) работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей);

г) между органами государственной власти и органами местного самоуправления;

д) работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), государственной власти и органами местного самоуправления.

2. Что из перечисленного не является принципом социального партнерства:

а) равноправие сторон;

б) полномочность представителей сторон;

в) уважение и учет интересов сторон;

г) реальность обязательств, принятых на себя сторонами;

3. Органы государственной власти являются стороной социального партнерства:

а) при заключении соглашений;

б) когда выступают в качестве работодателей;

в) когда это требуется для обеспечения безопасности и обороноспособности государства;

г) при реализации любой формы социального партнерства;

д) в случаях введения чрезвычайного или военного положения.

4. На локальном уровне социального партнерства устанавливаются:

а) обязательства работников и работодателей в сфере труда;

б) обязательства органов местного самоуправления в сфере труда;

в) основы регулирования отношений в сфере труда на уровне муниципального образования;

г) основы регулирования отношений в сфере труда на уровне субъекта Российской Федерации;

д) обязательства органов государства на уровне субъекта Российской Федерации.

5. Первичная профсоюзная организация представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы:

а) всех работников организации независимо от членства в данном профсоюзе;

б) интересы исключительно членов данного профсоюза;

в) всех работников организации независимо от членства в данном профсоюзе в случаях, установленных трудовым законодательством;

г) интересы любого работника организации, уполномочившего ее представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

6. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют:

а) руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица;

б) лично руководитель организации или работодатель - индивидуальный предприниматель;

в) коллегиальный исполнительный орган юридического лица или индивидуальный предприниматель лично;

г) только лица, уполномоченные руководителем организации или индивидуальным предпринимателем;

д) лица, уполномоченные коллегиальным исполнительным органом юридического лица.

7. Представителями работодателей - федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, являются:

а) федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления;

б) федеральные органы законодательной власти, органы законодательной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления;

в) федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы, органы местного самоуправления;

г) федеральные органы исполнительной власти;

д) Федеральная служба по труду и занятости населения.

8. На каком из уровней социального партнерства не могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии:

а) федеральном;

б) межрегиональном;

в) отраслевом;

г) локальном;

д) территориальном.

9. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение:

а) семи календарных дней со дня получения предложения;

б) семи рабочих дней со дня получения предложения;

в) пяти календарных дней со дня получения предложения;

г) пяти рабочих дней со дня получения предложения;

д) одного месяца со дня получения предложения.

10. Если в организации действуют две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, предложение начать коллективные переговоры по подготовке, заключению или изменению коллективного договора может направить:

а) любая из них, с предварительного согласия других;

б) объединяющая большее количество работников;

в) уполномоченная на общем собрании (конференции) работников организации;

г) сформированный ими единый представительный орган для ведения коллективных переговоров;

д) сформированный на общем собрании (конференции) работников организации единый представительный орган для ведения коллективных переговоров.

11. Соглашение - это:

а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции;

б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения связанные с ними экономические отношения, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции;

в) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции;

г) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном и отраслевом (межотраслевом) уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

12. Если на работника одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются условия соглашения:

а) заключенного раньше;

б) выбранного его работодателем;

в) наиболее благоприятные для организации;

г) наиболее благоприятные для работника.

Открытая форма – нужно дополнить ответом

13. Дайте определение понятия:

Коллективный договор – это _____

14. Проанализируйте понятие «коллективный договор» и «соглашение» и укажите различия:___

15. Дополните предложение:

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны_____

16. Дополните предложение: Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение _____ со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, _____.

Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Тестовые задания

1. Отношения по занятости и трудоустройству регулируются:

а) Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) специальным законодательством на уровне Российской Федерации и ее субъектов;

в) законодательством субъекта Федерации.

2. Легальное определение занятости содержится в:

а) Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;

б) Трудовом кодексе Российской Федерации;

в) постановлении Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан».

3. Занятыми считаются:

а) домохозяйка;

б) учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающий в нем;

в) учредитель общественной организации, не работающий в ней.

4. Оказание гражданам услуг в области содействия занятости и защиты от безработицы, предоставление информации осуществляется органами по вопросам занятости:

а) в размере 20% от среднемесячного заработка;

б) бесплатно;

в) на усмотрение органа занятости.

5. Безработными могут быть признаны граждане:

а) достигшие 14 лет;

б) достигшие 15 лет;

в) достигшие 16 лет.

6. Подходящей считается работа:

а) только по профессиональной пригодности работника и по условиям последнего места работы;

б) только по состоянию здоровья и транспортной доступности нового места работы;

в) все вместе.

7. Участие граждан в общественных работах допускается только:

а) с согласия гражданина;

б) без согласия гражданина, дважды отказавшегося от подходящей работы;

в) по решению органа занятости.

8. Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать:

а) 12 месяцев со дня регистрации;

б) 18 календарных месяцев со дня регистрации;

в) 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

9. Пособие по безработице выплачивается:

а) с первого дня обращения в орган занятости;

б) с первого дня признания безработным;

в) через одиннадцать дней после признания безработным.

10. Пособие по безработице в первые три месяца выплачивается:

а) в размере 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца, но не выше прожиточного минимума в субъекте Федерации;

б) в размере 65% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца;

в) не менее прожиточного минимума субъекта Федерации.

11. Безработный несет обязанность:

а) участвовать в оплачиваемых общественных работах с сохранением права на пособие;

б) явиться на переговоры с работодателем о трудоустройстве в течение 3 дней после получения направления в Службе занятости;

в) получать пособие по безработице.

Открытая форма – нужно дополнить ответом

12. Дайте определение понятия:

Занятость – это _____

13. Дополните предложение:

Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее _____ со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его профессиональную квалификацию, справки о среднем заработке за последние _____по последнему месту работы, а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих профессии (специальности) - паспорта и документа об образовании.

14. Определите понятие:

Массовое привлечение государством в лице его местных органов к временной трудовой деятельности безработных граждан – это _____

15. Дополните предложение:

Статья 2 Закона о занятости устанавливает _____ перечень занятых граждан.

16. Дополните предложение:

По своему содержанию и направленности общественные работы можно отнести к двум группам:

1._____

2._____

17. Перечислите случаи, когда пособие по безработице не выплачивается:

1._____

2._____

3. _____

Тема 9. Рабочее время и время отдыха.

Тестовые задания

1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

а) не свыше 40 часов;

б) 42 часа при согласии профсоюза;

в) 41 час при согласии местного органа по труду.

2. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

а) не более 24 часов в неделю;

б) не более 36 часов в неделю;

в) не более 32 часов в неделю.

3. Для работника в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

а) не более 24 часов в неделю;

б) не более 35 часов в неделю;

в) не более 32 часов в неделю.

4. Работодатель оплачивает работу работника, работающего на условиях неполного рабочего времени:

а) по своему усмотрению;

б) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;

в) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.

5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

а) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;

б) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – шесть часов, в возрасте от 16 до 18 лет – восемь часов;

в) для работников в возрасте от 15 до 16 лет – семь часов, в возрасте от 16 до 18 лет – девять часов.

6. Ночным считается время:

а) с 22 часов до 7 часов утра;

б) с 22 часов до 6 часов утра;

в) с 22 часов до 5 часов утра.

7. Работник по совместительству имеет право работать за пределами нормальной продолжительности рабочего времени на условиях внешнего и внутреннего совместительства:

а) не более трех часов в день;

б) не более четырех часов в день;

в) не более двух часов в день.

8. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:

а) получить его согласие в письменной форме;

б) издать приказ в письменной форме;

в) получить разрешение профсоюза в письменной форме.

9. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

а) 5 часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год;

б) 3 часа в течение двух дней подряд и 110 часов в год;

в) 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

10. Режим рабочего времени устанавливается:

а) собственником имущества организации с учетом специфики работы;

б) работодателем по согласованию с профкомом;

в) коллективным договором, правилами внутреннего распорядка или в отдельных случаях трудовым договором.

11. Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:

а) работнику, обучающемуся в вечернем вузе;

б) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте 15 лет;

в) одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет.

12. Работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания по общему правилу:

а) не более двух часов и не менее 25 минут;

б) не более двух часов и не менее 30 минут;

в) Трудовой кодекс не устанавливает границы перерыва для отдыха и питания.

13. Работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через:

а) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;

б) каждые два часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;

в) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.

14. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:

а) не менее 42 часов;

б) не менее 41 часа;

в) не менее 40 часов.

15. Работа в выходные дни:

а) запрещена;

б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;

в) допускается в определенных случаях с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

Открытая форма – нужно дополнить ответом

16. Дополните предложение:

При заключении трудового договора работодатель имеет право потребовать от работника следующие документы:_____

17. Дайте определение понятия:

Рабочее время – это _____

18. Дополните предложение:

Ночное время - время с _____. Продолжительность работы (смены) в ночное время _____. К работе в ночное время не допускаются: _____, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. _____могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

19. Дополните предложение:

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью _____.

20. Определите понятие и дополните предложение:

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – это _____

Продолжительность _____ не должна превышать для каждого работника _____ и _____

21. Определите понятие:

Распределение рабочего времени в течение суток или другого учетного периода – это _____

22. Перечислите все виды отпусков:

1. _____

2._____

3._____

Тема 10. Правовое регулирование заработной платы

Тестовые задания

1. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет заработную плату как:

а) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;

б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

в) систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2. Размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы по общему правилу:

а) не может превышать 20%;

б) не может превышать 30%;

в) не может превышать 40%.

3. Оплата труда за сверхурочные работы производится:

а) за первые два часа – не менее чем в двойном размере, в последующие часы – в полуторном размере;

б) за первые полтора часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере;

в) за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.

4. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, производится:

а) если работник в любой форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки;

б) если работник в письменной форме предупредил профсоюз о простое, в размере не менее чем тарифная ставка;

в) если работник в письменной форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки.

5. Минимальный размер оплаты труда устанавливается:

а) Постановлением Правительства РФ;

б) Указом Президента РФ;

в) федеральным законом;

г) локальным нормативно-правовым актом.

6. В случае возникновения спора по сумме заработной платы при увольнении работодатель:

а) не выплачивает зарплату до разрешения спора;

б) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник;

в) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.

7. Обязан ли работодатель в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы:

а) не обязан;

б) обязан;

в) обязан с учетом мнения представительного органа.

8. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени:

а) тарифная ставка;

б) оклад;

в) базовый оклад;

г) заработная плата.

9. На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными проходить такой осмотр, сохраняется:

а) ежегодный оплачиваемый отпуск;

б) рабочее место;

в) дополнительный оплачиваемый отпуск;

г) средний заработок по месту работы.

10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится:

а) в день увольнения;

б) за 7 дней до увольнения;

в) за 3 дня до увольнения;

г) за день до увольнения.

11. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать:

а) 10%;

б) 20%;

в) 30%;

г) 50%.

12. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются:

а) коллективным договором;

б) локальным нормативно-правовым актом;

в) трудовым договором;

г) Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

13. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возместить работнику:

а) только расходы по проезду;

б) расходы по найму жилого жилья и суточные;

в) только суточные;

г) расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, суточные, иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Открытая форма – нужно дополнить ответом

14. Дополните предложение:

Выплата заработной платы производится в_____

15. Дайте определение понятия:

Нормы труда – это_____

16. Определите понятие:

Минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соот-

ветствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат – это _____

17. Дополните предложение:

Расчет средней заработной платы работника производится исходя из _____и_____, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с_____ соответствующего месяца включительно.

18. Определите понятие:

Тарифная сетка – это_____.

19.Дайте определение понятия:

Тарифный разряд – это _____.

20. Дополните предложение:

Существуют два метода правовой организации заработной платы:

1. _____

2. _____

Тема 11.Гарантийные и компенсационные выплаты

Тестовые задания

1. Работникам, получающим высшее образование в аккредитованном вузе по заочной или очно-заочной (вечерней) форме, работодатель предоставляет:

а) дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на первом и втором курсах по 40 дней, на последующих – по 50 календарных дней для прохождения промежуточной аттестации;

б) дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по договоренности с работником;

в) дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в дни проведения экзаменов в соответствии с расписанием.

2. При увольнении при ликвидации или сокращении численности или штатов организации работодатель обязан:

а) предупредить работников персонально через средства массовой информации за два месяца;

б) предупредить за два месяца письменно представительный орган работников;

в) предупредить работника письменно под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

3. При проведении сокращения численности или штата работников в первую очередь преимущественное право остаться на работе имеют:

а) работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

б) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией;

в) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

4. При ликвидации организации или сокращении численности или штата работник имеет право:

а) на выплаты в размере среднего заработка: выходного пособия, зарплаты на период трудоустройства, но не более двух и в исключительном случае – за третий месяц, если работник зарегистрировался в двухнедельный срок в службе занятости и не был ею трудоустроен;

б) на выплаты денежных сумм, если они предусмотрены в правилах внутреннего трудового распорядка;

в) по решению работодателя в зависимости от экономического положения организации работнику может быть выплачен средний заработок.

5. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

а) расходы по переезду работника и провозу его имущества;

б) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества, а также расходы по обустройству на новом месте жительства;

в) расходы по переезду работника и членов семьи, находящихся на его иждивении, а также расходы по найму жилой площади на новом месте жительства.

6. В связи со сменой собственника организации новый собственник, расторгая трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером:

а) обязан выплатить компенсацию в размере не ниже трех средних размеров заработной платы;

б) обязан выплатить компенсацию в зависимости от решения нового собственника;

в) обязан выплатить компенсацию: руководителю – три, заместителям – два должностных оклада, главному бухгалтеру – один должностной оклад.

7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется:

а) свободное от работы время, но не более десяти рабочих дней в году, с сохранением среднего заработка;

б) свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка;

в) свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка, если это предусмотрено в коллективном договоре.

8. В случае направления работника в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

а) расходы по проезду и найму жилого помещения;

б) расходы по проезду и найму жилого помещения, если это предусмотрено локальным нормативным актом организации;

в) расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные дополнительные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

9.Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях независимо от их организационно-правовых форм, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи выпускных экзаменов в IX классе:

а) один календарный месяц;

б) 14 календарных дней;

в) 22 календарных дней;

г) 9 календарных дней.

Открытая форма – нужно дополнить ответом

10. Дайте определение понятия:

Компенсации – это _____

11. Определите понятие:

Служебная командировка – это _____

12. Перечислите случаи предоставления гарантий и компенсаций:

_____

_____

Тема 12. Трудовая дисциплина и ответственность.

Тестовые задания

1. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются:

а) приложением к трудовому договору;

б) приложением к Уставу;

в) приложением к коллективному договору.

2. Правила внутреннего трудового распорядка:

а) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации;

б) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

в) утверждаются представительным органом по представлению администрации.

3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

а) позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;

б) позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;

в) позднее месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения.

4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику:

а) под роспись не позднее двух дней с даты издания;

б) на доске объявлений, не позднее трех дней с даты издания;

в) под роспись, не позднее трех рабочих дней с дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

5. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:

а) в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях;

б) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, уставах и положениях;

в) в трудовом договоре.

6. К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

а) предупреждение;

б) строгий выговор;

в) замечание.

7. Дисциплинарное взыскание действует:

а) два года;

б) один год;

в) срок действия не установлен.

8. Устное замечание, обсуждение на собрании, депремирование относятся к:

а) дисциплинарной ответственности;

б) дисциплинарное воздействие;

в) дисциплинарный проступок.

9. Если в течении года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается:

а) имеющим дисциплинарное взыскание, независимо от любых обстоятельств;

б) не имеющим дисциплинарное взыскание.

10. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено:

а) два дисциплинарных взыскания;

б) два и более дисциплинарных взыскания;

в) только одно дисциплинарное взыскание.

11. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться:

а) тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен;

б) личность и трудовой стаж нарушителя;

в) социальное и материальное положение нарушителя.

Открытая форма – нужно дополнить ответом

12. Дайте определение понятия:

Дисциплинарный проступок- это_____

13. Определите понятие:

Правила внутреннего трудового распорядка – это _____

14. Перечислите все виды дисциплинарного взыскания:

_____

15. Дополните предложение:

До применения дисциплинарного взыскания работник должен дать письменное объяснение в течение _____

Тема 14.Правовое регулирование охраны труда.

Тестовые задания

1. В Трудовом кодексе Российской Федерации дано следующее понятие охраны труда:

а) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;

б) система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;

в) условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

2. Работодатель обязан создать службу по охране труда в организации:

а) с численностью работников более 50;

б) с численностью работников более 150;

в) с численностью работников более 100.

3. Охрана труда относится к области:

а) соглашения работника и работодателя;

б) соглашения представительного органа и работодателя;

в) государственного регулирования.

4. Условия труда бывают:

а) вредные, опасные, специальные;

б) вредные, опасные, возможные;

в) вредные, опасные, безопасные.

5. Государственное управление охраной труда осуществляется:

а) Президентом РФ;

б) Советом Федерации РФ;

в) Правительством РФ.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации относит вопросы, связанные с учетом и надзором за несчастными случаями на производстве:

а) к области соглашений работодателя и представительного органа;

б) к области соглашения работника и работодателя;

в) к области государственного регулирования.

7. Устанавливает ли Трудовой кодекс Российской Федерации обязанности работодателя при несчастном случае на производстве:

а) да, только при групповом несчастном случае;

б) нет, не устанавливает;

в) да.

8. В течение какого срока при групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель должен известить соответствующие органы:

а) в течение часа;

б) в течение суток;

в) в течение недели.

9. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение:

а) 3 дней;

б) 7 дней;

в) 15 дней.

10. Государственные нормативные требовании по охране труда утверждаются сроком на:

а) 3 года и могут быть продлены не более чем на 2 срока;

б) 5 лет и могут быть продлены не более чем на 2 срока;

в) 1 год и могут быть продлены не более чем на 2 срока.

Открытая форма – нужно дополнить ответом

11. Дайте определение понятия:

Стандарты безопасности труда_____

12. Определите понятие:

Оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда – это_____

13. Дополните предложение:

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение _____

14. Дополните предложение:

Порядок разработки, утверждения и изменения подзаконных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, устанавливается _____

Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения**.**

Тестовые задания

1. Работодатель или работник возмещает ущерб другой стороне в случае:

а) противоправного поведения работника;

б) виновного поведения работника;

в) виновного противоправного поведения (действий или бездействия) работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2. Работодатель имеет право удержать в общем порядке при каждой выплате заработной платы не более:

а) 20%;

б) 25%;

в) 50%.

3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

а) в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;

б) в ограниченном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;

в) в объеме, оговоренном в трудовом или коллективном договоре. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

4. Письменные договоры о материальной ответственности работодатель имеет право заключать с работником:

а) если ему исполнилось 16 лет;

б) если ему исполнилось 17 лет;

в) если ему исполнилось 18 лет.

5. Для руководителя организации можно установить:

а) только ограниченную материальную ответственность;

б) дополнительную материальную ответственность;

в) полную материальную ответственность.

6. Распоряжение работодателя о возмещении ущерба в размере, не превышающем средний месячный заработок, должно быть сделано:

а) не позднее двух недель со дня обнаружения и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику;

б) не позднее недели со дня обнаружения и обращено к исполнению не позднее двух недель со дня сообщения об этом работнику;

в) не позднее месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба.

7. Размер причиненного работодателю ущерба определяется:

а) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба;

б) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже стоимости данного имущества с учетом степени износа;

в) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже стоимости данного имущества с учетом степени износа. Федеральными законами могут быть установлены исключения.

8. Может ли работник добровольно компенсировать ущерб работодателю:

а) да;

б) может, но только после рассмотрения дела в юрисдикционном органе (как одна из гарантий);

в) в Трудовом кодексе Российской Федерации такое право не предусмотрено.

9. Работник возмещает ущерб по общему правилу:

а) в размере четырех средних ежемесячных размеров оплаты труда;

б) в размере средней заработной платы;

в) в размере двух средних заработных плат.

10. Взыскать материальный ущерб с работника – это:

а) право работодателя;

б) обязанность работодателя;

в) в Трудовом кодексе Российской Федерации не определено.

11. Письменные договоры о материальной ответственности работодатель имеет право заключать:

а) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности;

б) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности и вид работы или должность указаны в перечне таких работ или должностей, утверждаемом в порядке, определяемом Правительством РФ;

в) если вид работы или должность работника указаны в коллективном договоре или соглашении.

12. Работник компенсирует ущерб работодателю:

а) в полном размере, выключая упущенную выгоду;

б) только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются;

в) по договоренности между сторонами, в том числе часть упущенной выгоды.

13. Может ли работник привлекаться к другим видам юридической ответственности наряду с материальной:

а) может, если работник привлечен только к административной или к уголовной ответственности;

б) может, если работник привлечен только к дисциплинарной ответственности;

в) может независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

14. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие:

а) нормального хозяйственного риска;

б) невменяемого состояния;

в) нахождения работника в нетрезвом состоянии.

15. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб предусматривается:

а) только в Трудовом кодексе Российской Федерации;

б) в Трудовом кодексе Российской Федерации и федеральных законах;

в) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, коллективных договорах, трудовых договорах.

Открытая форма – нужно дополнить ответом

16. Дайте определение понятия:

Материальная ответственность – это _____

17. Дополните предложение:

Материальная ответственность работников по нормам трудового права существенно отличается от имущественной ответственности по гражданскому праву прежде всего тем, что _____

18.Определите понятие:

Ответственность, устанавливающая предельный размер удержания, то есть ущерб может возмещаться не в полном объеме, если он превышает установленный в законе предел для удержания – это _____

19. Перечислите необходимые условия для привлечения работника к материальной ответственности:

1. _____
2. _____
3. _____

20. Дополните предложение:

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 ТК РФ), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста _____ и _____

Тема 16.Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Тестовые задания

1. Перечень работ, на которых запрещено использование труда женщин, разрабатывается:

а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

б) работодателем и профсоюзом с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Работник до 18 лет имеет право на отпуск продолжительностью:

а) 28 календарных дней;

б) 31 календарный день в удобное для него время;

в) 30 календарных дней в удобное для него время.

3. Для расторжения трудового договора с работником до 18 лет, кроме соблюдения общего порядка, необходимо получить согласие:

а) комиссии по делам несовершеннолетних и государственной инспекции по труду;

б) обоих родителей работника;

в) представительного органа работников.

4. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя:

а) не менее чем за два месяца;

б) не менее чем за месяц;

в) не менее чем за 1,5 месяца.

5. Продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству не может превышать:

а) пяти часов в день и двадцати часов в неделю;

б) двух часов в день и десяти часов в неделю;

в) трех-четырех часов в день и не более половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих работников.

6. Работник, работающий на сезонных работах или по двухмесячному трудовому договору и желающий расторгнуть его, обязан предупредить об этом работодателя:

а) письменно за два дня;

б) письменно за три дня;

в) письменно за четыре дня.

7. Об изменении определенных сторонами условий труда работодатель – физическое лицо обязан в письменной форме предупредить работника:

а) за 14 дней календарных дней;

б) за месяц;

в) за 2 месяца.

8. Трудовой договор с работодателем – физическим лицом может быть прекращен по основаниям:

а) предусмотренным только в Трудовом кодексе Российской Федерации;

б) предусмотренным в Трудовом кодексе Российской Федерации и федеральных законах;

в) также по основаниям, указанным в трудовом договоре.

9. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется:

а) внутренним трудовым распорядком организации;

б) Трудовым кодексом Российской Федерации и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами;

в) коллективными договорами или соглашениями.

10. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников образовательных учреждений не может превышать:

а) 40 часов в неделю;

б) 36 часов в неделю;

в) 30 часов в неделю.

11. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам:

а) продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней;

б) продолжительностью 90 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней;

в) продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 90) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 120) календарных дней;

г) продолжительностью 80 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 80 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 120) календарных дней;

12. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать:

а) шести часов в день;

б) четырех часов в день;

в) двух часов в день;

г) четырех часов в день, если коллективным договором не предусмотрено другое.

13. Надомниками считаются лица:

а) заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет;

б) заключившие трудовое соглашение о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем и приобретаемых им за свой счет;

в) заключившие гражданско-правовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет;

г) заключившие коллективное соглашение о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых работодателем за свой счет.

14. Работникам, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств запрещается:

а) работа по совместительству, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств;

б) любая работа по совместительству;

в) любая работа по совмещению;

г) другая сменная работа, непосредственно связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.

15. Со спортсменами могут заключаться трудовые договоры:

а) только на неопределенный срок

б) только срочные трудовые договоры;

в) на неопределенный срок, если иное не предусмотрено законом;

г) как на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

16. Когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок:

а) не превышающий шести месяцев;

б) не превышающий полтора года;

в) не превышающий одного года;

г) указанный в трудовом договоре.

17. Стороной трудового договора в качестве работника в религиозной организации может выступать:

а) лицо, достигшее возраста шестнадцати лет;

б) лицо, достигшее возраста пятнадцати лет;

в) лицо, достигшее возраста восемнадцати лет;

г) лицо, достигшее возраста шестнадцати лет, только с письменного разрешения родителей.

18. Медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до восемнадцати лет осуществляются:

а) за счет собственных средств работника;

б) за счет средств федерального бюджета;

в) за счет средств работодателя;

г) за счет средств Фонда социального страхования.

19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет составляет:

а) 31 календарный день в удобное для них время;

б) 28 календарных дней в удобное для них время;

в) 56 календарный день в удобное для них время;

г) 42 календарных дня в удобное для них время.

20. Документом, подтверждающим период работы у работодателя- физического лица является:

а) трудовая книжка;

б) трудовой договор, заключенный в письменной форме;

в) гражданско-правовой договор, заключенный в письменной форме;

г) такого документа нет.

Тема 18. Трудовые споры и порядок их разрешения.

Тестовые задания

1. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

а) самозащита работниками трудовых прав;

б) деятельность Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации;

в) деятельность международных правозащитных организаций.

2. Локаут – это:

а) индивидуальный трудовой спор;

б) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке;

в) коллективный трудовой спор.

3. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным:

а) если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя;

б) если на нем присутствует 2/3 членов, представляющих работников, и не менее 2/3 членов, представляющих работодателя;

в) если на нем присутствует не менее 2/3 членов, представляющих работников, и не менее 1/2 членов, представляющих работодателя.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации среди форм самозащиты трудовых прав работника называет право:

а) не выходить на работу;

б) отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором;

в) оказаться от подписания приказа о привлечении его к дисциплинарной ответственности.

5. Трудовые споры – это:

а) трудовые правоотношения, основанные на соглашении между работником и работодателем;

б) неурегулированные разногласия, возникающие между работником и профсоюзами по вопросам, связанным с применением труда;

в) неурегулированные разногласия, возникающие между работником или коллективом работников и работодателем по вопросам, связанным с применением труда.

6. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:

а) комиссиями по трудовым спорам и судами;

б) Прокуратурой РФ;

в) работодателем и профсоюзами.

7. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор:

а) в течение трех календарных дней со дня подачи работником заявления;

б) в течение семи календарных дней со дня подачи работником заявления;

в) в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

8. Профсоюзам предоставлено право на контроль:

а) над организацией производства;

б) над соблюдением работодателем трудового законодательства;

в) над финансовыми потоками организацией.

9. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется:

а) инспекцией по труду;

б) судом;

в) комиссией по трудовым спорам.

10. Право на забастовку:

а) может быть ограничено федеральным законом;

б) может быть ограничено судом;

в) не может быть ограничено.

11. Обратное взыскание сумм, выплаченных работнику по решению суда, отмененного в порядке надзора, возможно:

а) если отмененное решение основано на ложных сведениях или документах, представленных работником;

б) в любом случае по решению суда;

в) в любом случае по требованию работодателя или его представителя.

12. Примирительная комиссия с момента начала коллективного трудового спора должна быть создана в течение:

а) пяти рабочих дней;

б) десяти календарных дней;

в) трех рабочих дней.

13. Решение об объявлении забастовки принимает:

а) забастовочный комитет;

б) профсоюзный орган;

в) общее собрание (конференция) работников или профсоюз с утверждением собранием (конференцией) работников.

14. Работодатель должен быть предупрежден о начале предупредительной забастовки:

а) не позднее чем за десять дней;

б) не позднее чем за две недели;

в) не позднее чем за три рабочих дня.

15. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:
а) 30 дней;
б) 20 дней;
в) 10 дней.

ВОПРОСЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права. Принципы трудового права.

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Понятие труда и его роль в жизни общества.
2. Что составляет основу общественной организации труда?
3. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
4. Что представляет собой трудовое право как отрасль?
5. Каковы специфические черты метода трудового права?
6. Что составляет систему трудового права?

Тема 2. *Принципы трудового права*

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Дайте определение отраслевых принципов трудового права.
2. В каких статьях Конституции Российской Федерации закреплены принципы трудового права?
3. Дайте характеристику соотношению норм и принципов трудового права.
4. Каковы гарантии реального обеспечения основных прав и обязанностей граждан?
5. Составьте таблицу принципов «Виды принципов».

Тема 3. Источники трудового права

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

Дайте общую характеристику Конституции РФ как источника трудового права.

Дайте общую характеристику ТК РФ.

3. Что означает общее и специальное законодательство о труде?
4. Какова роль локальных нормативных актов в регулировании труда?
5. Каково значение решений Конституционного Суда РФ и постановлений Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам?
6. Продолжите составление таблицы «Локальные нормативные акты, применяемые в организации»

Название локального акта	*Назначение локального нормативного акта*	*Правовая норма, предусматривающая применение локального нормативного акта*
обязательные		
Правила внутреннего трудового распорядка	локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.	Ст.189 ТК РФ
Штатное расписание		
График отпусков		
Положение о порядке		

работы с персональными данными работников		
Правила и инструкции по охране труда для работников		
необязательные		
…	…	…

Тема 4. Субъекты трудового права

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Кто является субъектами трудового правоотношения?
2. Что следует понимать под правовым статусом субъекта трудовых правоотношений?
3. Каково содержание трудового правоотношения?
4. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений?
5. Дайте характеристику правоотношений, тесно связанных с трудовыми правоотношениями?

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда. Коллективный договор и соглашения

Контрольные задания для самостоятельной работы:

1. Изучить теоретический материал.
2. Составить алгоритм заключения коллективного договора
3. Составить алгоритм заключения соглашения
4. Составить таблицу «Сравнительный анализ коллективного договора и соглашения»

Тема 6. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Составьте алгоритм обращения в службу занятости с целью получения статуса безработного
2. Составьте таблицу выплаты пособия по безработице. Рассчитайте пособие по безработице.
3. Расскажите о соотношении понятий «рынок труда» и «рынок рабочей силы».
4. В чем особенности российского рынка труда (рабочей силы)?
5. Что такое трудовая занятость и каковы ее разновидности?
6. Дайте понятие и перечислите основные формы трудовой занятости, направленной на получение заработка (трудового дохода).
7. Что вы понимаете под обеспечением трудовой занятости, основанной на трудовом договоре (направленным на заключение такового)?
8. Дайте понятие и приведите классификацию форм обеспечения трудовой занятости. Остановитесь на некоторых подробнее.
9. Определите соотношение понятий «обеспечение трудовой занятости» и «содействие трудовой занятости».
10. Каковы особенности правовой базы в области обеспечения трудовой занятости в РФ?
11. Раскройте понятие «правоотношение по обеспечению трудовой занятости».
12. Расскажите о месте норм об обеспечении трудовой занятости в системе российского права.
13. Какие правоотношения в области обеспечения трудовой занятости входят в сферу трудового права?
14. Дайте краткую характеристику трудоустройства граждан по направлению органов государственной службы занятости.

15. *Ситуация:*Районная служба занятости снизила безработному Иванову на 20% пособие по безработице за то, что он отказался от общественных работ. Правомерно ли поступила служба занятости? В каких случаях снижается, откладывается, прекращается выплата пособия по безработице?

Тема 7. Трудовой договор

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Что такое трудовой договор?
2. Каковы виды трудовых договоров?
3. Раскройте содержание трудового договора.
4. Сравните трудовой и гражданско-правовой договор (оформите таблицу)
5. Какие гарантии предусмотрены законодательством при заключении трудового договора?
6. Составьте алгоритм заключения трудового договора.
7. Каково значение трудовой книжки?

Тема 8. Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора.

Контрольные задания для самостоятельной работы:

1. Составте трудовой договор по своей будущей профессии, по которой бы Вы хотели трудоустроиться после окончания ВУЗа;
2. Оформител иные сопутствующие документы (заявление и приказ о приеме на работу, личное дело и пр.).
3. Заполните трудовую книжку.
4. Перечислите общие основания расторжения трудового договора
5. Составьте алгоритм расторжения трудового договора по инициативе работодателя
6. Составьте алгоритм расторжения трудового договора по соглашению сторон
7. Составьте алгоритм расторжения трудового договора по инициативе работника
8. Оформите приказ при прекращении трудового договора по соглашению сторон
9. Оформите трудовую книжку при прекращении трудового договора по соглашению сторон
10. Оформление личной карточки при прекращении трудового договора по соглашению сторон
11. Как оформить отпуск с последующим увольнением по соглашению сторон?
12. Оформите приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора по соглашению сторон в случае отпуска с последующим увольнением
13. Внесение записи в трудовую книжку в случае отпуска с последующим увольнением по соглашению сторон
14. Какие документы, связанные с работой, выдаются?
15. Направление в военкомат сведений об уволенном работнике, подлежащем воинскому учету
16. Заполнить таблицу (размер выходного пособия): «Основания увольнения, при которых выплачивается выходное пособие»

Статья ТК РФ, где установлено основание выплаты пособия	*Основания увольнения*	*Размер выходного пособия*
Часть 3 ст. 84	Нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (п.11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), если это нарушение допущено не по вине работника	
Часть 3 ст. 178	Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответ-	

	ствии с медицинским заключением (п. 8 ч. 1 ст.77 ТК РФ)	
Часть 3 ст. 178	Отсутствие у работодателя работы, перевод на которую необходим работнику в соответствии с медицинским заключением (п.8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)	
Часть 3 ст. 178	Призыв работника на военную службу (п.1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	
Часть 3 ст. 178	Направление работника на альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	
Часть 3 ст. 178	Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч.1 ст. 83 ТК РФ)	
Часть 3 ст. 178	Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ)	
Часть 3 ст. 178	Признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п.5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ)	
Часть 3 ст. 178	Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ)	

Тема 9. Рабочее время и время отдыха.

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Основные нормативные акты, регулирующие продолжительность рабочего времени и времени отдыха.
2. Раскройте понятие рабочего времени и виды.
3. Что представляет собой сокращенное и неполное рабочее время?
4. Заполните таблицу «Рабочее время и ежедневная работа»

Категория работников	Продолжительность рабочего времени в неделю, в часах	Продолжительность ежедневной работы , в часах

5. Дайте понятие режима рабочего времени
6. Какие виды учета рабочего времени предусмотрены законодательством?
7. Каковы условия правомерного применения сверхурочных работ?
8. Раскройте ненормированный рабочий день.
9. Правовой режим дежурств.
10. Раскройте понятие времени отдыха, охарактеризуйте виды времени .
11. Составьте алгоритм предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска.
12. Продление, перенесение, разделение на части, соединение ежегодных оплачиваемых отпусков.
13. Порядок замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.
14. Реализация права на отпуск при увольнении.
15. Отпуск без сохранения заработной платы.
16. Раскройте случаи привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни.
17. Заполните таблицу «Основания привлечения к работе в ночное время»

Категория работников	Возможность привлечения к работе в ночное время
Беременные женщины	
Работники, не достигшие возраста 18 лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами	
Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет	
Инвалиды	
Работники, имеющие детей-инвалидов	
Работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами иными нормативными правовыми актами РФ	
Матери, отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста	

18.Заполните таблицу «Перечень отдельных категорий работников, для которых предусмотрен удлиненный отпуск»

Категория работников	Продолжительность удлиненного отпуска	Нормативный правовой
Работники моложе 18 лет		
Педагогические работники образовательных учреждений		
Инвалиды		
Граждане занятые на работах с химическим оружием		
Граждане пожилого возраста (мужчины старше 60 лет, женщины старше 55 лет), проживающие в стационарных учреждениях социального обслуживания		
Спасатели профессиональных аварийных служб и формирований		
Научные работники научных организаций, финансируемых из федерального бюджета		

19. Заполните таблицу «Перечень отдельных категорий работников, которым представляются обязательные неоплачиваемые отпуска»

Категория работников	Продолжительность обязательного оплачиваемого отпуска
Участники Великой Отечественной войны	
Работающие пенсионеры по старости (по возрасту)	
Родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы	
Работающие инвалиды в том числе и инвалиды войны	
Работники в случаях рождения ребенка, регистрация брака, смерти близких родственников	

Работники, осуществляющие уход за детьми. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полостью или частям. Перенесенные отпуска на следующий рабочий год не допускается.	
Работники, трудящиеся в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (при использовании ежегодного отпуска за пределами указанных районов и местностей)	
Работники допущенные к вступительным испытаниям: в образовательные учреждения высшего профессионального образования; В имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования	
Работники – слушатели подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования	
Работники, обучающиеся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающие учебу с работой	
Ветераны боевых действий	

Тема 10. Правовое регулирование заработной платы

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Раскройте понятие «вознаграждения за труд»
2. Дайте понятие «компенсационные выплаты»
3. Оплата труда работников за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Районный коэффициент. Процентная надбавка

4. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

5. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы

6. Доплата за сверхурочную работу

7. Оплата труда за работу в выходные и праздничные дни

8. Оплата труда в ночное время

9. Стимулирующие выплаты (персональная надбавка, премия и др.)

10. Установление минимального размера оплаты труда в России

11. Форма оплаты труда

12. Изучите порядок начисления заработной платы.

Тема 11.Гарантийные и компенсационные выплаты

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Являются ли синонимами понятийные категории «оплата труда» и «заработная плата»? Имеют ли они легальное закрепление в действующем законодательстве?
2. Назовите элементный состав заработной платы. Охарактеризуйте с точки зрения права каждый из элементов.
3. Что такое система оплаты труда, и какие системы оплаты труда Вы знаете?
4. Назовите основные правовые гарантии, которые устанавливает федеральный законодатель в сфере оплаты труда.
5. Для чего существует правового регулирования нормирования труда? Какие нормы труда Вы знаете?
6. Имеются ли отличия в понятийных категориях «гарантии» и «гарантийные выплаты», «компенсации» и «компенсационные выплаты»?

Тема 12. Трудовая дисциплина и ответственность.

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Что такое дисциплина труда?
2. Значение трудовой дисциплины? Понятие и содержание.
3. Перечислите способы обеспечения трудовой дисциплины.
4. Дайте определение внутреннего трудового распорядка.
5. Каково значение и процедура принятия правил внутреннего трудового распорядка?
6. Что такое поощрение за труд? Каковы виды поощрений?
7. Составьте алгоритм применения поощрений за труд.
8. Дайте определение дисциплинарного проступка.
9. Раскройте понятие дисциплинарной ответственности в трудовом праве.
10. Перечислите дисциплинарные взыскания, охарактеризуйте их виды.
11. Составьте алгоритм наложения дисциплинарных взысканий.
12. Составьте алгоритм снятия дисциплинарных взысканий.

Тема 13. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Что такое подготовка и дополнительное профессиональное образование
2. Дайте определение ученического договора
3. Какие виды ученических договоров выделены в ТК РФ?
4. Какие гарантии предусмотрены законодательством ученикам?
5. Составьте ученические договоры различных видов.

Тема 14.Правовое регулирование охраны труда.

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Дайте легальное определение понятия «охрана труда». Какие составляющие элементы входят в его содержание?
2. Что представляют собой государственные нормативные требования охраны труда?
3. Почему законодатель формулирует обязанности сторон трудового договора в сфере охраны труда и не устанавливает их права в данной области правового регулирования?
4. В каком порядке осуществляется формирование в организации службы охраны труда?
5. Что такое средства индивидуальной защиты? Какие работники имеют право на обеспечение их средствами индивидуальной защиты?
6. Что такое несчастный случай на производстве? Какая категория несчастных случаев на производстве подлежит расследованию и учету?
7. Заполните таблицу «Сроки расследования несчастного случая на производстве»

Степень несчастного случая	Сроки расследования несчастного случая
пострадавшие получили легкое повреждение здоровья	
пострадавшие (один или несколько человек) получили тяжелые повреждения здоровья или произошел несчастный случай (в том числе групповой) со смертельным исходом	
о несчастном случае работодателю не сообщили своевременно или если пострадавший еще какое-то время после происшествия был трудоспособен	

8. Раскройте обязанности работодателя по обеспечению безопасности условий охраны труда.
9. Проанализируйте обязанности работника по обеспечению безопасности условий охраны труда.
10. Охарактеризуйте организацию охраны труда: государственное управление, служба охраны труда в организации, комитеты по охране труда.

11. Определите место права работника на охрану труда в системе прав и свобод.
12. Какой труд, отвечает требованиям безопасности и гигиены
13. Перечислите гарантии работников на безопасный труд
14. Дайте понятие несчастного случая на производстве, подлежащего расследованию и учету.
15. Каковы обязанности работодателя при несчастном случае.
16. Раскройте механизм расследования несчастного случая
17. Составьте перечень несчастных случаев на производстве, подлежащих расследованию и учету
18. Каковы результаты расследования несчастных случаев
19. Каким образом осуществляется оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве
20. Как осуществляется учет и хранение материалов о расследовании несчастных случаев на производстве
21. Охарактеризуйте механизм рассмотрения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве

Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения**.**

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Перечислите случаи и условия наступления материальной ответственности работодателя
2. Охарактеризуйте материальную ответственность работодателя за незаконное лишение работника возможности трудиться
3. Какова процедура возмещения ущерба, причиненного работнику в результате лишения возможности трудиться?
4. Возмещение ущерба в случае незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу
5. Возмещение ущерба в случае отказа работодателя от исполнения решения суда или инспекции по труду о восстановлении на прежней работе либо несвоевременного исполнения такого решения
6. Возмещение ущерба в случае задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной формулировки причины увольнения
7. Возмещение работнику не полученного им заработка в случае незаконного лишения его возможности трудиться
8. Оформите приказ о возмещении работнику не полученного им заработка в случае незаконного лишения его возможности трудиться
9. Материальная ответственность работодателя за причинение ущерба имуществу работника
10. Оформите факт причинения ущерба имуществу работника
11. Оформите заявление работника о возмещении ущерба
12. Каким образом определить размер ущерба
13. Оформите приказ о возмещении ущерба
14. Какова материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику
15. Оформите приказ о выплате работнику денежной компенсации
16. Охарактеризуйте материальную ответственность работодателя за причинение морального вреда.
17. Перечислите случаи и условия наступления материальной ответственности работника
18. Раскройте понятие ограниченной материальной ответственности работника
19. Составьте алгоритм привлечения работника к материальной ответственности
20. Раскройте понятие полной материальной ответственности работника
21. Дайте понятие коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба
22. Взыскание ущерба в судебном порядке
23. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

24. Оформите приказ об освобождении работника от материальной ответственности.

Тема 17. Способы защиты трудовых прав работников.

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Дайте понятие способов защиты трудовых прав работников.
2. Перечислите способы защиты.
3. В чем заключается государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?
4. Перечислите органы государственного надзора и контроля за исполнением трудового законодательства.
5. Дайте понятие федеральной инспекции труда
6. Перечислите принципы деятельности федеральной инспекции труда
7. Каковы основные задачи федеральной инспекции труда
8. Перечислите полномочия федеральной инспекции труда.
9. Дайте характеристику правового статуса государственных инспекторов.
10. Раскройте понятие профессионального союза
11. Каковы функции профессионального союза?
12. Каков порядок учета мнения выборного профсоюзного органа?
13. Что такое самозащита?
14. Перечислите формы самозащиты работниками трудовых прав

Тема 18.Трудовые споры и порядок их разрешения.

Контрольные вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Дайте определение трудового спора
2. Каковы виды трудовых споров?
3. Назовите причины и обстоятельства возникновения трудовых споров.
4. Какова подведомственность трудовых споров?
5. Перечислите и охарактеризуйте принципы рассмотрения трудовых споров.
6. Каков порядок разрешения коллективных трудовых споров?
7. Назовите органы по разрешению трудовых споров.
8. Дайте общую характеристику органов по разрешению трудовых споров.
9. Каковы условия возникновения трудовых споров?
10. Составьте алгоритм рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
11. Составьте алгоритм разрешения коллективных трудовых споров.
12. Какие гарантии установлены государством участникам коллективного трудового спора.
13. Дайте определение забастовка
14. Каковы виды забастовки?
15. Какая забастовка считается незаконной?
16. Каков порядок признания забастовки незаконной?

4.3 Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Фонд оценочных средств по дисциплине утвержден и хранится на выпускающей кафедре.

Таблица 5

Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
ОПК ОС-4	Способность осуществлять экономико-правовую деятельность в сфере	ОПК ОС-4.3	способностью освоения умений реализации норм права при осуществлении

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенций	Наименование этапа компетенции
	обеспечения экономической безопасности		экономико-правовой деятельности в сфере обеспечения экономической безопасности
ПСК -1	способностью использовать правовые знания в профессиональной деятельности	ПСК -1.4	владение навыками толкования и реализации норм административного (трудового) и уголовно-процессуального законодательства в профессиональной деятельности, использование правовых знаний в области реализации профессиональных задач по идентификации, предупреждению и пресечению преступлений в экономической сфере
ПСК-2	способностью применять правовые нормы регулирующие бюджетные, налоговые, кредитные, финансовые отношения для обеспечения экономической безопасности личности, общества, государства, хозяйствующих и иных субъектов экономической деятельности	ПСК-2.4	Способностью применять нормы действующего законодательства, в том числе трудового, при организации антикризисного управления в хозяйствующем субъекте, который размещает корпоративные ценные бумаги на фондовом рынке
ПСК-3	Способностью обеспечивать соблюдение законодательства экономическими субъектами	ПСК-3.4	владение умениями и навыками обеспечивать и уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина, не допускать и пресекать любые проявления произвола, принимать необходимые меры к восстановлению нарушенных прав в своей профессиональной деятельности

Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа формирования установлены паспортами компетенций ОП ВО по направлению подготовки 38.05.01 «Экономическая безопасность» (приложение 1.2)

4.3.2. Типовые оценочные средства

ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Понятие, предмет и метод трудового права.
2. Принципы трудового права.
3. Источники трудового права.
4. Понятие и основания возникновения трудовых правоотношений.
5. Понятие социального партнёрства в сфере труда.
6. Коллективные переговоры и порядок их ведения.
7. Коллективный договор.
8. Соглашения и их виды.
9. Ответственность сторон социального партнёрства.
10. Понятие занятости и её формы. Права граждан в области занятости.
11. Государственная политика в области занятости населения. Правовая организация трудоустройства. Государственная служба занятости населения.
12. Правовой статус безработного. Социальная поддержка граждан, потерявших работу.
13. Понятие, содержание и формы трудового договора.
14. Виды трудовых договоров.
15. Отличие трудового договора от гражданско-правового.
16. Заключение трудового договора.
17. Испытательный срок.
18. Изменение трудового договора.
19. Понятие рабочего времени и его виды.
20. Понятие времени отдыха и его виды.
21. Понятие заработной платы. Государственные гарантии по оплате труда.
22. Формы оплаты труда.
23. Порядок выплаты заработной платы.
24. Удержания из заработной платы.
25. Понятие гарантий и компенсаций в трудовом праве и их виды.
26. Гарантии и компенсации работникам, направляемым в служебные командировки и при переезде в другую местность.
27. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
28. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
29. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
30. Понятия квалификации и профессионального стандарта. Формы, виды и методы обучения.
31. Права и обязанности сторон трудового договора по подготовке и переподготовке кадров.
32. Понятие и форма ученического договора. Содержание ученического договора. Основания расторжения ученического договора.
33. Понятие и значение дисциплины труда.
34. Правила внутреннего трудового распорядка.
35. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
36. Поощрения за труд.
37. Дисциплинарная ответственность и её виды.
38. Понятие материальной ответственности в трудовом праве и её особенности. Виды материальной ответственности.
39. Материальная ответственность работника. Условия и основания наступления материальной ответственности.

40. Материальная ответственность работодателя.

41. Понятие охраны труда. Основные направление государственной политики в области охраны труда.

42. Государственные нормативные требования охраны труда. Обязанности работодателя и работника в области охраны труда.

43. Организация охраны труда.

44. Обеспечение прав работников на охрану труда.

45. Несчастные случаи на производстве: классификация и порядок расследования.

46. Основания для установления специальных способов регулирования труда. Категории работников, труд которых регулируется специальными нормами трудового права.

47. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.

48. Особенности регулирования труда работников до 18 лет.

49. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

50. Особенности регулирования труда руководителя организации.

51. Понятие, способы и формы защиты трудовых прав.

52. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Федеральная инспекция труда.

53. Защита трудовых прав и интересов профессиональными союзами.

54. Самозащита работниками трудовых прав.

55. Индивидуальные трудовые споры: понятие и классификация.

56. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

57. Коллективный трудовой спор: понятие и специфика.

58. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров. Примирительные процедуры.

59. Забастовки: законные и незаконные. Гарантии работникам в связи с забастовкой.

60. Понятие, субъекты, источник и принципы международно-правового регулирования труда.

61. Международная организация труда (МОТ) и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений. Конвенции и рекомендации МОТ.

62. Международные трудовые стандарты. Трудовые стандарты Содружества независимых государств.

Типовые тестовые задания для промежуточного контроля

Тест №1 (с ответами)

1. Предмет трудового права – это **трудовые отношения и связанные с ними иные общественные отношения(предшествующие, сопутствующие, следующие за трудовыми)**.
2. В предмете трудового права центральное место занимают …

1) отношения по заключению трудового договора
2) **трудовые отношения**
3) отношения по организации труда
4) отношения социального партнёрства

3. Индивидуальный труд на дачном участке …

1) регулируется трудовым правом
2) регулируется гражданским правом
3) **не регулируется какой-либо отраслью российского права**

4. В систему трудового права не входит институт …

1) **договора поручительства**
2) ученического договора

3) трудового договора

5. Под принципами трудового права понимаются …

1) правовые приёмы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда
2) нормативно правовые акты в сфере труда
3) предмет и метод трудового права в совокупности
4) нормы общей части трудового права
5) **выраженные в этой отрасли права исходные начала и основные положения, определяющие её единство, сущность правового регулирования и общую направленность развития системы норм трудового права.**

6. Трудовое право представлено 3-мя системами:

1) система науки трудового права;
2) система трудового законодательства;
3) система отрасли трудового права.

7. Основание возникновения трудового правоотношения

1) заключение трудового договора
2) **заключение трудового договора или фактическое допущение к работе**
3) заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора

8. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с … лет

1) 19
2) 14
3) 15
4) **16**
5) 18

9. Трудовые отношения основаны на …

1) договоре личного найма
2) **трудовом договоре**
3) договоре подряда

10. Стороны трудового договора

1) гражданин и организация
2) работник и наниматель
3) **работник и работодатель**

11. К юридическим фактам, являющимся основанием для заключения трудового договора, не относится:

1) избрание на должность;
2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
3) собеседование при приеме на работу;
4) судебное решение о заключении трудового договора.

12. Признаки правосубъектности лица по трудовому праву:

1) **трудовая правоспособность** ;
2) **трудовая дееспособность** ;
3) **трудовая деликтоспособность** .

13. Правовой статус субъекта трудового права характеризуют следующие признаки:

1) трудовая правосубъектность;
2) статутные (основные) трудовые права и обязанности;
3) основные юридическиегарантиистатутных трудовых прав и обязанностей;
4) предусмотренная законодательством и договором ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

14. Физическое лицо, юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры, например, филиал или представительство организации, которое вступает в трудовые отношения с работником – это:

1) работник
2) заказчик
3) **работодатель**
4) подрядчик

15. Руководитель организации, законный представитель, собственник (учредитель), посредник при разрешении коллективных трудовых споров относятся к:

1) основным субъектам трудового права
2) **производным субъектам трудового права**
3) не относятся к субъектам трудового права.

16. Имеются ли различия в предметах трудовых и гражданско-правовых договоров (в части отношений, связанных с трудом)?

1) **предметом трудовых договоров служит процесс труда, а предметом гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, является продукт труда (его результат);**
2) предметом трудовых договоров является продукт труда (его результат), а предметом гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда, является процесс труда;
3) различий нет;
4) предметом трудовых и гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, является продукт труда (его результат).

17. Трудовой договор заключается в …

1) устной форме
2) **письменной форме**
3) письменной форме с нотариальным заверением

18. Условие об обязательном социальном страховании работника относится к:

1) **обязательным условиям трудового договора**
2) дополнительным условиям трудового договора
3) не является условием трудового договора.

19. Максимальный срок, на который может заключаться срочный трудовой договор

1) 2 года
2) 3 года
3) **5 лет**
4) 3 месяца
5) 2 месяца

20. Разновидности трудового договора о совместительстве:

a. **внутреннее совместительство**
b. **внешнее совместительство**

21. К числу обязательных документов, предъявляемых при заключении трудового договора по общему правилу относятся:

1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
2) трудовая книжка;
3) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
4) документы воинского учета;
5) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

22. В трудовую книжку заносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах…

1) **на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе**

2) основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины
3) на другую постоянную работу и увольнениях работника

23. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию за …
1) 10 дней
2) **две недели**
3) один месяц

24. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения …
1) структурного подразделения, в котором трудится работник
2) определенных сторонами условий оплаты труда работника
3) **трудовой функции работника**

25. Если одно из подразделений организации расположено в другой местности, перевод туда работника этой организации …
1) возможен без согласия работника
2) **возможен только с согласия работника**
3) невозможен

26. Изменение определенных сторонами условий трудового договора …
1) не допускается
2) **допускается по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ**
3) допускается только по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ

Тест №2 (с ответами)

1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему …
1) ущерб, связанный с затратами либо излишними выплатами на приобретение или восстановление уничтоженного (поврежденного) имущества
2) **прямой действительный ущерб**
3) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду

2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, определяемом …
1) **коллективным договором или трудовым договором, но не ниже 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки**
2) коллективным договором, соглашением, но не ниже 1/365 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки
3) трудовым договором, но не ниже 1/183 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки

3. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже …
1) **стоимости имущества по бухгалтерским документам с учетом степени износа этого имущества**
2) первоначальной стоимости имущества
3) минимального размера оплаты труда

4. Обстоятельство, исключающее материальную ответственность работника
1) его низкая квалификация
2) **возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска**

3) непродолжительность работы на данном месте
4) отсутствие договора о полной материальной ответственности

5. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб …

1) **в полном объёме**
2) двойном объёме
3) в объёме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ

6. Производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к травме — это … производственный фактор

1) вредный
2) **опасный**
3) тяжелый

7. Оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда – это …

1) аттестация рабочих мест по условиям труда
2) сертификация рабочих мест по условиям труда
3) **экспертиза условий труда**

8. Определение принципов трудового права

1) приведено в ТК РФ
2) заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений
3) **является доктринальным и сформулировано правовой наукой**

9. Если нормы вновь принятого федерального закона, содержащего нормы трудового права, противоречат ТК РФ, то они …

1) **применяются только при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ**
2) не применяются
3) применяются независимо от внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ

10. Днем начала коллективного трудового спора считается день …

1) выдвижения работниками своих требований к работодателю
2) **сообщения работникам решения работодателя (его представителя) от отклонении всех или части требований работников**
3) начала работы примирительной комиссии

11. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение … дней со дня подачи работником заявления

1) семи календарных
2) **10 календарных**
3) 10 рабочих

12. При разрешении коллективного трудового спора обязательным является его рассмотрение …

1) **примирительной комиссией**
2) посредником
3) трудовым арбитражем

13. Решение КТС может быть обжаловано в суд в …

1) семидневный срок со дня провозглашения
2) **10-дневный срок со дня выдачи копии решения**
3) двухнедельный срок со дня вынесения решения

14. На время проведения забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы …

1) должность и средняя заработная плата

2) должность и половина средней заработной платы
3) **должность**

15. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются …
1) **работодателем с учетом мнения представительного органа работников**
2) работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации
3) единолично работодателем

16. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается неисполнение …
1) работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей
2) **или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей**
3) или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей

17. Срок действия дисциплинарного взыскания
1) не более 3 месяцев
2) не более 6 месяцев
3) **не более 1 года**
4) по желанию работодателя

18. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, работодатель …
1) обязан поощрить по просьбе представительного органа работников
2) имеет право поощрить с учетом мнения представительного органа работников организации
3) **имеет право поощрить по собственному усмотрению**

19. Меры дисциплинарного взыскания, которые предусматривает трудовое законодательство
1) лишение премии
2) **замечание, выговор**
3) понизить в должности сроком на 3 месяца
4) подвергнуть штрафу
5) **уволить**

20. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на …
1) своем рабочем месте
2) своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя
3) **своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию**

21. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов за …
1) один месяц
2) две недели
3) **два месяца**

22. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют …
1) **работники с более высокой производительностью труда и квалификацией**
2) одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев
3) работники в возрасте до 18 лет

Шкалы оценивания:зачтено / не зачтено

ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета.

Таблица 6

Показатели, критерии и оценивание компетенций по этапам их формирования

Наименование темы	Код компетенции	Критерии оценивания	Оценка (баллы)
1. Понятие, предмет, метод и система трудового права 2. Принципы трудового права. 3. Источники трудового права. 4. Трудовые правоотношения 5. Социальное партнерство в сфере труда 6. Коллективные договоры и соглашения. 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства. 8. Трудовой договор 9. Рабочее время и время отдыха. 10. Правовое регулирование заработной платы. 11. Гарантийные и компенсационные выплаты 12. Трудовая дисциплина и ответственность 13. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников 14. Правовое регулирование охраны труда. 15. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения 16. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников 17. Способы защиты	ОПК - ОС 4; ПСК-1; ПСК-2; ПСК-3	Студент показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует из с точки зрения различных авторов. Студент показывает не только высокий уровень теоретических знаний по дисциплинам, включенным в итоговый государственный экзамен по специализации, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументировано формулирует выводы. Знает в рамках требований к специальности законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы членов комиссии отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.	«отлично» зачтено
		Студент показывает достаточный уро-	«хорошо» зачтено

трудовых прав работников 18. Трудовые споры и порядок их разрешения		вень компетентности, знания лекционного материала, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверено и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Студент показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, указывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ простроен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы, задаваемые членам экзаменационной комиссии, не вызывают существенных за-	

		труднений.	
		Студент показывает достаточные знания учебного и лекционного материала, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Студент владеет практическими навыками, привлекает иллюстрированный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные комиссией вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.	«удовлетворительно» зачтено
		Студент показывает слабые знания лекционного материала, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Студент показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реаль-	«неудовлетворительно» не зачтено

		ной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на поставленные членами комиссии вопросы или затрудняется с ответом.	

4.4. Методические материалы

В самом начале учебного курса желательно ознакомиться со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;
– перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
– тематическими планами лекций, практических занятий;
– контрольными мероприятиями;
– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
– перечнем примерных вопросов к зачету, экзамену, тематикой курсовых работ.

Непосредственная подготовка к экзамену осуществляется по вопросам, представленным в данной рабочей программе. Необходимо тщательно изучить формулировку каждого вопроса, вникнуть в его суть, желательно составить план ответа. Обычно план включает в себя:

— показ теоретической и практической значимости рассматриваемого вопроса;
— обзор освещения вопроса в истории;
— определение сущности рассматриваемого предмета;
— основные элементы содержания и структуры предмета рассмотрения;
— факторы, логику и перспективы эволюции предмета;
— показ роли и значения рассматриваемого материала для практической деятельности.

План ответа желательно развернуть, приложив к нему ссылки на первоисточники с характерными цитатами. Необходимо отметить для себя пробелы в знаниях, которые следует ликвидировать в ходе подготовки, для чего возможно обратиться за консультацией к преподавателю.

К каждой теме занятий студентам необходимо готовиться заранее. Существенным аспектом изучения курса является знакомство не только с теоретическим материалом, но и с нормативно-правовой документацией.

В процессе подготовки к практическим занятиям студентам предлагается выполнить следующие домашние задания:

- ознакомиться с вопросами к теме, рассматриваемой на лекции и практическом занятии.
- прорешать тестовые задания по теме.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Основную организационную форму обучения, направленную на первичное овладение знаниями, представляет собой лекция. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учеб-

ной дисциплине, сформировать у обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над курсом. В качестве основных технологий, используемых для организации изучения теоретического материала, использованы следующие - лекции, видеолекции, интерактивные мультимедиа лекции.

При проведении практических занятий используются активные методы обучения: мозговой штурм, работа в группах, пленарная дискуссия, деловая игра, анализ конкретных ситуаций («Кейс-стади»), подготовка презентаций, виртуальная среда, контрольные тесты, практические тесты.

Текущий контроль успеваемостистудентов. Текущий контроль знаний студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом Академии, Положением о текущей аттестации студентовпо программам ВО и является обязательной.

Текущий контроль успеваемости по дисциплине проводится в форме опроса и контрольных мероприятий (тестирования) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения теоретических знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Активность студента на занятиях оценивается по его выступлениям по вопросам практических занятий, лабораторных работ, на дискуссиях, диспутах, круглых столах, кейс-методах, проектах.

Промежуточная аттестация студентов.

Промежуточнаяаттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с Уставом Академии, Положением о промежуточной аттестации студентов по программам ВО. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

2. Выполнение практических заданий (упражнений)

Практическое задание – это упражнение, имеющее своей целью закрепление полученных теоретических знаний по теме, претворение их в умение анализировать конкретный языковой материал по позиций изучаемой проблематики, развитие навыков работы с текстами на изучаемом языке.

Практическое задание письменно выполняется в соответствии с указаниями преподавателя и материалами учебно-методического пособия.

При выполнении практического задания необходимо:

– внимательно прочитать материал лекций относящихся к данному семинарскому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;

– изучить дополнительный материал и законспектировать его (см. выше «Составление компендиума»),

– ответить на контрольные вопросы по семинарским занятиям;

1. выполнить практические задания, использовав полученные знания.

3. Подготовка к тестированию

Тест является формой промежуточного или итогового контроля знаний, предлагается студентам после изучения следующих разделов курса латинского языка в течение сессии (см. лекционные материалы и соответствующие разделы учебных пособий по «Списку рекомендуемой литературы»).

Перед тестированием необходимо повторить указанные темы.

На тестирование отводится 60 минут.

Тест оценивается по двухбалльной системе («зачтено» – «не зачтено»). Для получения оценки «зачтено» необходимо правильно выполнить не менее 70% тестовых

элементов. Студентам, получившим оценку «не зачтено», необходимо пройти повторное тестирование, выполнив задания другого варианта.

4. Подготовка к зачёту (экзамену).

К зачёту (экзамену) необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить дисциплину в период зачётно-экзаменационной сессии, как правило, показывают не слишком удовлетворительные результаты. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем контрольных вопросов.

После этого у вас должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачёта или экзамена.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1.Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 409 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01118-0. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/9E439102-EDBC-4FCF-BD75-9817D1C49DC5?
tm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

2. Рыженков, А. Я. Трудовое право России : учебник для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; под общ. ред. А. Я. Рыженкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 426 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00956-9. Режим доступа: https://www.biblioonline.ru./book/375AF7E2-7483-4E1E-B3F7-F02E4F685772?
utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

3. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. Режим доступа: https://www.biblioonline.ru./book/D28C2FE6-F8C9-42FC-A154-5EC5CC86D158?
utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

6.2. Дополнительная литература.

1. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоносова, В. А. Шавин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 197 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-99169306-6.Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/082F1998-D57C-4E12-B9388A78E79B4FE8?
utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

2. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский, А. Я. Петров. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 309 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-4056-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/1E07C2A3-DF7E-4979-803918D9025A2981?
utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

3. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / С. Ю. Головина [и др.] ; под ред. С. Ю. Головиной. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 346 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00993-4. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/D42609E0-00A5-4147-9798-1C06B7C35ED9?
utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

4. Трудовое право. Практикум : учебное пособие для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 290 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04155-2. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru./book/31A1336E-E89A-499E-AE6A6905B41C8D31?
utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

5. Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 407 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-02311-4. Режим доступа: https://www.biblioonline.ru./book/87717DCA-171A-441F-9D0E-216579ADF1BE?
utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

6.4. Нормативные правовые документы.

6.5. Интернет-ресурсы.

6.6. Иные источники.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ

Таблица 9

Материально-техническая база

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	**Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы**	**Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа**
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 302001, Орловская	Столы ученические, стулья, аудиторная доска трехстворчатая меловая, видеопроектор acer m342, экран с эл. приводом Screen Media Champion 229x305.	ГК 035410000801-4000043-0010007- 43-0010007-01 от 30.01.2015

область, г.Орёл, ул. Панчука, д.1, Литер А1		
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, лабораторных занятий, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 302001, Орловская область, г.Орёл, ул. Панчука, д.1, Литер А1	Столы, стулья, кафедра настольная, аудиторная доска меловая, трехстворчатая, шкаф металлический, двухстворчатый Ноутбуки Lenovo g505 в составе: Процессор AMD E1-2100 APU 1GHz, ОЗУ 4 Gb, Жесткий диск 500Gb, ОС windows 8.1. Лицензиинапрограмноеобеспечение: Microsoft Windows 8.1 Professional - OPEN License № 62760494 от 03.12.2013 Office Std 2013 - OPEN License №62760467 от 03.12.2013 Office Professional Plus 2007 - OPEN License №47729487 от 25.11.2010 Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Kaspersky Endpoint Security длябизнеса□Стандартный Russian Edition. 250-499 Node 2 year Educational Renewal License до 03.01.2018, лицензии GNU LGPL license	ГК 030-0010007-01 от 20.12.2014
Компьютерный класс (аудитория для выполнения самостоятельной работы) /Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 302001, Орловская область, г.Орёл, ул. Пан-	Столы компьютерные, столы ученические, стулья для компьютеров, стулья, кафедра настольная, аудиторная доска трехстворчатая меловая. компьютеры в составе: системный блок: процессор AMDA4-6300 3.7 GHz, ОЗУ 8Gb, жесткий диск 500Gb, монитор ViewSonicVA2261-2, ОС windows 8.1 ОС windows 8.1 профессиональная. Лицензии на програмное обеспечение: MicrosoftWindows 8.1 Professional - OPENLicense № 62760494 от 03.12.2013 OfficeProfes-	ГК 0354100008016000010-0010007- 01 от 22.08.2016.

чука, д.1, Литер А1	sionalPlus 2007 - OPENLicense №47729487 от 25.11.2010 KasperskyEndpointSecurity 10 для Windows - KasperskyEndpointSecurity для бизнеса Стандартный RussianEdition. 250-499 Node 2 year Educational Renewal License до 03.01.2018, лицензии GNU LGPL license	
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования.	

Таблица 10

Перечень программного обеспечения, необходимого для реализации дисциплины

Наименование программного обеспечения	Назначение и тип лицензии программного обеспечения
ИПС «КонсультантПлюс» URL: http://www.consultant.ru/	Информационно-поисковая система, позволяющая работать с нормативно-правовыми актами, учебной и научной литературой. Лицензионная версия
7-Zip	Архиватор с высокой степенью сжатия Свободная лицензия
Adobereader – Russian	Просмотр, печать и внесение аннотаций в документы PDF. Свободная лицензия
Adobe Acrobat Reader DC–Russian	Чтение, печать и рецензирование файлов PDF. Свободная лицензия
AgroUML 0.34	Средство UML моделирования. ArgoUML является открытым программным обеспечением и распространяется под лицензией EPL.
AnyLogic 7.3.5 Personnel Learning edition	программное обеспечение для имитационного моделирования. Any Logic доступен бесплатно для обучения студентов и самообразования. Свободная лицензия
DeductorAcademic	Deductor — платформа для создания законченных аналитических решений. В платформу встроены современные методы извлечения, визуализации данных и анализа данных. Свободная лицензия
DIA	Свободный кросс платформенный редактор диаграмм, часть GNOME Office. Свободная лицензия
ExpertDecide (собственная разработка)	Система авторами отнесена к классу систем поддержки принятия решений (СППР) и. Свободная лицензия
GoogleChrome	Браузер Свободная лицензия

Java	Представляет собой язык программирования и платформу вычислений Свободная лицензия
MicrosoftSQLServer 2008 Express	Является бесплатным выпуском SQL Server и представляет собой платформу данных для обучения и создания небольших серверных приложений, которые могут распространяться независимыми поставщиками программного обеспечения. Свободная лицензия
Microsoft Visual C++ 2005 redistributable Microsoft Visual C++ 2008 redistributable - x64 9.0.30729.6161 Microsoft Visual C++ 2008 redistributable - x64 9.0.60729.4148 Microsoft Visual C++ 2008 redistributable – x86 9.0.30729 Microsoft Visual C++ 2008 redistributable – x86 9.0.30729.4148 Microsoft Visual C++ 2008 redistributable – x86 9.0.30729.6161 MicrosoftVisualC++ 2008, экспресс-выпуск – пакет обновления 1(SP1) – Rus Microsoft Visual C++ 2010 x64 redistributable – 10.0.40219 Microsoft Visual C++ 2010 x86 redistributable – 10.0.40219 Microsoft Visual C++ 2010 x86 redistributable – 10.0.40219 Microsoft Visual C++ 2012 redistributable (x64) – 11.0.51106 Microsoft Visual C++ 2013 redistributable (x64) – 12.0.30501	Интегрированная среда разработки приложений на языке C++. Свободная лицензия
Mozilla FireFox	Браузер. Свободная лицензия
MySQL Workbench 6.3 CE	Инструмент для визуального проектирования баз данных, интегрирующий проектирование, моделирование, создание и эксплуатацию БД в единое бесшовное окружение для системы баз данных MySQL. Версия CommunityEdition — распространяется по свободной лицензией GNUGPL.

NetBeansIDE 6.7.1	Свободная интегрированная среда разработки приложений (IDE) на языках программирования Java, Python, PHP, JavaScript, C, C++, Ада и ряда других Свободная лицензия
Opera	Браузер. Свободная лицензия
OracleVMVirtualBox	Программный продукт виртуализации для операционных систем MicrosoftWindows, Linux, FreeBSD, Mac OS X, Solaris/OpenSolaris, ReactOS, DOS и других. Свободная лицензия
Ramus Educational	Может быть использован для создания диаграмм в формате IDEF0 и DFD. Ramus Education использует формат файлов полностью совместимый с форматом файла коммерческой версии Ramus. Свободная лицензия
WordTabulator	Предназначена для анализа текстов в среде MS Windows. Свободная лицензия
Yandex Браузер	Браузер Свободная лицензия
Декларация 2009 Декларация 2011 Декларация 2012 Декларация 2013 Декларация 2014	Свободно распространяемая программа для автоматически формирования налоговых деклараций по формам 3-НДФЛ и 4-НДФЛ. Распространяется через сайт ФНС Свободная лицензия
Налогоплательщик ЮЛ	Программа предназначена для автоматизации процесса подготовки юридическими и физическими лицами документов налоговой и бухгалтерской отчётности, расчета страховых взносов, справок о доходах физических лиц (форма №2-НДФЛ), специальных деклараций (декларирование активов и счетов), документов по регистрации ККТ и других. Распространяется через сайт ФНС. Свободная лицензия
ТС-Обмен НП	Программа подготовки заявлений налогоплательщика при импорте товаров и уплате косвенных налогов в рамках соглашения о Таможенном союзе. Распространяется через сайт ФНС. Свободная лицензия
ApacheOpenOffice	Свободный пакет офисных приложений. Свободная лицензия
SPSS Statistics 22 forWindows	Компьютерная программа для статистической обработки данных, предназначенных для проведения прикладных исследований в социальных науках. Лицензированная версия
Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows	Антивирус - Kaspersky Endpoint Security длябизнесаСтандартный Russian Edition. 250499 Node 2 year Educational Renewal License – лицензиядо 2018-01-03 Лицензированнаяверсия
Windows XP Professional	Операционные системы. Лицензированнаяверсия

Windows 7 Professional Windows 8 Pro Windows 8.1 Pro	
WindowsServer 2003 R2 WindowsServer 2008 Std/Ent Windows Server Enterprise 2008 R2 Windows Server 2012 Essentials WindowsServer 2012 Standard	Серверные операционные системы. Лицензированная версия
Office Professional Plus 2007 (Access 2007, Communicator 2007, Excel 2007, InfoPath 2007, Outlook 2007, PowerPoint 2007, Publisher 2007, Word 2007) Office Professional Plus 2010 (Microsoft Excel 2010, Microsoft Outlook 2010, Microsoft PowerPoint 2010, Microsoft Word 2010, Microsoft Access 2010, Microsoft InfoPath 2010, Microsoft Communicator, Microsoft Publisher 2010, Microsoft OneNote 2010, Microsoft SharePoint Workspace 2010) Office Standard 2007 Word 2007, Excel 2007, PowerPoint 2007, Outlook 2007) Office Standard 2010 Word 2010, Excel 2010, PowerPoint 2010, OneNote 2010, Outlook 2010, Publisher 2010) Office Standard 2013 (Microsoft Office Word 2013, Microsoft Excel 2013, Microsoft PowerPoint 2013, Microsoft OneNote	Пакет офисных приложений. Лицензированная версия

2013, Microsoft Publisher 2013, Microsoft Outlook 2013)	
“ДЕЛО-предприятие” под СУБД MS SQL Server	Система электронного документооборота (СЭД). Версия для учебных заведений
eDocLib подСУБД MS SQL Server	Web-ориентированная ECM система для управления бизнес-процессами. Версия для учебных заведений