

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА и ГОСУДАРСТВЕННОЙ  
СЛУЖБЫ  
при ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Сибирский институт управления - филиал РАНХиГС  
Юридический факультет  
Кафедра гражданского права и процесса

УТВЕРЖДЕНА

кафедрой гражданского права и  
процесса юридического  
факультета Сибирского  
института управления - филиала  
РАНХиГС)  
Протокол от 29.08.2019 №1

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
адаптированная для обучающихся инвалидов и обучающихся с  
ограниченными возможностями здоровья**

Трудовое право  
Б1.Б.16

40.03.01 Юриспруденция

*(код, наименование направления подготовки)*

Гражданско- правовой

*(направленность (профиль))*

Бакалавр

*(квалификация)*

очная, очно-заочная, заочная

*(форма(ы) обучения)*

Новосибирск, 2019 г.

**Автор–составитель:**

Канд.юрид.наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса

Воронкова Екатерина Родионовна

**Заведующий кафедрой гражданского права и процесса**

Канд.юрид.наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса

Войтович Елена Павловна

## СОДЕРЖАНИЕ

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

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических и астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре адаптированной образовательной программы

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических и астрономических часов, видов учебных занятий и структура дисциплины

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

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

7. Материально-техническая база, информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.16 «Трудовое право» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции		Наименование этапа освоения компетенции
ПК-7	владение навыками подготовки юридических документов	Очная форма обучения	ПК-7.3	способность систематизировать материал и аргументы по соответствующим разделам текста юридического документа
			ПК-7.4	способность разработать (изложить) текст юридического документа, подготовить необходимые сопроводительные документы (письмо-направление, экономическое обоснование, приложения и т.д.)
		Очно-заочная форма обучения	ПК-7.4	способность разработать (изложить) текст юридического документа
			ПК-7.5	способность подготовить необходимые сопроводительные документы (письмо-направление, экономическое обоснование, приложения и т.д.)
		Заочная форма обучения - ПК-7.2	способность определить адресата документа, вид и структуру юридического документа применительно к конкретной ситуации	
		Заочная форма обучения с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий - ПК-7.4	способность разработать (изложить) текст юридического документа	

1.1.В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2

ОТФ/ТФ <sup>1</sup> (при наличии профессионального стандарта) / трудовые / профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
разработка проектов документов правового характера	<p>Очная форма обучения – ПК-7.3, 7.4</p> <p>Очно-заочная форма обучения – ПК-7.4, 7.5</p> <p>Заочная форма обучения - ПК-7.2</p> <p>Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ПК-7.4</p>	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- о видах и структурах юридических документов;</li> <li>- о механизме разработки юридических документов;</li> </ul> <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выявлять особенности юридических документов разных видов;</li> </ul> <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрабатывать текст юридического документа;</li> <li>- формирования структуры юридического документа;</li> <li>- разработки текста юридических документов</li> </ul>

**2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся и место дисциплины в структуре адаптированной образовательной программы**

### **Объем дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах 7 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем **очная форма обучения:**

102 академических часа (48 часов лекций; 48 часов – практических (семинарских) занятий);

на самостоятельную работу обучающихся – 120 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем **очно-заочная форма обучения:**

60 академических часов (20 часов лекций; 40 часов – практических (семинарских) занятия);

на самостоятельную работу обучающихся – 148 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем

<sup>1</sup> Столбец вводится только для ПК, при необходимости для ОПК, СПК, ДПК и только для ОП ВО, реализуемых на основе ОС

**заочная форма обучения:**

20 часов (4 часа лекций, 16 часов практических (семинарских) занятий);  
на самостоятельную работу обучающихся – 196 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем

**заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ:**

20 часов (4 часа лекций, 16 часов практических (семинарских) занятий);  
на самостоятельную работу обучающихся – 196 часов.

**Место дисциплины в структуре ОП ВО**

Трудовое право (Б1.Б.16) изучается студентами очной формы обучения на 3 курсе в 5, 6 семестрах, студентами очно-заочной формы обучения на 3 и 4 курсах, студентами заочной формы обучения – на 3 курсе, студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ – на 3 курсе.

Дисциплина реализуется после изучения дисциплин:

На очной форме:

Б1.Б.13	Гражданское право
---------	-------------------

На очно-заочной форме:

Б1.Б.13	Гражданское право
---------	-------------------

На заочной форме:

Б1.Б.13	Гражданское право
Б1.Б.23	Предпринимательское право

На заочной форме с применением ЭО и ДОТ:

Б1.Б.13	Гражданское право
Б1.Б.14	Гражданский процесс
Б1.Б.23	Предпринимательское право

3. **Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий и структура дисциплины**

**Структура дисциплины**

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.			Форма текущего контроля успеваемости промежу
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий		

								<b>точный аттеста ции</b>
					<b>Л</b>	<b>ЛР</b>	<b>ПЗ</b>	<b>КС СР Р</b>
<b>Очная форма обучения</b>								
	<b>I.</b>	<b>ОБЩАЯ ЧАСТЬ</b>						
1.	Тема 1	Предмет, метод трудоого права	5	2		1	2	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно- двигательного аппарата:  Опрос устный/ письменный
2.	Тема 2	Источники трудового права	5	2		1	2	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно- двигательного аппарата:  Опрос устный/ письменный
3.	Тема 3	Принципы трудового права	5	2		1	2	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно- двигательного аппарата:  Опрос

								устный/ письменный
4.	Тема 4	Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений и договоров	8	2		2	4	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
5.	Тема 5	Субъекты трудового права	8	2		2	4	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
6.	Тема 6	Социальное партнерство и коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения	12	2		2	8	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
	<b>II.</b>	<b>ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ</b>						
7.	Тема 7	Виды трудовых договоров	9	2		1	6	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный



								Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
8.	Тема 8.	Порядок приема на работу и Кадровое делопроизводство. Испытание при приеме на работу	12	2		2	8	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
9.	Тема 9.	Срочные трудовые договоры	8	2		2	4	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
10.	Тема 10.	Расторжение трудового договора (по инициативе работника и соглашению сторон)	12	2		2	8	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
11.	Тема 11.	Расторжение трудового договора (по инициативе работодателя)	14	2		2	10	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный

									Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
12.	Тема 12.	Совмещение и совместительство	8	2		2		4	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
13.	Тема 13.	Перевод и перемещение	8	2		2		4	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
14.	Тема 14.	Рабочее время	10	2		2		6	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
15.	Тема 15.	Ненормированный рабочий день и сверхурочно работа	8	2		2		4	Для лиц с нарушениями

									зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
16.	Тема 16.	Время отдыха	8	2		2		4	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
17.	Тема 17.	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	12	2		4		6	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
18.	Тема 18.	Социальные гарантии при потере работы и безработице	8	2		2		4	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный

19.	Тема 19.	Оплата труда и нормирование труда	12	2		4	6	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:  Опрос устный/ письменный
20.	Тема 20.	Охрана труда.	8	2		2	4	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:  Опрос устный/ письменный
21.	Тема 21.	Материальная ответственность сторон трудового договора	10	2		2	6	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:  Опрос устный/ письменный
22.	Тема 22.	Защита трудовых прав работников	8	2		2	4	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:  Опрос

								устный/ письменный
23.	Тема 23.	Гарантии и компенсации.	8	2		2		4 Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
24.	Тема 24.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	10	2		2		6 Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
Промежуточная аттестация			Зачет, экзамен 36					
<b>Всего:</b>			<b>252</b>	<b>48</b>		<b>48</b>	<b>120</b>	

*Примечание: 1 – формы текущего контроля успеваемости: кейсы задания (КЗ), ситуационные задачи (СЗ), тесты (Т), опрос (О)*

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины, час.				СР	Форма текущ. контроля успеваемости <sup>2</sup> , промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
<i>Очно-заочная форма обучения</i>								
<b>I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ</b>								

<sup>2</sup> Примечание: 1 – формы текущего контроля успеваемости: кейсы задания (КЗ), ситуационные задачи (СЗ), тесты (Т), опрос (О)

1.	Тема 1	Предмет, метод трудового права	10	2		2		6	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно- двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
2.	Тема 2	Источники трудового права	10	2		2		6	
3.	Тема 3	Принципы трудового права	8			2		6	
4.	Тема 4	Отличия гражданско- правовых отношений от трудоовых отношений и договоров	6					6	
5.	Тема 5	Субъекты трудового права	8			2		6	
6.	Тема 6	Социальное партнерство и коллективные переговоры.	8			2		6	
<b>II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ</b>									
7.	Тема 7	Виды трудовых договоров	10	2		2		6	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно- двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
8.	Тема 8	Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приме на работу	8			2		6	
9.	Тема 9	Срочные трудовые договоры	8			2		6	
10	Тема 10	Расторжение трудового договора (по инициативе работника и соглашению сторон)	8			2		6	
11	Тема 11	Расторжение трудового договора (по инициативе работодателя)	14	2		4		8	
12	Тема 12	Совмещение и совместительство	8			2		60	
13	Тема 13	Перевод и перемещение	8			2		6	
14	Тема 14	Рабочее время	10	2		2		6	
15	Тема 15	Ненормированный рабочий день и сверхурочно работа	8			2		6	
16	Тема 16	Время отдыха	10	2		2		6	
17	Тема 17	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	10	2		2		6	

18.	Тема 18	Социальные гарантии при потере работы и безработице	8			2		6
19.	Тема 19	Оплата труда и нормирование труда	10	2		2		6
20.	Тема 20	Охрана труда	10			2		8
21.	Тема 21	Материальная ответственность сторон трудового договора	10	2		2		6
22.	Тема 22	Защита трудовых прав работников	10	2		2		6
23.	Тема 23	Гарантии и компенсации	8			2		6
24.	Тема 24	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	8			2		6
Промежуточная аттестация			<b>Зачет, экзамен 36 часов</b>					
Всего:								
<b>Всего:</b>			<b>252</b>	<b>20</b>		<b>48</b>		<b>156</b>

Таблица 5

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущ. контроля успеваемости <sup>3</sup> , промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР		
			Л	ЛР	ПЗ	КСР			
<i>Заочная форма обучения</i>									
<b>I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ</b>									
1.	Тема 1	Предмет, метод трудового права	8					8	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/
2.	Тема 2	Источники трудового права	10			2		8	
3.	Тема 3	Принципы трудового права	8					8	
4.	Тема 4	Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений и договоров	8					8	

<sup>3</sup> Примечание: 1 – формы текущего контроля успеваемости: кейсы задания (КЗ), ситуационные задачи (СЗ), тесты (Т), опрос (О)

5.	Тема 5	Субъекты трудового права	8				8	письменный
6.	Тема 6	Социальное партнерство и коллективные переговоры.	8				8	
<b>II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ</b>								
7.	Тема 7	Виды трудовых договоров	10	2			8	Для лиц с нарушениями зрения: Опрос устный Для лиц с нарушениями слуха: Опрос письменный Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Опрос устный/ письменный
8.	Тема 8	Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приеме на работу	10		2		8	
9.	Тема 9	Срочные трудовые договоры	8				8	
10.	Тема 10	Расторжение трудового договора (по инициативе работника и соглашению сторон)	8				8	
11.	Тема 11	Расторжение трудового договора (по инициативе работодателя)	14	2	2		10	
12.	Тема 12	Совмещение и совместительство	8				8	
13.	Тема 13	Перевод и перемещение	8				8	
14.	Тема 14	Рабочее время	9		1		8	
15.	Тема 15	Ненормированный рабочий день и сверхурочная работа	8				8	
16.	Тема 16	Время отдыха	9		1		8	
17.	Тема 17	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	10		2		8	
18.	Тема 18	Социальные гарантии при потере работы и безработице	8				8	
19.	Тема 19	Оплата труда и нормирование труда	10		2		8	
20.	Тема 20	Охрана труда	10		2		8	
21.	Тема 21	Материальная ответственность сторон трудового договора	8				8	
22.	Тема 22	Защита трудовых прав работников	12		2		10	



23.	Тема 23	Гарантии и компенсации	8					8
24.	Тема 24	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	8					8
Промежуточная аттестация			<b>Зачет, экзамен 36 часов</b>					
Всего:								
			<b>252</b>	<b>4</b>		<b>16</b>		<b>196</b>

Таблица 6

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущ. контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР		
			л/эо, д от	лр/эо, дот	пз/эо, дот	КСР			
<i>Заочная форма обучения с применением ЭО, ДОТ</i>									
<b>I. ОБЩАЯ ЧАСТЬ</b>									
1.	Тема 1	Предмет, метод трудового права	8					8	ЭС
2.	Тема 2	Источники трудового права	10			2		8	
3.	Тема 3	Принципы трудового права	8					8	
4.	Тема 4	Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений и договоров	8					8	
5.	Тема 5	Субъекты трудового права	8					8	
6.	Тема 6	Социальное партнерство и коллективные переговоры.	8					8	
<b>II. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ</b>									
7.	Тема 7	Виды трудовых договоров	10	2				8	ЭС
8.	Тема 8	Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приеме на работу	10			2		8	

9.	Тема 9	Срочные трудовые договоры	8					8
10	Тема 10	Расторжения трудового договора (по инициативе работника и соглашению сторон)	8					8
11	Тема 11	Расторжения трудового договора (по инициативе	14	2		2		10
12	Тема 12	Совмещение и совместительство	8					8
13	Тема 13	Перевод и перемещение	8					8
14	Тема 14	Рабочее время	9			1		8
15	Тема 15	Ненормированный рабочий день и сверхурочно работа	8					8
16	Тема 16	Время отдыха	9			1		8
17	Тема 17	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	10			2		8
18.	Тема 18	Социальные гарантии при потере работы и безработице	8					8
19.	Тема 19	Оплата труда и нормирование труда	10			2		8
20.	Тема 20	Охрана труда	10			2		8
21.	Тема 21	Материальная ответственность сторон трудового договора	8					8
22.	Тема 22	Защита трудовых прав работников	12			2		10
23.	Тема 23	Гарантии и компенсации	8					8
24.	Тема 24	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	8					8
Промежуточная аттестация			<b>Зачет, экзамен 36 часов</b>					
Всего:								
			<b>252</b>	<b>4</b>		<b>16</b>		<b>196</b>

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.

Основные нормативно-правовые акты, регулирующие трудовые и тесно с ними связанные общественные отношения.

Конституция Российской Федерации как 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 принципы: свободы труда и возможности свободно распоряжаться своими способностями к труду, 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 гражданско-правовому 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 договора. 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.

## **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 Федерации», 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 договоры.**

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 заключения, реализации и прекращении).

## **ТЕМА 10. Расторжение 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. Расторжение 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 трудового 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. Прогоул. 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 замещение.

## **ТЕМА 13. Перевод и перемещение**

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 материальные 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 (акты-соглашения, 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 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 трудовых 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**

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 несовершеннолетних. Запрещение труда несовершеннолетних на тяжелых, вредных и опасных работах, связанных с движением транспорта. Предельные нормы переноски и передвижения тяжестей. Медицинское освидетельствование.

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 обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.16 «Трудовое право» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся (очная, очно-заочная, заочная формы обучения):

При проведении занятий семинарского типа: Для лиц с нарушениями зрения:  
Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.

Для лиц с нарушениями слуха:

Электронное тестирование .

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.

При контроле результатов самостоятельной работы студентов: Для лиц с нарушениями зрения:

Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.

Для лиц с нарушениями слуха:

Электронное тестирование .

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.

Таблица 7

#### Для проведения занятий по очной, заочной, очно-заочной формам обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1	Предмет, метод трудового права	Для лиц с нарушениями зрения:
Тема 2	Источники трудового права	Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.
Тема 3	Принципы трудового права	Для лиц с нарушениями слуха:
Тема 4	Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений и договоров	Электронное тестирование .
Тема 5	Субъекты трудового права	Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
Тема 6	Социальное партнерство и коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения	Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.
Тема 7	Виды трудовых договоров	Для лиц с нарушениями зрения:
Тема 8	Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приеме на работу	Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.
Тема 9	Срочные трудовые договоры	Для лиц с нарушениями слуха:
Тема 10	Расторжение трудового договора (по инициативе работника и соглашению сторон)	Электронное тестирование .

Тема 11	Расторжение трудового договора (по инициативе работодателя)	Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
Тема 12	Совмещение и совместительство	Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.
Тема 13	Перевод и перемещение	Для лиц с нарушениями зрения:
Тема 14	Рабочее время	Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.
Тема 15	Ненормированный рабочий день и сверхурочно работа	Для лиц с нарушениями слуха:
Тема 16	Время отдыха	Электронное тестирование .
Тема 17	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
Тема 18	Социальные гарантии при потере работы и безработице	Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.
Тема 19	Оплата труда и нормирование труда	Для лиц с нарушениями зрения:
Тема 20	Охрана труда	Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.
Тема 21	Материальная ответственность сторон трудового договора	Для лиц с нарушениями слуха:
Тема 22	Защита трудовых прав работников	Электронное тестирование .
Тема 23	Гарантии и компенсации	Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
Тема 24	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	Электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения или с помощью ассистента.

В ходе реализации дисциплины по заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- письменный ответ на задания электронного семинара;
- ответы на вопросы обучающихся в ходе проведения электронного семинара.

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):

устное собеседование по вопросам билета либо письменные ответы на вопросы билета (очная, очно-заочная и заочная формы обучения); письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ). Выбор метода оценивания для традиционной формы обучения осуществляет преподаватель, информируя обучающихся в день проведения консультации к экзамену.

Для обучающихся с нарушением зрения

экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам. Содержание билета доводится до обучающегося ассистентом или с использованием специализированного программного обеспечения.

Для обучающихся с нарушением слуха экзамен проводится в устной (возможно с помощью сурдопереводчика) форме по билетам.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам.

#### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости**

Полный перечень материалов текущего контроля находится на кафедре гражданского права и процесса.

адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

**для лиц с нарушениями зрения:** в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения.

**для лиц с нарушениями слуха:** в печатной форме или в форме электронного документа.

**для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:** в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

При проведении текущего контроля успеваемости обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены СИУ – филиал РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или на выполнение заданий

#### **Типовые оценочные материалы**

##### **Кейсы – ситуации:**

##### **Вариант 1.**

1. Дайте определение рабочего времени.
2. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
3. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?

##### Задача 1.

Гражданину Пуговкину по его просьбе был установлен неполный рабочий день продолжительностью четыре часа при пятидневной рабочей неделе. При предоставлении

Пуговкину ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительность отпуска была сокращена пропорционально продолжительности рабочей недели. Считая, что его права

на ежегодный оплачиваемый отпуск нарушены, Пуговкин обратился в федеральную инспекцию труда.

В роли государственного инспектора труда дайте юридически обоснованный письменный ответ Пуговкину.

### Задача 2.

Территориальный орган по вопросам занятости направил запрос в ПАО «Резерв» о предоставлении информации, в частности: 1) о ходе создания рабочих мест для инвалидов; 2) об экономических результатах деятельности организации за соответствующий отчетный период, мотивируя данное требование тем, что у службы занятости есть информация, позволяющая прогнозировать возможное банкротство ПАО «Резерв», и, соответственно, значительное высвобождение его работников. ПАО «Резерв» направило службе занятости ответ относительно рабочих мест для инвалидов, отказываясь сообщать данные об экономических результатах деятельности организации.

Имеет ли место в данном случае несоблюдение работодателем обязанности в сфере содействия занятости?

### **Вариант 2**

1. Работодатель, граждане, трудовой коллектив как субъекты трудового права.
2. Субъективные права и обязанности участников трудовых отношений.
3. Гарантии прав и обязанностей участников трудовых отношений.
4. Механизм осуществления полномочий субъектов трудового права.

### Задача 1.

Степанов работал заместителем главного редактора по вопросам культуры в одной из газет, созданной в форме ПАО. В связи с сокращением штата в организации он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, полагая, что администрация нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В частности, ему не была предложена другая работа, хотя в организации имелась вакантная должность помощника редактора информации о спорте.

Ответчик иска не признал, поскольку утверждал, что обязательства по трудоустройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занятости, а не работодатель.

Существуют ли у администрации какие-либо обязательства в сфере трудоустройства работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию?

### Задача 2.

Выпускник юридического колледжа Серов обратился в органы по вопросам занятости в целях поиска подходящей работы. Орган государственной службы занятости в течение 10 дней с момента его регистрации оказал Серову следующие услуги: 1) предложил оплачиваемую работу в качестве продавца газет по договору подряда с торговой организацией; 2) предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) с тем, чтобы трудоустроить его в качестве помощника нотариуса.

Гражданин Серов отказался от каждого из предложенных вариантов. Орган государственной службы занятости не зарегистрировал его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия тем, что Серов как впервые ищущий работу, отказался от двух предложений, приравненных к предложениям подходящей работы.



Правомерны ли действия Центра занятости? Какие существуют особенности трудоустройства молодежи?

Задача 3.

Химик - аналитик Свиридова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими реактивами. Она без уважительных причин на инструктажи не являлась, за что администрация 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 несчастный случай?

**Вариант 3.**

1. Дайте понятие трудового правоотношения, раскройте его особенности и отличительные признаки.
2. Определите субъекты трудового правоотношения.
3. Каково содержание трудового правоотношения?
4. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.

Задача 1.

Кириллов О.Н. с 10.05.2010 г. работал в ПАО «Русский продукт» в П/П «КОЛОС» в должности машиниста компрессорных установок. Работа сменная по графику в четыре смены. 09 августа 2017 года ОАО «Русский продукт» вручил Кириллову О.Н. уведомление о переезде в другую местность вместе с работодателем. В соответствии со ст. 72.1 ТК РФ Кириллову О.Н. предлагалось согласиться либо отказаться и сообщить о решении до 25 сентября 2017 г. Письмом с уведомлением от 23 сентября 2017 года Кириллов О.Н. сообщил ОАО «Русский продукт» о своём предварительном согласии. Согласно этому, как полагал Кириллов О.Н., ОАО «Русский продукт» обязан был исполнить ст.72 и ст. 169 ТК РФ. Однако 26 сентября 2017 года вместо дополнительных соглашений к трудовому договору ОАО «Русский продукт» предоставил приказ об увольнении. Трудовой договор прекращен с Кирилловым О.Н. 30 сентября 2017 г. приказом № 457/у от 26.09.2013 г., по основанию отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Какой порядок увольнения по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ?

Обосновано ли увольнение Кириллова О.Н.?

Задача 2.

Морозов А.А. с 25 июля 2016 года, в соответствии с трудовым договором № 10\07 работал в ООО «Сфера», в должности специалиста-андеррайтера, с окладом в 20 000 рублей на период испытательного срока и 30 000 рублей, после того, как будет пройден испытательный срок. В соответствии с условиями трудового договора, испытательный срок составлял не менее двух месяцев. После того, как прошло два месяца, Морозов А.А. продолжал работать, исполнять свои служебные обязанности и ему никто не говорил о том, что испытательный срок он не прошел. В период с 04.10.2016 года по 13 октября 2016 года, в утреннее время после того, как Морозов А.А. пришел на работу и предъявил больничный лист непосредственно руководителю ООО «Сфера» Шевцову О.В., Морозову было сообщено, что он уволен. Морозовым А.А. был истребован в устной форме приказ об увольнении у генерального директора ООО «Сфера» Шевцова О.В., на что последний ответил отказом. В офисе электронная система пропуска, и когда Морозов А.А. попытался войти, то обнаружил, что его пропуск заблокирован и он не может пройти на свое рабочее место.

Каков порядок оформления трудовых отношений с работником, после прохождения им испытательного срока?

В каких случаях работодатель может отстранить работника от исполнения служебных обязанностей и не допускать на рабочее место?

Каков общий порядок увольнения работника по инициативе работодателя? Обосновано ли увольнение Морозова А.А.?

**Задания:**

**Тематика заданий (подготовить доклады, презентации):**

1. Предмет трудового права и сфера его действия.
2. Социальное назначение трудового права и его основные функции.
3. Защитная функция трудового права.
4. Особенности метода правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ним отношений.
5. Механизм правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ним отношений.
6. Нормативное правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ним отношений (понятие и виды).
7. Источники трудового права.
8. Действие нормативно-правовых актов, в том числе во времени и в пространстве.
9. Единство и дифференцирование правового регулирования трудовых отношений и отношений, непосредственно связанных с ним отношений.
10. Нормативные право-разъяснительные акты в механизме правового регулирования трудовых отношений.
11. Право на коллективные переговоры и механизм его реализации.
12. Коллективный договор и его место в правовом регулировании трудовых отношений и отношений непосредственно связанных с ними отношений.
13. Коллективные соглашения и их роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений.
14. Нормативные правовые договоры в механизме правового регулирования трудовых отношений.
15. Индивидуальное правовое регулирование трудовых отношений.
16. Субъекты трудового права.
17. Индивидуальные субъекты трудового права.
18. Коллективные субъекты трудового права.
19. Правовой статус работодателя по российскому трудовому законодательству.
20. Правовой статус работника по трудовому праву.
21. Правоприменительная деятельность работодателя и его представителей.
22. Индивидуальные права работников и формы их защиты профсоюзами.
23. Понятие и виды правоотношений по трудовому праву.
24. Индивидуальные трудовые отношения (понятие, стороны, основания возникновения, изменения и прекращения, содержание).
25. Трудовой договор как основание возникновения индивидуальных трудовых правоотношений.
26. Порядок заключения и оформления трудового договора.
27. Случаи заключения срочного трудового договора.
28. Изменение существенных условий трудового договора.
29. Переводы на другую работу (понятие, виды).
30. Временные переводы на другую работу.
31. Случаи отстранения от работы.
32. Прекращение трудового договора.

33. Расторжение трудового договора.
34. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон трудового договора.
35. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил заключения трудового договора.
36. Правовые вопросы аттестации кадров.
37. Отпуска по трудовому праву.
38. Правовое регулирование труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе сторон трудового договора.
39. Права и обязанности работодателей в обеспечении трудовой дисциплины
40. Дисциплинарная ответственность (понятие и виды).
41. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение.
42. Материальная ответственность работника перед работодателем.
43. Порядок возмещения материального ущерба, причиненного работником организации.
44. Материальная ответственность работодателя перед работником.
45. Основные направления правового регулирования охраны труда.
46. Права и обязанности сторон трудового договора по охране труда.
47. Правовое регулирование отношений по расследованию и учёту несчастных случаев на производстве.
48. Система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
49. Способы защиты трудовых прав работников.
50. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

#### **Ситуационные задачи:**

**Решите правовые ситуационные задачи, ответ обоснуйте, ссылки на нормативно-правовые акты обязательны, изучите Постановление Пленума Верховного Суда РФ №2 от 17.03.04г. «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» и др. правовые акты, а так же правоприменительную практику.**

##### **Задача 1.**

30.09.2015 года по 13.11.2015 года Шавырина Н.С. работала в ООО «Калипсо-Арт» в должности массажиста салона красоты SPA «KURAKIN» с заработной платой в размере 25 000 руб. в месяц, трудовые обязанности выполняла добросовестно, однако трудовые отношения оформлены не были, в нарушение ст. 67 ТК РФ трудовой договор в письменной форме с ней не заключен. 13.11.2015 она была уволена, без объяснения причин, однако расчет при увольнении с ней не был произведен, до настоящего времени работодателем ей не возвращена трудовая книжка, а так же оригиналы диплома о медицинском образовании, сертификата массажиста, сертификата о повышении квалификации, медицинской книжки, пенсионного свидетельства, которые были переданы ею при приеме на работу.

Правомерны ли действия ООО «Калипсо-Арт»?

Возможны ли исполнение трудового договора без его заключения между работником и работодателем?

Как Шавырина Н.С. может подтвердить фактические трудовые отношения с

ООО «Калипсо-Арт»?

Как Шавырина Н.С. может защитить свои трудовые права?

##### **Задача 2.**

В период с 01.02.2010 года по 27.12.2015 года Костина Ю.В. работала в ООО «НВ-Стиль» в должности бухгалтера–кассира, исполняла обязанности бухгалтера. При этом экземпляр трудового договора работодателем истице выдан не был. Приказом ООО «НВ-Стиль» от 21.01.2015 № 3 Костина Ю.В. была уволена с работы на основании п. «в» ст.81 ТК РФ за прогул без уважительных причин, совершенный 27.12.2015 г. Однако, в период с 24.12.2015 года по 27.12.2015 год Костина Ю.В. находилась на больничном листе. Так же, 24.12.2015 Костиной Ю.В. было направлено в адрес ООО «НВ-Стиль» заявление об увольнении по собственному желанию, приложив листок нетрудоспособности. Данные документы Костина Ю.В. направила по электронной почте руководителю ООО «НВ-Стиль», а также почтовым отправлением ценным письмом. Данное почтовое отправление поступило в почтовое отделение ООО «НВ-Стиль» 31.12.2015, однако получено было им только 21.01.2013. Трудовую книжку Костина Ю.В. получила 07.02.2013. Согласно описи вложения книжка была направлена Костиной Ю.В. «НВ-Стиль» 31.01.2013. Окончательный расчет при увольнении работодателем произведен не был.

Каков порядок оформления работника при совмещении им должностей? Обосновано ли увольнение Костиной Ю.В.? Каков порядок и сроки выдачи работнику трудовой книжки и выплата окончательного расчета при увольнении?

### **Задача 3.**

Якимова Т.А. работала в ООО «Аэро Трейдинг» в должности генерального директора на основании срочного трудового договора с 18 июня 2009 года по 16 ноября 2011 года. В день увольнения окончательный расчет с ней работодатель не произвел, задолженность по заработной плате составляет 2 027 000 рублей.

Обоснованы ли действия ООО «Аэро Трейдинг»? Каков порядок и сроки выплаты заработной платы? В каком объеме ООО «Аэро Трейдинг» будет нести ответственность перед Якимовой Т.А.? Какие способы защиты трудовых прав может воспользоваться Якимова Т.А.?

### **Задача 4.**

Геппенер О.М. работал в ООО «Регионпроект» в должности начальника отдела искусственных сооружений с 27.10.2008г. по 20.09.2011 г., уволился по собственному желанию. В день увольнения окончательный расчет с ним работодатель не произвел, не выплатил задолженность по заработной плате за период с 01.06.2010 г. по 20.09.2011 г., компенсацию за неиспользованный отпуск. 12.08.2011г. генеральным директором ООО «Регионпроект» Логиновым А.А. было выдано гарантийное письмо о том, что он обязуется выплатить задолженность по заработной плате при поступлении денежных средств на счет фирмы, однако условия гарантийного письма не выполнены.

Правомерны ли действия ООО «Регионпроект»? Каков порядок и сроки выплаты заработной платы? Какие сроки выплаты заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении?

### **Задача 5.**

03.10.2011 г. между Коротковой Г.А. и ЗАО «Ф.Групп» был заключен трудовой договор №122, согласно которому Короткова Г.А. была принята на работу на должность программиста 1С в инженерно-технический отдел, ее заработная плата составляла 80460 рублей в месяц. Заработная плата частично перечислялась на расчетный счет в ОАО КБ «Промсвязьбанк», а частично передавалась на руки по ведомости. Короткова Г.А. отработала в ЗАО «Ф.Групп» 7 месяцев, за все время работы ей задерживали заработную плату с января 2015 г. по 25.04.2015 г. Сумма невыплаченной заработной платы за данный период времени составила 310346 руб.

25.04.2015 г. Короткова Г.А. написала заявление об увольнении по собственному желанию, причитающиеся денежные средства истнице не выплатили, ссылаясь на то, что расчет будет произведен 15.05.2015 г. Однако до настоящего времени заработная плата Коротковой Г.А. не выплачена, как не произведена и выплата компенсации за неиспользованный отпуск.

Обоснованы ли действия ЗАО «Ф.Групп» в части порядка выплаты заработной платы (на расчетный счет в Банке и на руки работнику)?

В какие сроки работодатель обязан выплатить работнику задолженность по заработной плате при его увольнении?

В какие сроки Короткова Г.А. может обратиться в КТС или в суд с иском о взыскании заработной платы?

#### **Задача 6.**

22 декабря 2008 года между Погодиным А.Е. и ООО «Фаворит-Газ», был заключен трудовой договор, согласно которому Погодин А.Е. принял на себя выполнение трудовых обязанностей в должности оператора установки по переработке ГКС с окладом в 30 тысяч рублей. 30 апреля 2010 года ООО «Фаворит - Газ» переехал на иной, не известный Погодину А.Е. адрес, однако приказ об увольнении Погодин А.Е. не получал, до 01.03.2015 года на работу в ООО «Фаворит-Газ» не выходил. Заявление на увольнение Погодин А.Е. не писал, с приказом об увольнении ознакомлен не был, трудовая книжка возвращена не была. В период с 01 июня 2009 года заработная плата Погодину А.Е. не выплачивалась. Задолженность по заработной плате составляет за период с 01.06.2009 года по 24 июля 2010 года - с учетом НДФЛ – 358 875 рублей.

Обоснованы ли действия ООО «Фаворит-Газ»? Как следует поступить в данном случае Погодину А.Е.?

Что является изменением существенных условий труда?

Каков порядок оформления трудовых отношений с работником, в случае изменения адреса работодателя?

#### **Задача 7.**

Тесленко Н.В. работала в ГКБ № 36 г. Москвы с 05.03.1977 начиная с должностей медсестры травматологического отделения и врача-хирурга, а с 16.04.1990 г. заведующей 1-го травматологического отделения ГКБ № 36 г. Москвы. За весь период работы имела лишь поощрения и благодарности со стороны руководства. 27.12.2006 на основании приказов главного врача ГКБ № 36 г. Москвы № 302 о наложении дисциплинарного взыскания и № 788-к об увольнении она была уволена по п.5 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

Какие особенности регулирования труда медицинских работников?

Какой порядок увольнения по п.5 ст. 81 ТК РФ?

Обосновано ли увольнение Тесленко Н.В.?

#### **Задача 8.**

Белокурова О.М. работала в ООО «Лоск-1» с 27.09.2012 года в должности женского мастера с заработной платой в 50 тыс. руб., а с 03.01.2017 была не допущена к работе. 03.01.2017 года Белокурова О.М. была уволена из ООО «Лоск-1» без произведения записи об увольнении в трудовой книжке, что явилось препятствием для ее (Белокуровой) дальнейшего трудоустройства.

Какой порядок оформления увольнения работника?

В какие сроки работодатель обязан выдать трудовую книжку м после увольнения работника?

Какие сведения заносятся в трудовую книжку работника?

Является ли отсутствие записи об увольнении препятствием для дальнейшего трудоустройства работодателя?

#### **Задача 9.**

Агуреева В.Н. с июля 2010 года по октябрь 2017 года работала в ООО «Сольер» должности повара холодного цеха, с предоставлением при устройстве на работу своей трудовой книжки (с исправленной с добрачной «Санджиевой» на «Агурееву» фамилией), которая после увольнения и до настоящего времени ей выдана не была в связи с утерей работодателем, несмотря на неоднократные устные обращения. Агуреева В.Н. просила обязать работодателя вернуть ей ее трудовую книжку либо выдать дубликат с внесением записей о работе в ООО «Сольер» и предшествующей трудовой деятельности.

Обоснованы ли действия ООО «Сольер»?

Какие действия должны быть совершены работодателем при утрате трудовой книжки работника?

Какая ответственность наступает у работодателя при утрате трудовой книжки работника и отказе (либо задержке) в выдаче ее работнику?

#### **Задача 10.**

Касаткин С.А. работал с 18.01.2018 года в ООО «Акварин» в должности техника. 18 февраля 2018 года истец был уволен как не прошедший испытательный срок. 19.10.2018 года Касаткин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Какой порядок увольнения работника, как не прошедшего испытательный срок?

В какой срок работник может обратиться в суд с иском о восстановлении на работе, считая свое увольнение не законным? В связи с чем работнику суд может восстановить срок для обращения с указанным иском?

#### **Задача 11.**

В соответствии с приказом № 7 от 24 апреля 2015 года Кириенко С.В. была принята на работу в ООО «Радио-Любовь» на должность коммерческого директора, с ней заключён трудовой договор. С 6 мая 2015 года по 23 июня 2015 года Кириенко С.В. находилась в очередном отпуске, с 20 июня 2015 года по 28 июля 2015 года - была временно нетрудоспособна, больничные листы были представлены в ООО «Радио-Любовь» 29 июля 2009 года. Приказом № К2307/2009 от 23 июля 2015 года Кириенко С.В. была уволена по пункту 3 ст. 77 Трудового кодекса РФ - по собственному желанию на основании её заявления от 20 июля 2015 года. Расчёт при увольнении произведен Кириенко С.В. в конце августа 2015 года, трудовая книжка Кириенко С.В. выдана на руки её представителю по доверенности - Котеневу Д.С. 20 августа 2015 года.

Кириенко С.В. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что работодатель вынудил написать заявление об увольнении, создавал невыносимые условия труда, отстранил от работы.

Какой порядок увольнения по пункту 3 ст. 77 Трудового кодекса РФ?

На ком (работнике или работодателе) в данном случае лежит обязанность доказывать обоснованность увольнения?

#### **Задача 12.**

Силакадзе А.В. с 23 января 2012 года был принят в ГКБ № 33 им. проф. Остроумова ДЗ гор. Москвы на должность медицинской сестры палатной отделения реанимации интенсивной терапии стационара, о чем был издан приказ № 14-л от 23.01.20012 года. 31.03.2015 года истец был уволен из ГКБ № 33 им. проф. А.А. Остроумова ДЗ гор. Москвы на основании ст. 80 ТК РФ (по собственному желанию), о чем был издан приказ 66-л от 03.04.2015 года. 21.05.2013 года Силакадзе А.В. был принят в ГКБ № 33 им. проф. А.А. Остроумова ДЗ гор. Москвы на должность медицинской

сестры палатной отделения реанимации интенсивной терапии стационара, о чем был издан приказ 96-л от 20.05.2015 года, предоставив при приеме на работу все необходимые документы, в том числе и диплом о получении средне-специального образования, копия которого затем хранилась в отделе кадров больницы. Согласно приказа 25-л от 16.02.2013 года должность Силакадзе А.В. было установлено считать медицинским братом палатного отделения реанимации интенсивной терапии стационара. С 07.09.2014 года ГКБ № 33 им. проф. А.А. Остроумова ДЗ гор. Москвы присоединена с ГБУЗ ГКБ № 14 им. В.Г. Короленко ДЗ города Москвы на основании приказа от 24.05.2013 года № 445 Департамента здравоохранения гор. Москвы.

12 ноября 2015 года Силакадзе А.В. был уволен на основании пункта 11 ст.77 ТК РФ по инициативе работодателя в связи с нарушением установленных ТК РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Причиной увольнения явилась докладная записка начальника отдела кадров Асановой Н.А. от 11.11. 2015 года об отсутствии соответствующего документа об образовании, если работа требует специальных познаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом. Как следует из объяснений представителя ГБУЗ ГКБ № 14 им. В.Г. Короленко, в начале ноября 2015 г. в процессе плановой проверки личных дел медицинских работников вновь заступившим начальником отдела кадров больницы в личном деле гр. Силакадзе А.В. были обнаружены ксерокопии документов ненадлежащего образца о специальном медицинском образовании: диплом и приложение к диплому. На просьбу начальника отдела кадров о предоставлении оригинала указанных документов Силакадзе А.В. ответил отказом, мотивируя это утерей диплома. 13 ноября 2015 года Силакадзе А.В. представил ГБУЗ ГКБ № 14 им. В.Г. Короленко заявление на имя главного врача о том, что им был найден диплом и представлен в отдел кадров.

Какие документы необходимо предоставлять при приеме на работу, в том числе в мед. Учреждения?

Какая процедура увольнения по пункту 11 ч. 1 ст.77 ТК РФ?

Правомерно ли увольнение Силакадзе А.В.?

### **Тесты:**

#### **Тесты по трудовому праву № 1**

1. К числу целей трудового законодательства относятся:
  - защита прав членов семей работников
  - обеспечение высокого материального уровня жизни работников
  - установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан
  - создание благоприятных условий труда
  
2. Источниками трудового права являются:
  - трудовой договор
  - коллективный договор
  - приказ работодателя о приеме на работу
  - законы
  
3. Трудовыми являются отношения, связанные с:
  - личным выполнением трудовых обязанностей
  - контролем и надзором за соблюдением трудового законодательства
  - работой по определенной квалификации и должности
  - системой и формами оплаты труда
  
4. Члены советов директоров не являются субъектами трудового права, если

они:

- выступают в качестве представителей работников
  - не заключили с организацией трудовой договор
  - выступают в качестве представителей работодателей
  - одновременно выступают в качестве работодателей
5. К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, относятся

отношения по:

- медицинскому обслуживанию работников
- обеспечению занятости населения
- выплате пособий по безработице
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации

работников непосредственно у данного работодателя

6. Профессиональный союз является добровольной общественной организацией, объединяющей работников, связанных общими интересами по роду их деятельности, для защиты:

- социальных прав
- трудовых прав и интересов
- потребительских интересов
- политических интересов

7. Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции имеют право принимать:

- все работодатели и индивидуальные предприниматели без исключения
- только работодатели – организации
- работодатели по согласованию с профсоюзной организацией
- все работодатели, за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями

8. Правоотношения по трудоустройству у данного работодателя \_\_\_\_\_ трудовым(-ых) правоотношениям(-ий):

- являются частью
- предшествуют
- вытекают из
- сопутствуют

9. При увольнении работника, являющегося членом профсоюза, требуется учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в:

- любом случае
- случае прогула
- случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание
- случае разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей

10. Персональные данные о работнике работодатель может получать:

- из всех доступных работодателю источников
- только у самого работника
- у самого работника, а также у органов государственной власти и органов местного самоуправления без его согласия
- у самого работника и третьих лиц с письменного согласия работника



11. Коллективный договор может заключаться:
  - в необособленных подразделениях организации
  - в филиалах
  - только в организации в целом
  - в представительствах
  
12. Коллективный договор:
  - подлежит регистрации в органах местного самоуправления
  - подлежит уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду
  - вступает в силу после обязательной регистрации в органах юстиции
  - вступает в силу без уведомительной регистрации
  
13. Соглашение – это правовой акт:
  - регулирующий социально-трудовые отношения
  - регулирующий только экономические отношения
  - заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей
  - о совместной деятельности работников и работодателей
  
14. Право в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации имеют:
  - работающие инвалиды
  - выпускники высших образовательных учреждений
  - уволенные с военной службы
  - ранее не работавшие и не имеющие профессии
  
15. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:
  - место работы
  - условия оплаты труда работника
  - обязанность отработать после обучения не менее установленного договором срока
  - испытательный срок
  
16. Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно:
  - в любое время
  - не ранее трех месяцев с момента его заключения
  - по обоюдному волеизъявлению сторон
  - по инициативе работодателя
  
17. Трудовой кодекс определяет следующие основные виды рабочего времени:
  - нормальное
  - полное
  - сокращенное
  - ночное
  
18. Видами времени отдыха являются:
  - нахождение работника в лечебном учреждении
  - выходные дни
  - праздничные рабочие дни

- перерывы в течение рабочего дня

19. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с:

- вредными условиями труда
- гибким графиком работы
- опасными условиями труда
- нормированным рабочим днем

20. Не допускается выплата заработной платы в:

- валюте РФ
- неденежной форме
- купонах
- форме долговых обязательств

21. Обязанностями работника в области охраны труда являются:

- прохождение обязательных медицинских осмотров
- правильное применение средств индивидуальной и коллективной защиты
- приобретение специальной одежды за счет собственных средств
- проведение аттестации рабочих мест

22. Отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности, в случаях:

- работы с вредными условиями, не предусмотренных трудовым договором
- опасности для его жизни и здоровья
- неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств
- работы с опасными условиями труда, предусмотренные трудовым договором

23. Запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах:

- при перевозке спиртных напитков
- в ночных кабаре и клубах
- в организациях кинематографии
- в банях и саунах

24. Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с:

- трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором
- международно-правовыми актами и соглашениями
- соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором
- рекомендациями МОТ и уставом организации

25. Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания в виде:

- штрафа
- замечания
- выговора
- предупреждения

26. Виды поощрений работников за труд, кроме ТК РФ, могут также определяться:

- дисциплинарным уставом Вооруженных Сил РФ
- положением о персональных данных работников

- коллективным договором
  - положениями о дисциплине
27. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:
- судебная защита
  - защита работников представителями работодателей
  - защита прав работников органами местного самоуправления
  - самозащита работниками трудовых прав
28. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:
- Президенту РФ
  - в суд
  - главе исполнительной власти субъекта РФ
  - руководителю по подчиненности
29. Уставы и положения о дисциплине для отдельных категорий работников утверждаются:
- уполномоченными федеральными органами исполнительной власти в соответствии с федеральными законами
  - Правительством РФ
  - федеральными законами
  - Президентом РФ
30. Какие из перечисленных видов поощрений предусмотрены трудовым законодательством:
- объявление благодарности
  - награждение почетной грамотой
  - объявление общественной признательности
  - выдача премии
  - занесение в список почета
31. Материальная ответственность работника исключается в случаях:
- обеспечения ему условий для хранения имущества
  - нормального хозяйственного риска
  - обращения работодателя в суд по истечении 6 месяцев
  - крайней необходимости
32. Неурегулированные разногласия между работниками и работодателями можно называть трудовым:
- латентным конфликтом
  - коллективным конфликтом
  - коллективным спором
  - институциональным конфликтом
33. Индивидуальным трудовым спором называется конфликт между:
- работодателем и бывшим работником
  - налоговым органом и работодателем
  - работодателем и работником
  - профсоюзной организацией и представителями работодателя
34. Разрешения коллективного трудового спора включает его рассмотрение:
- примирительной комиссией
  - в трудовом арбитраже

- комиссией по трудовым спорам
- в суде

35. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита, а также:

- самозащита работниками трудовых прав
- защита законных интересов работников комиссией по трудовым спорам
- защита работников представителем работодателя
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами

36. Получив требование об устранении выявленных нарушений, работодатель обязан сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах в \_\_\_\_\_ срок:

- недельный
- трехдневный
- двухнедельный
- месячный

37. При наличии коллективной (бригадной) материальной ответственности за причиненный ущерб работники несут:

- долевую ответственность в размере, установленном договором о коллективной (бригадной) материальной ответственности
- солидарную ответственность
- долевую ответственность, исходя из численности коллектива (бригады)
- долевую ответственность, исходя из степени своей вины

38. В течение какого времени можно обжаловать решение комиссии по трудовым спорам:

- 7 дней
- 1 месяц
- 10 дней
- 1 год
- 

39. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде

- нет
- да
- да, но только после письменного уведомления об этом работодателя

40. Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

- примирительная комиссия
- суд общей юрисдикции
- профсоюз
- комиссия по трудовым спорам

## **Тесты по трудовому праву № 2.**

1. Основным, кодифицированным нормативно-правовым актом, регулирующим трудовые отношения в Российской Федерации, является:

- А) Конституция Российской Федерации;
- Б) Кодекс законов о труде 1971 года;

- В) Трудовой кодекс РФ;
- Г) Локальный нормативный акт.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации вступил в силу:

- А) с 1 января 2003 года;
- Б) с 4 июля 2000 года;
- В) с 1 февраля 2002 года;
- Г) с 21 декабря 2001 года.

3. Трудовое право регулирует:

- А) индивидуально-трудовые отношения;
- Б) индивидуально-трудовые отношения и общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми;
- В) отношения, непосредственно связанные с трудовыми;
- Г) отношения по социальной защите граждан.

4. Общественные отношения по привлечению работника к материальной ответственности являются:

- А) индивидуально-трудовыми;
- Б) непосредственно связанными с трудовыми;
- В) личными имущественными отношениями, составляющими предмет гражданского права;
- Г) неправовыми отношениями.

5. Основанием возникновения индивидуально-трудовых отношений является:

- А) волеизъявление работника;
- Б) трудовой договор;
- В) подача заявления в службу занятости;
- Г) акт направления на работу.

6. Сторонами индивидуально-трудового отношения являются:

- А) работник и работодатель;
- Б) работник, биржа труда, работодатель;
- В) работодатель и совет трудового коллектива;
- Г) работник и представитель работодателя (администрация).

7. Метод трудового права – это:

- А) система нормативно-правовых актов;
- Б) совокупность способов и приемов, с помощью которых урегулированы индивидуально-трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми;
- В) система индивидуально-правовых актов
- Г) система рекомендательных актов.

8. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) является проявлением метода:

- А) индивидуально-договорного;
- Б) коллективно-договорного;
- В) саморегулирования;
- Г) локального.

9. Система отрасли трудового права включает части:

- А) Общую, Особенную и Специальную;
- Б) Общую и Особенную;
- В) Основную и Дополнительную;
- Г) Общую и Специальную.

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ – это:

- А) нормативный правовой акт;
- Б) правоохранительный акт;
- В) судебный прецедент;
- Г) нормативный праворазъяснительный акт.

11. Акты органов местного самоуправления действуют в пределах:

- А) определенной организации;
- Б) территории соответствующего субъекта Российской Федерации;
- В) территории соответствующего муниципального образования;
- Г) территории нескольких субъектов Российской Федерации.

12. Правила внутреннего трудового распорядка – это:

- А) нормативное соглашение;
- Б) правоохранительный акт;
- В) локальный нормативный акт;
- Г) правоприменительный акт правоустанавливающего характера.

13. Локальные нормативные акты не вправе принимать:

- А) работодатели - физические лица;
- Б) работодатели - физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями;
- В) некоммерческие организации;
- Г) организации с иностранными инвестициями.

14. Приказ о приеме работника на работу является:

- А) праворазъяснительным актом;
- Б) правоприменительным актом правооформляющего характера;
- В) локальным актом;
- Г) правоприменительным актом правоустанавливающего характера.

15. Решение суда о восстановлении работника на работе является:

- А) нормативным актом;
- Б) праворазъяснительным актом;
- В) правоохранительным актом;
- Г) локальным актом.

16. Система социального партнерства в РФ включает следующие уровни:

- А) международный, территориальный и уровень организации;
- Б) федеральный, отраслевой;
- В) федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, уровень организации;
- Г) международный, федеральный, региональный, отраслевой, территориальный, индивидуальный.

17. Коллективный договор – это:

- А) договор между членами трудового коллектива;

Б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

В) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемых между представителями работников и работодателей на федеральном, региональном и территориальном уровнях;

Г) трудовой договор.

18. Сторонами коллективного договора являются:

А) администрация организации и первичный профсоюзный орган;

Б) работники и работодатель;

В) руководитель организации и руководитель первичного профсоюзного органа;

Г) работники, руководитель органа муниципального образования и работодатель.

19. Коллективный договор заключается на срок:

А) на неопределенный срок;

Б) не более 3-х лет;

В) на период деятельности организации;

Г) до 5-ти лет.

20. Ведение коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора – это:

А) право работодателя;

Б) обязанность работодателя;

В) право и обязанность работодателя;

Г) моральное право.

21. Коллективный договор регистрируется в:

А) федеральной регистрационной службе РФ;

Б) правовой инспекции труда;

В) прокуратуре;

Г) Федеральной службой по труду и занятости.

В случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, увольнения его руководителя коллективный договор:

А) прекращает свое действие;

Б) приостанавливает свое действие;

В) сохраняет свое действие;

Г) не действует в течение трех месяцев со дня указанных обстоятельств.

23. Персональные данные работника – это:

А) информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника;

Б) информация об уровне профессиональных знаний работника;

В) сведения о работнике, содержащиеся в органах Пенсионного фонда РФ;

Г) сведения об охраняемой законом тайне, к которой допущен работник.

24. Принудительный труд в РФ не включает в себя:

А) работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств;

Б) работу в целях поддержания трудовой дисциплины;

В) работу в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

Г) работу в связи с нарушением работодателем установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере.

25. Субъектом трудового права не является:

А) профсоюзный орган;

Б) работодатель;

В) работник;

Г) военнослужащий.

26. До достижения 14-го возраста работа по трудовому договору:

А) запрещается;

Б) разрешается;

В) допускается с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства;

Г) допускается с согласия одного из родителей и органа опеки и попечительства творческих организациях (организациях кинематографии, цирках, театрах и т.д.).

27. По общему правилу заключать трудовой договор в качестве работника можно:

А) с 18-ти лет;

Б) с 16-ти лет;

В) с 21-го года;

Г) с 14 лет.

28. Работодатель – это:

А) только юридические лица;

Б) только физические лица;

В) юридические лица и физические лица;

Г) только государственные предприятия, организации и учреждения.

29. Основным субъектом, осуществляющим контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории РФ является:

А) суд;

Б) федеральная инспекция труда;

В) полномочный представитель Президента РФ в соответствующем округе;

Г) аттестационная комиссия в организации.

30. Индивидуальные трудовые споры рассматривают:

А) суд, трудовой арбитраж и КТС;

Б) суд;

В) КТС и суд;

Г) примирительная комиссия и суд.

31. Трудовой договор – это:

А) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную



плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

Б) коллективный договор;

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, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции;

Г) договор подряда.

32. Сторонами трудового договора являются:

А) работник и представитель работодателя;

Б) работник, представитель работодателя, профсоюз;

В) работник и работодатель;

Г) работник, работодатель и трудовой коллектив.

33. Трудовой договор должен заключаться:

А) в устной форме;

Б) в простой письменной форме;

В) в письменной форме с последующей государственной регистрацией.

Г) как в письменной, так и в устной форме по соглашению сторон.

34. Трудовой договор может заключаться:

А) только на определенный срок;

Б) на неопределенный срок и на определенный срок не более 3-х лет;

В) только на неопределенный срок;

Г) на неопределенный срок и на определенный срок не более 5-ти лет.

35. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается:

А) заключенным на неопределенный срок;

Б) аннулированным;

В) прекращенным;

Г) приостановленным.

36. Срочный трудовой договор заключается в случаях:

А) когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения;

Б) когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий выполнения в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами;

В) закрепленных в коллективном договоре и локальных нормативных актах организации;

Г) проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств.

37. Требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором:

- А) разрешено всегда;
- Б) разрешено только с письменного согласия работника;
- В) запрещено, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- Г) запрещено, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, локальными нормативными актами.

38. Работодатель вправе отказывать в заключении трудового договора:

- А) по мотивам, связанным с беременностью женщины;
- Б) при отсутствии соответствующих деловых качеств;
- В) при отсутствии регистрации по месту жительства или пребывания;
- Г) работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

39. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа:

- А) в письменной форме;
- Б) по электронной почте;
- В) в устной форме;
- Г) направив по почте.

40. При заключении трудового договора работник может не предъявлять:

- А) свидетельство о заключении брака;
- Б) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- В) страховое свидетельство государственного пенсионного обеспечения;
- Г) трудовую книжку.

41. Требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ:

- А) не рекомендуется;
- Б) поощряется;
- В) допускается в исключительных случаях;
- Г) запрещается.

42. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника является:

- А) трудовой договор;
- Б) личное дело;
- В) трудовая книжка;
- Г) правоприменительный акт.

43. Обязательным для включения в трудовой договор условием не является:

- А) условие о месте работы;
- Б) условие о видах и условия социального страхования, непосредственно связанных с трудовой деятельностью;
- В) условие о дате начала работы;
- Г) условие об испытании.

44. В трудовом договоре должен быть указан:

- А) код причины постановки на учет работодателя в налоговом органе;

- Б) перечень применяемых систем налогообложения;
- В) идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей – физических лиц);
- Г) адрес налоговых органов по месту нахождения работодателя.

45. Если работник не приступил к работе в день начала работы, определенный трудовым договором, или на следующий рабочий день после вступления договора в силу, без уважительных причин то трудовой договор может быть работодателем:

- А) уничтожен;
- Б) пролонгирован;
- В) аннулирован;
- Г) перезаключен.

46. При приеме на работу испытательный срок не может превышать:

- А) 4 месяцев;
- Б) 3 месяцев;
- В) 1 месяца;
- Г) 12 месяцев.

47. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытательный срок не может превышать:

- А) семи дней;
- Б) двух недель;
- В) десяти дней;
- Г) одного месяца.

48. Если срок испытания при приеме на работу истек, а работник продолжает работу, то:

- А) предложенная ему работа не является для него подходящей;
- Б) трудовой договор прекращается в связи с истечением срока испытания при приеме на работу;
- В) работник считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается с ним только на общих основаниях;
- Г) производится расторжение трудового договора без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

49. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее ... рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе:

- А) трех;
- Б) четырех;
- В) пяти;
- Г) четырнадцати.

50. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем:

- А) за 7 дней;
- Б) за 2 недели;
- В) за 3 недели;
- Г) за 1 месяц.

51. Трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения двухнедельного срока предупреждения работника об увольнении:

- А) по инициативе работодателя;
- Б) по инициативе работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- В) по соглашению между работником и работодателем;
- Г) по соглашению сторон трудового договора при наличии разрешения органа опеки и попечительства.

52. Трудовой договор, может быть, расторгнут по соглашению сторон:

- А) по истечении двух недель со дня заключения трудового договора;
- Б) в любое время;
- В) в течение одного года работы у данного работодателя;
- Г) в любое время, за исключением ночного.

53. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется:

- А) с письменного согласия работника;
- Б) с устного согласия работника;
- В) по указанию работодателя без согласия работника;
- Г) по решению суда.

54. Трудовой кодекс выделяет следующие виды совместительства:

- А) общее и специальное;
- Б) отраслевое и межотраслевое;
- В) локальное и территориальное;
- Г) внутреннее и внешнее.

55. О предстоящих изменениях определенных сторонами трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за:

- А) две недели;
- Б) два месяца;
- В) три месяца;
- Г) шесть месяцев.

56. Условие трудового договора об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи является:

- А) обязательным;
- Б) дополнительным;
- В) существенным;
- Г) несущественным.

57. Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается:

- А) при расторжении трудового договора в связи с призывом на военную службу;
- Б) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников;
- В) при расторжении трудового договора по соглашению сторон;
- Г) при расторжении трудового договора в связи с истечением его срока.

58. Смена собственника имущества организации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя не распространяется в отношении:

- А) главного бухгалтера;
- Б) заместителя руководителя организации;
- В) начальника юридического отдела;
- Г) руководителя организации.

59. При смене собственника имущества организации трудовые договоры с работниками:

- А) переоформляются;
- Б) не расторгаются;
- В) прекращаются;
- Г) аннулируются.

60. Прогулом, в том числе считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более ..... часов подряд в течение рабочего дня:

- А) двух;
- Б) трех;
- В) четырех;
- Г) шести.

61. В период отстранения работника от работы (недопущения к работе) заработная плата:

- А) индексируется;
- Б) удерживается;
- В) начисляется, но не выплачивается;
- Г) не начисляется.

62. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для работодателя определяется:

- А) выборным профсоюзным органом работников;
- Б) работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников;
- В) вышестоящей организацией;
- Г) работодателем единолично.

63. В трудовом праве выделяют следующие виды рабочего времени:

- А) нормальное, ночное, гибкое;
- Б) нормальное, сокращенное, неполное;
- В) нормальное, ненормированное;
- Г) сокращенное, неполное, посменное.

64. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

- А) 30 часов в неделю;
- Б) 16 часов в неделю;
- В) 40 часов в неделю;
- Г) 65 часов в месяц.

65. Для работников в возрасте до 16-ти лет нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- А) 16 часов в неделю;
- Б) 30 часов;
- В) 10 часов;

Г) для данной категории лиц ТК РФ установлена нормальная продолжительность рабочего времени.

66. Для работников в возрасте от 16-ти до 18-ти лет нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

А) 5 часов в неделю;

Б) 1 час в день;

В) 4 часа в неделю;

Г) для данной категории лиц ТК РФ установлена нормальная продолжительность рабочего времени.

67. В случаях, если работник работает на условиях неполного рабочего времени, то:

А) продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска сокращается на 10 календарных дней;

Б) продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска будет составлять 24 рабочих дня;

В) это не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска;

Г) отпуск в этом случае не предоставляется.

68. Для инвалидов продолжительность ежедневной (работы) смены не может превышать:

А) 3-х часов;

Б) в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

В) 2-х часов;

Г) 5-ти часов.

69. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

А) при 36 –часовой рабочей неделе – 5 часов;

Б) при 36 –часовой рабочей неделе – 7 часов;

В) при 36 –часовой рабочей неделе – 3 часов;

Г) при 36 –часовой рабочей неделе – 8 часов.

70. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню:

А) составляет 6 часов;

Б) уменьшается на 1 час;

В) составляет 4 часа;

Г) не изменяется.

71. Ночное время – это время:

А) с 21 часа до 5-ти часов;

Б) с 23 часов до 6-ти часов;

В) с 24 часов до 6-ти часов;

Г) с 22 часов до 6-ти часов.

72. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться:

- А) по инициативе работника;
- Б) по инициативе работодателя;
- В) как по инициативе работника, так и по инициативе работодателя;
- Г) по инициативе КТС.

73. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника:

- А) четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год;
- Б) 5-ти часов в течение трех дней подряд и 100 часов в год;
- В) 2-х часов в течение двух дней подряд и 80 часов в год;
- Г) четырех часов в течение двух дней подряд и 115 часов в год.

74. Ненормированный рабочий день – это:

А) работа в режиме гибкого рабочего времени;

Б) сменная работа;

В) особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени;

Г) особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости еженедельно привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

75. Продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет:

- А) от 10 до 30 минут;
- Б) от 30 минут до 1 часа;
- В) от 30 минут до 2 часов;
- Г) от 30 минут до 3 часов.

76. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха:

- А) не может быть менее 36 часов;
- Б) не может быть менее 40 часов;
- В) не может быть менее 42 часов;
- Г) не может быть более 30 часов.

77. Общим выходным днем по ТК РФ является:

- А) суббота;
- Б) воскресенье;
- В) суббота и воскресенье;
- Г) первый вторник каждого месяца.

78. Возможно ли предоставление другого дня отдыха работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день?

- А) возможно по соглашению сторон;
- Б) законодательством такая форма компенсации не допускается;
- В) возможно, если это предусмотрено локальным нормативным актом;
- Г) возможно, если только предусмотрено коллективным договором.

79. Как правило, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- А) 24 рабочих дня;
- Б) 26 календарных дней;
- В) 28 календарных дней;
- Г) 31 календарный день.

80. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

- А) 6 месяцев непрерывной работы;
- Б) 11 месяцев непрерывной работы;
- В) 12 месяцев непрерывной работы;
- Г) 2 лет непрерывной работы.

81. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется:

- А) правилами внутреннего трудового распорядка;
- Б) коллективным договором;
- В) графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- Г) трудовым договором.

82. Может ли ежегодный оплачиваемый отпуск быть разделен на части:

- А) да, по решению КТС;
- Б) нет, ТК РФ это запрещает;
- В) да, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;
- Г) да, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 7 календарных дней.

83. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией:

- А) разрешается;
- Б) запрещается;
- В) лишь часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией;
- Г) только дополнительный отпуск может быть заменен денежной компенсацией.

84. Отпуск, предоставляемый работникам на вредных или опасных объектах, носящий компенсационный характер и предоставляющийся с целью восстановления здоровья - это:

- А) отпуск без сохранения заработной платы;
- Б) основной ежегодный оплачиваемый отпуск;
- В) дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск;
- Г) целевой отпуск.

85. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы, как правило, определяется:

- А) по соглашению сторон;
- Б) в соответствии с коллективным договором;
- В) по указанию работодателя;
- Г) по указанию работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.



86. Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения высшего профессионального образования, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- А) 1 календарный месяц;
- Б) 28 календарных дней;
- В) 15 календарных дней;
- Г) 7 календарных дней.

87. Как соотносятся понятия «заработная плата» и «оплата труда»?

- А) являются синонимами;
- Б) понятие «оплата труда» является более широким по содержанию;
- В) понятие «заработная плата» является более широким по содержанию;
- Г) эти понятия имеют совершенно различное содержание.

88. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников бюджетных организаций разрабатываются:

- А) Правительством РФ;
- Б) Президентом РФ;
- В) Государственной Думой РФ;
- Г) Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

89. Минимальный размер оплаты труда устанавливается:

- А) генеральным соглашением;
- Б) коллективным договором либо трудовым договором;
- В) федеральным законом;
- Г) положением об оплате труда в организации.

90. Выплата заработной платы в неденежной форме допускается в соответствии:

- А) с коллективным или трудовым договором;
- Б) с решением выборного профсоюзного органа;
- В) с решением Правительства РФ;
- Г) с Правилами внутреннего трудового распорядка.

91. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать:

- А) 75% от общей суммы заработной платы;
- Б) 10% от общей суммы заработной платы;
- В) 20% от общей суммы заработной платы;
- Г) 50% от общей суммы заработной платы.

92. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние:

- А) 3 календарных месяца;
- Б) 6 календарных месяцев;
- В) 9 календарных месяцев;
- Г) 12 календарных месяцев.

93. Работник вправе приостановить выполнение трудовых обязанностей в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней:

- А) по соглашению с работодателем;
- Б) с учетом мнения профкома;
- В) самостоятельно;
- Г) на основании решения суда.

94. В период приостановления работы ввиду задержки выплаты заработной платы работник в свое рабочее время:

- А) обязан присутствовать на своем рабочем месте;
- Б) вправе отсутствовать на своем рабочем месте;
- В) вправе отсутствовать на своем рабочем месте только с разрешения работодателя;

Г) вправе отсутствовать на своем рабочем месте после уведомления первичной профсоюзной организации.

95. Случаи удержания заработной платы работника предусматриваются:

- А) в коллективном договоре;
- Б) в трудовом договоре;
- В) в Трудовом кодексе РФ;
- Г) в правилах внутреннего трудового распорядка.

96. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере:

- А) 50% тарифной ставки (оклада);
- Б) не менее 2/3 средней заработной платы работника;
- В) установленном работодателем единолично;
- Г) не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

97. Работники должны быть извещены о введении новых норм труда не позднее чем:

- А) за 1 неделю;
- Б) за 14 календарных дней;
- В) за 2 месяца;
- Г) за 1 месяц.

98. Служебная командировка – это:

- А) служебная поездка;
- Б) поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы;
- В) перевод на работу в другую местность вместе с работодателем;
- Г) выполнение служебного поручения вне места постоянной работы.

99. Виды дисциплинарных взысканий устанавливаются:

- А) коллективным договором;
- Б) локальными нормативными актами;
- В) по усмотрению работодателя;
- Г) федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

100. Уставы и положения по дисциплине труда для некоторых категорий работников устанавливаются:

- А) работодателем;
- Б) Правительством РФ;
- В) федеральными законами;

Г) руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников.

101. При наложении дисциплинарного взыскания должен ли работодатель учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен?

- А) не должен учитывать;
- Б) должен учитывать;
- В) на усмотрение работодателя;
- Г) определяется локальным нормативным актом.

102. Сведения о дисциплинарных взысканиях в трудовую книжку:

- А) не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение;
- Б) вносятся по желанию работодателя;
- В) вносятся с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- Г) вносятся работодателем в случае увольнения с предыдущего места работы по виновному основанию.

103. Дисциплинарное взыскание, наложенное на работника, действует в течение:

- А) трех лет со дня наложения;
- Б) 6 месяцев со дня совершения проступка;
- В) 1 года со дня его наложения;
- Г) всего периода работы у данного работодателя.

104. Как определяется институт трудового права «Охрана труда»?

- А) как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;
- Б) как система соблюдения нормы рабочего времени;
- В) как система соблюдения режима труда и отдыха;
- Г) как система создания рабочего места.

105. Рабочее место – это место, где работник:

- А) должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;
- Б) выполняет общественные или государственные обязанности;
- В) заключил трудовой договор;
- Г) получает заработную плату.

106. Когда у работодателя, осуществляющего производственную деятельность, создается Служба охраны труда?:

- А) при наличии 15 лиц, заключивших гражданско-правовые договоры;
- Б) при наличии более 50 работников;
- В) при наличии более 100 работников;
- Г) при наличии 70 работников и 40 лиц, заключивших гражданские договоры на оказание услуг.

107. Кто входит в состав комиссии (комитета) по охране труда в организации?:

- А) представители работодателя;
- Б) представители работников;
- В) представители профессиональных союзов;

Г) представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

108. Кто определяет по ТК РФ порядок установления нормы и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов?:

- А) работодатель;
- Б) Правительство РФ;
- В) Правительство РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Г) представительный орган работников.

109. Как оформляются результаты расследования несчастного случая на производстве?:

- А) актом произвольной формы;
- Б) протоколом;
- В) актом о несчастном случае на производстве;
- Г) записью в журнале.

110. За причинение, какого ущерба стороны трудового договора привлекаются к материальной ответственности?:

- А) прямого действительного материального ущерба;
- Б) упущенной выгоды;
- В) прямого действительного материального ущерба и упущенной выгоды;
- Г) при отсутствии ущерба.

111. По каким ценам возмещается материальный ущерб, причиненный имуществу работника работодателем?:

- А) по оптовым;
- Б) по балансовым;
- В) по рыночным;
- Г) по данным бухгалтерского учета.

112. В каком размере устанавливается материальная ответственность работника?:

- А) в полном размере причиненного ущерба;
- Б) в ограниченном размере;
- В) в ограниченном и полном размере причиненного ущерба;
- Г) в размере упущенной выгоды работодателя.

113. В каких пределах устанавливается ограниченная материальная ответственность работника?:

- А) в пределах трех должностных окладов;
- Б) в пределах 2/3 тарифной ставки;
- В) в пределах среднего месячного заработка;
- Г) в пределах тарифной ставки.

114. Когда работники не несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный?:

- А) умышленно;
- Б) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- В) при совершении преступных действий, не установленных приговором суда;
- Г) не при исполнении трудовых обязанностей.

115. Может ли работодатель отказаться от взыскания причиненного работником ущерба?:

- А) да, полностью;
- Б) да, частично;
- В) да, полностью или частично;
- Г) не может.

116. На основании, какого договора возникает коллективная (бригадная) материальная ответственность работников?:

- А) трудового договора;
- Б) ученического договора;
- В) письменного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности;
- Г) письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

117. Какую комиссию обязан создать работодатель для установления оснований, условий и размера причиненного работником ущерба?:

- А) комиссию по трудовым спорам;
- Б) примирительную комиссию;
- В) квалификационную комиссию;
- Г) комиссию с участием соответствующих специалистов.

118. Где может быть закреплена обязанность работника по возмещению затрат, связанных с его обучением?:

- А) в трудовом договоре;
- Б) в соглашении об обучении;
- В) в приказе о направлении на обучение;
- Г) в трудовом договоре или в соглашении об обучении.

119. Какой способ не относится к способам защиты трудовых прав работников по ТК РФ?:

- А) государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Б) защита трудовых прав товарищеским судом;
- В) судебная защита;
- Г) самозащита работниками трудовых прав.

120. Государственный надзор и контроль не осуществляется:

- А) федеральной инспекцией труда;
- Б) органами исполнительной власти субъектов РФ;
- В) федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по надзору и контролю в установленной сфере деятельности;
- Г) объединениями работодателей.

121. Посредством деятельности, каких лиц осуществляется профсоюзный контроль за деятельностью работодателя?:

- А) государственных инспекторов труда;
- Б) профсоюзных инспекторов труда;
- В) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

Г) профсоюзных инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

122. Какое значение имеет мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов?:

- А) рекомендательное;
- Б) разрешительное;
- В) не правовое;
- Г) моральное.

123. Что не является формой самозащиты работником трудовых прав?:

- А) отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
- Б) отказ от выполнения работы при длительной невыплате заработной платы;
- В) отказ от выполнения работы, угрожающей жизни и здоровью работника;
- Г) отказ от временного перевода ввиду производственной необходимости.

124. Между какими субъектами трудового права может возникнуть индивидуальный трудовой спор?

- А) между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации;
- Б) между работодателем и лицом, заключившим договор на оказание услуг;
- В) между работодателем и работниками (трудовым коллективом);
- Г) между работником и работодателем.

125. Что не является содержанием индивидуального трудового спора?:

- А) спор об установлении коллективных условий труда;
- Б) спор о применении нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- В) спор о применении индивидуальных правовых актов;
- Г) спор об установлении или изменении индивидуальных условий труда.

126. Какой орган рассматривает индивидуальный трудовой спор в организации?:

- А) квалификационная комиссия;
- Б) аттестационная комиссия;
- В) комиссия по трудовым спорам;
- Г) примирительная комиссия.

127. На основании, какого документа принудительно исполняется решение комиссии по трудовым спорам?:

- А) приказа работодателя;
- Б) постановления выборного органа первичной профсоюзной организации;
- В) удостоверения, являющегося исполнительным документом;
- Г) решения суда.

128. Какой срок не является сроком исковой давности по индивидуальным трудовым спорам?:

- А) до трех месяцев;
- Б) до одного года;
- В) до одного месяца;
- Г) до трех лет.

129. Между какими субъектами трудового права не может возникнуть коллективный трудовой спор?:

- А) между работниками и работодателем;
- Б) между представителями работников и представителями работодателей;
- В) между работником и работодателем;
- Г) между представителями работников и работодателем.

130. Что не является содержанием коллективного трудового спора?:

- А) спор по поводу установления и изменения коллективных условий труда;
- Б) спор по поводу заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- В) спор в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов;
- Г) спор об установлении индивидуальных условий труда работнику.

131. Какой этап рассмотрения коллективного трудового спора является обязательным?:

- А) трудовой арбитраж;
- Б) примирительная комиссия;
- В) посредник;
- Г) посредник и трудовой арбитраж.

132. На каких работах запрещается труд женщин?:

- А) на работах, связанных с подъемом вручную тяжестей;
- Б) на работах, связанных с перемещением вручную тяжестей;
- В) на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;
- Г) на физических работах.

133. К каким работам можно привлекать беременных женщин?:

- А) к сверхурочным;
- Б) к работе в ночное время;
- В) в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Г) с гибким режимом труда.

134. Каким способом работающие женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут быть привлечены к работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни?:

- А) по приказу работодателя;
- Б) по соглашению сторон трудового договора;
- В) с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено медицинским заключением;
- Г) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

в В каком размере и когда предоставляется ежегодный отпуск работнику в возрасте до 18 лет?:

- А) 31 календарных дней и в удобное для них время;
- Б) 28 рабочих дней по графику отпусков;
- В) 30 рабочих дней по приказу работодателя;
- Г) календарный месяц и в удобное для них время.

136. Какой орган не участвует в решении вопроса о расторжении трудового договора с работником в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя?:

- А) выборный орган первичной профсоюзной организации;
- Б) государственная инспекция труда;
- В) комиссия по делам несовершеннолетних;
- Г) комиссия по охране труда.

137. На основании чего определяется конкретный срок срочного трудового договора с руководителем организации:

- А) Трудового кодекса РФ;
- Б) учредительных документов организации;
- В) соглашения сторон трудового договора;
- Г) учредительными документами организации или соглашением сторон.

138. За какой срок должен предупредить руководитель о досрочном расторжении трудового договора по своей инициативе:

- А) за две недели;
- Б) за месяц;
- В) не позже чем за месяц;
- Г) не позже чем за три месяца.

139. С разрешения, каких органов и лиц руководитель организации может работать по совместительству:

- А) уполномоченного органа юридического лица;
- Б) собственника имущества организации;
- В) уполномоченного собственником лица (органа);
- Г) уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного им лица (органа).

140. Где допускается совместительство?:

- А) по месту основной работы;
- Б) у другого работодателя;
- В) у других работодателей;
- Г) по месту основной работы и у других работодателей.

141. Какой продолжительности рабочее время допускается при совместительстве:

- А) не более четырех часов в день;
- Б) не более половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников;
- В) не более пяти часов в день;
- Г) не более четырех часов в день и не более половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

142. Предоставляется ли ежегодный оплачиваемый отпуск совместителю?:

- А) нет;
- Б) да, но в другое время, чем отпуск по основному месту работы;
- В) да, но длительностью не более одной недели;
- Г) да, одновременно с отпуском по основному месту работы и длительностью по совмещаемой работе.

143. Как правило, на какой максимальный срок возможно заключение трудового договора на выполнение сезонных работ?:

- А) до двух месяцев;
- Б) до года;



- В) до шести месяцев;
- Г) до четырех месяцев.

144. По общему правилу продолжительность вахты не должна превышать:

- А) трех месяцев;
- Б) одного месяца;
- В) двух месяцев;
- Г) одного года.

145. Документом, подтверждающим период работы у работодателя – физического лица, не являющегося частным предпринимателем является:

- А) трудовой договор, заключенный в письменной форме;
- Б) трудовая книжка;
- В) приказ работодателя о приеме на работу;
- Г) заявление о приеме на работу.

146. Надомниками считаются лица:

А) заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому;

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

В) заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет в свободное от основной работы время;

Г) заключившие трудовой договор о выполнении работы исключительно в помещении, предоставляемом работодателем, и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем.

147. Работникам, постоянно работающим в районах Крайнего Севера, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью календарных дня (ей):

- А) 12;
- Б) 28;
- В) 24;
- Г) 16.

148. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более:

- А) 32 часов в неделю;
- Б) 36 часов в неделю;
- В) 24 часов в неделю;
- Г) 6 часов в день.

149. Объявление работника, работающего в представительстве РФ за границей, персоной нон грата является:

- А) мерой поощрения;
- Б) мерой дисциплинарного взыскания;
- В) основанием для пролонгации трудового договора;
- Г) основанием для досрочного прекращения трудового договора.

150. Имеет ли право работник, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), обратиться за защитой своих прав в суде

- А) нет

Б) да

В) да, но только после письменного уведомления об этом работодателя.

**Вопросы к устному опросу:**

1. Предмет трудового права и сфера его действия.
2. Социальное назначение трудового права и его основные функции.
3. Защитная функция трудового права.
4. Особенности метода правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ним отношений.
5. Механизм правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ним отношений.
6. Нормативное правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ним отношений (понятие и виды).
7. Источники трудового права.
8. Действие нормативно-правовых актов, в том числе во времени и в пространстве.
9. Единство и дифференцирование правового регулирования трудовых отношений и отношений непосредственно связанных с ним отношений.
10. Нормативные право-разъяснительные акты в механизме правового регулирования трудовых отношений.
11. Право на коллективные переговоры и механизм его реализации.
12. Коллективный договор и его место в правовом регулировании трудовых отношений и отношений непосредственно связанных с ними отношений.
13. Коллективные соглашения и их роль в правовом регулировании социально-трудовых отношений.
14. Нормативные правовые договоры в механизме правового регулирования трудовых отношений.
15. Индивидуальное правовое регулирование трудовых отношений.
16. Субъекты трудового права.
17. Индивидуальные субъекты трудового права.
18. Коллективные субъекты трудового права.
19. Правовой статус работодателя по российскому трудовому законодательству.
20. Правовой статус работника по трудовому праву.
21. Правоприменительная деятельность работодателя и его представителей.
22. Индивидуальные права работников и формы их защиты профсоюзами.
23. Понятие и виды правоотношений по трудовому праву.
24. Индивидуальные трудовые отношения (понятие, стороны, основания возникновения, изменения и прекращения, содержание).
25. Трудовой договор как основание возникновения индивидуальных трудовых правоотношений.
26. Порядок заключения и оформления трудового договора.
27. Случаи заключения срочного трудового договора.
28. Изменение существенных условий трудового договора.
29. Переводы на другую работу (понятие, виды).
30. Временные переводы на другую работу.
31. Случаи отстранения от работы.
32. Прекращение трудового договора.
33. Расторжение трудового договора.
34. Прекращение трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон трудового договора.
35. Прекращение трудового договора вследствие нарушения обязательных правил заключения трудового договора.

36. Правовые вопросы аттестации кадров.
37. Отпуска по трудовому праву.
38. Правовое регулирование труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе сторон трудового договора.
39. Права и обязанности работодателей в обеспечении трудовой дисциплины
40. Дисциплинарная ответственность (понятие и виды).
41. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение.
42. Материальная ответственность работника перед работодателем.
43. Порядок возмещения материального ущерба, причиненного работником организации.
44. Материальная ответственность работодателя перед работником.
45. Основные направления правового регулирования охраны труда.
46. Права и обязанности сторон трудового договора по охране труда.
47. Правовое регулирование отношений по расследованию и учёту несчастных случаев на производстве.
48. Система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
49. Способы защиты трудовых прав работников.
50. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

#### **Вопросы для зачета:**

1. Трудовое право как одна из важнейших отраслей национального права. Предмет и методы регулирования трудового права.
2. Принципы трудового права.
3. Система трудового права. Система трудового законодательства. Система науки трудового права.
4. Роль, задачи, функции, принципы и сфера действия трудового права.
5. Понятие, классификация и правовой статус субъектов трудового права.
6. Источники трудового права (понятие, особенности, виды).
7. Понятие социального партнерства и его значение. Принципы социального партнерства.
11. Понятие, стороны и содержание соглашения и коллективного договора.
12. Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения.
13. Понятие безработицы, занятости населения и её формы. Субъекты, обеспечивающие занятость населения. Социальные гарантии и компенсации безработным гражданам.
14. Понятие, стороны и содержание трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда (подряда, поручения, авторского и др.)
15. Основания возникновения трудовых отношений
16. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии, ограничения и запреты при приеме на работу.
17. Недействительность трудового договора и отдельных его условий.
18. Испытание при приеме на работу, понятие, порядок установления. Порядок расторжения трудового договора с работником, как не прошедшего испытательный срок.
19. Срок трудового договора. Заключение трудового договора на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры.
20. Понятие и виды переводов. Отличие перевода от перемещения.
21. Изменение существенных условий труда.
22. Отстранение от работы, понятие, процедура.
23. Общие основания прекращения трудового договора и их классификация.

24. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
25. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
26. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
27. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя за невиновные действия работника.
28. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя за виновные действия работника.
29. Порядок оформления увольнения и производства расчета с работником. Выходное пособие.
30. Контракт как вид трудового договора и его особенности. Минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника.
31. Трудовые договоры с временными и сезонными работниками.
32. Трудовые договоры с работниками-надомниками и домашними работниками.
35. Трудовые договоры при работе по совместительству.
36. Понятие заработной платы, ее отличие от других видов доходов. Методы регулирования заработной платы.
37. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
38. Формы, системы и размеры оплаты труда. Порядок выплаты заработной платы.
39. Понятие гарантийных и компенсационных выплат, их виды.
40. Понятие рабочего времени, его значение. Нормирование продолжительности рабочего времени.
41. Виды продолжительности рабочего времени.
42. Понятие режима рабочего времени, его элементы, порядок его установления. Виды нестандартных режимов рабочего времени.
43. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения к сверхурочным работам. Ограничение сверхурочных работ.
44. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы для отдыха и питания. Дополнительные специальные перерывы. Междудневные перерывы в работе. Выходные дни. Государственные праздники и праздничные дни.
45. Трудовые отпуска: понятие, виды и порядок предоставления.
46. Социальные отпуска: понятие, виды и порядок предоставления.
47. Понятие дисциплины труда, правовое регулирование и методы ее обеспечения.
48. Поощрения за труд, их виды. Основания и порядок применения.
49. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды. Особенности специальной дисциплинарной ответственности.
50. Понятие дисциплинарного взыскания, виды дисциплинарных взысканий. Порядок применения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.
54. Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Система и компетенция органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

#### **Вопросы для подготовки к экзамену.**

1. Трудовое право как одна из важнейших отраслей национального права. Предмет и методы регулирования трудового права.
2. Принципы трудового права.
3. Система трудового права. Система трудового законодательства. Система науки трудового права.
4. Роль, задачи, функции, принципы и сфера действия трудового права.

5. Понятие, классификация и правовой статус субъектов трудового права.
6. Источники трудового права (понятие, особенности, виды).
7. Понятие трудовой правосубъектности. Правосубъектность работника и работодателя.
8. Международно-правовое регулирование трудовых отношений.
9. Локальные правовые акты в регулировании трудовых отношений. Приоритет Трудового кодекса РФ в регулировании трудовых отношений.
10. Понятие социального партнерства и его значение. Принципы социального партнерства.
11. Понятие, стороны и содержание соглашения и коллективного договора.
12. Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора, соглашения.
13. Понятие безработицы, занятости населения и её формы. Субъекты, обеспечивающие занятость населения. Социальные гарантии и компенсации безработным гражданам.
14. Понятие, стороны и содержание трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров, связанных с применением труда (подряда, поручения, авторского и др.)
15. Основания возникновения трудовых отношений
16. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии, ограничения и запреты при приеме на работу.
17. Недействительность трудового договора и отдельных его условий.
18. Испытание при приеме на работу, понятие, порядок установления. Порядок расторжения трудового договора с работником, как не прошедшего испытательный срок.
19. Срок трудового договора. Заключение трудового договора на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры.
20. Понятие и виды переводов. Отличие перевода от перемещения.
21. Изменение существенных условий труда.
22. Отстранение от работы, понятие, процедура.
23. Общие основания прекращения трудового договора и их классификация.
24. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
25. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
26. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
27. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя за невиновные действия работника.
28. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя за виновные действия работника.
29. Порядок оформления увольнения и производства расчета с работником. Выходное пособие.
30. Контракт как вид трудового договора и его особенности. Минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника.
31. Трудовые договоры с временными и сезонными работниками.
32. Трудовые договоры с работниками-надомниками и домашними работниками.
35. Трудовые договоры при работе по совместительству.
36. Понятие заработной платы, ее отличие от других видов доходов. Методы регулирования заработной платы.
37. Тарифная система оплаты труда и ее элементы.
38. Формы, системы и размеры оплаты труда. Порядок выплаты заработной платы.
39. Понятие гарантийных и компенсационных выплат, их виды.

40. Понятие рабочего времени, его значение. Нормирование продолжительности рабочего времени.
41. Виды продолжительности рабочего времени, их характеристика.
42. Понятие режима рабочего времени, его элементы, порядок его установления. Виды нестандартных режимов рабочего времени.
43. Понятие сверхурочных работ. Порядок привлечения к сверхурочным работам. Ограничение сверхурочных работ.
44. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы для отдыха и питания. Дополнительные специальные перерывы. Междудневные перерывы в работе. Выходные дни. Государственные праздники и праздничные дни.
45. Трудовые отпуска: понятие, виды и порядок предоставления.
46. Социальные отпуска: понятие, виды и порядок предоставления.
47. Понятие дисциплины труда, правовое регулирование и методы ее обеспечения.
48. Поощрения за труд, их виды. Основания и порядок применения.
49. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды. Особенности специальной дисциплинарной ответственности.
50. Понятие дисциплинарного взыскания, виды дисциплинарных взысканий. Порядок применения, обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.
54. Понятие надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Система и компетенция органов государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.
55. Общие правила материальной ответственности сторон трудового договора. Порядок заключения договоров о полной материальной ответственности работников.
56. Материальная ответственность работодателя перед работником и ее виды.
57. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю, и ее пределы. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
58. Основания и случаи полной материальной ответственности работника.
59. Порядок установления размера причиненного работодателю ущерба. Порядок взыскания с виновного работника причиненного ущерба.
60. Охрана труда. Основные термины и понятия в области охраны труда.
61. Обеспечение прав работников на охрану труда. Обязанности работника и работодателя в области охраны труда.
62. Организация охраны труда. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету.
63. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
64. Основные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников.
65. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.
66. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда и их реализация.
67. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
68. Формы самозащиты работниками трудовых прав.
69. Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров.
70. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и их компетенция.
71. Образование комиссий по трудовым спорам (КТС). Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС. Исполнение решений КТС и их обжалование.
72. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах. Порядок исполнения решений о восстановлении на работе.
73. Понятие коллективного трудового спора и иные понятия в области возникновения

и рассмотрения этих споров.

82. Право на забастовку и порядок ее объявления. Понятие незаконных забастовок. Ответственность работников за незаконные забастовки.

### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

#### 4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Таблица 8

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции		Наименование этапа освоения компетенции
ПК-7	<b>владение навыками подготовки юридических документов</b>	Очная форма обучения	ПК-7.3	способность систематизировать материал и аргументы по соответствующим разделам текста юридического документа
			ПК-7.4	способность разработать (изложить) текст юридического документа, подготовить необходимые сопроводительные документы (письмо-направление, экономическое обоснование, приложения и т.д.)
		Очно-заочная форма обучения	ПК-7.4	способность разработать (изложить) текст юридического документа
			ПК-7.5	способность подготовить необходимые сопроводительные документы (письмо-направление, экономическое обоснование, приложения и т.д.)
		Заочная форма обучения - ПК-7.2		способность определить адресата документа, вид и структуру юридического документа применительно к конкретной ситуации
Заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ - ПК-7.4		способность разработать (изложить) текст юридического документа;		

#### 4.3.2 Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Таблица 9

Очная форма

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
	Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая этап освоения компетенции	Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале

		оценивания РПД.
ПК-7.3 – способность систематизировать материал и аргументы по соответствующим разделам текста юридического документа	Определяет содержание юридического документа применительно к конкретной ситуации	Правильно определяет содержание юридического документа и дает ему юридическую оценку
	Подбирает и систематизирует материал и формулирует аргументы, необходимые для формирования юридического документа	Оптимально подбирает и правильно систематизирует материал и формулирует аргументы, необходимые для формирования юридического документа
	Распределяет материал и аргументы, необходимые для формирования юридического документа, по его соответствующим разделам	Рационально распределяет материал и аргументы, необходимые для формирования юридического документа, по его соответствующим разделам
ПК-7.4 – способность разработать (изложить) текст юридического документа, подготовить необходимые сопроводительные документы (письмо-направление, экономическое обоснование, приложения и т.д.)	Разрабатывает (излагает) текст юридического документа, применяя правила, средства и приемы юридической техники	Правильно применяет правила, средства и приемы юридической техники для изложения текста юридического документа
	Определяет необходимые виды сопроводительных документов и готовит их	Правильно определяет необходимые сопроводительные документы, исходя из вида, содержания документа, цели его составления и адресата, и готовит их

Таблица 10

Очно-заочная форма

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-7.4 - Способность разработать (изложить) текст юридического документа	Разрабатывает (излагает) текст юридического документа, применяя правила, средства и приемы юридической техники	Правильно применяет правила, средства и приемы юридической техники для изложения текста юридического документа
ПК-7.5 – способность подготовить необходимые сопроводительные документы (письмо-направление, экономическое обоснование и т.д.)	Определяет необходимые виды сопроводительных документов и готовит их	Правильно определяет необходимые сопроводительные документы, исходя из вида, содержания документа, цели его составления и адресата, и готовит их



Таблица 11

## Заочная форма

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-7.2 – способность определить адресата документа, вид и структуру юридического документа применительно к конкретной ситуации	Анализирует ситуацию, в которой необходимо сформировать юридический документ	Правильно выявляет особенности конкретной ситуации, для которой необходимо составить юридический документ
	Определяет адресата, вид и структуру юридического документа	Имеет полное представление о видах и структуре различных юридических документов, правильно определяет адресата

Таблица 12

## Заочная форма с ЭО и ДОТ

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-7.4 - Способность разработать (изложить) текст юридического документа	Разрабатывает (излагает) текст юридического документа, применяя правила, средства и приемы юридической техники	Правильно применяет правила, средства и приемы юридической техники для изложения текста юридического документа

**4.3.3 Типовые контрольные задания или иные материалы (типовые оценочные материалы), необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Полный перечень вопросов и заданий находится на кафедре гражданского права и процесса.

**Оценочные средства промежуточной аттестации** предоставляется в доступной форме для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

### ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ К ЭКЗАМЕНУ

1. Укажите особенности источников трудового права, дайте их классификацию.

2. Чем отличаются конвенции и рекомендации Международной организации труда?
3. Какие виды нормотворческого процесса в организации предусматривает ТК РФ? Раскройте процедуры принятия локальных нормативных правовых актов.
4. Дайте понятие локальных нормативных правовых актов, определите их виды.
5. Какие условия содержит трудовой договор?
6. Какие основания заключения срочного трудового договора предусматривает ТК РФ?
7. Каков порядок заключения трудового договора? Что такое деловые качества работников? Какие юридические гарантии при приеме на работу устанавливает ТК РФ?
8. Каков порядок оформления приема работника на работу? Какие документы необходимы для заключения трудового договора?
9. Каков порядок разработки и заключения коллективного договора, его регистрации? Каков порядок внесения изменений в коллективный договор и осуществления контроля за его выполнением?
10. Раскройте понятие, юридическую природу и действие коллективного договора. Выявите содержание и структуру коллективного договора.
11. Дайте понятие соглашения, назовите его виды. Каков порядок разработки проекта соглашения и его заключения? Выявите содержание и действие соглашения.
12. Каков порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров посредством примирительных процедур.
13. Определите понятие и способы защиты трудовых прав и интересов работников.
14. Каков порядок организации и проведения проверок работодателей? Какие виды проверок соблюдения трудового законодательства предусмотрены законодательством о труде?
15. Назовите особенности рассмотрения индивидуального трудового спора в суде.

**ТИПОВЫЕ ВАРИАНТЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ**  
(для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ)

<p><b>Раздел № 1 Общая часть трудового права</b></p> <p><b>Выберите один правильный ответ<sup>4</sup></b></p> <p>К принудительному труду относятся:</p> <p>работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и воинской службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;</p> <p>*выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия);</p> <p>работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров;</p> <p>нарушение сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере.</p> <p><b>Выберите один правильный ответ</b></p> <p>Система трудового права – это совокупность:</p> <p>*норм трудового права;</p> <p>нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;</p> <p>локальных нормативных правовых актов;</p>
--

<sup>4</sup> Правильный ответ отмечен звездочкой

источников трудового права.

**Выберите один правильный ответ**

Согласно ТК РФ работодатель с учетом мнения выборного представительного органа работников принимает:

- \*положение об аттестации работников;
- положение о коммерческой тайне;
- должностные инструкции;
- штатное расписание.

**Выберите один правильный ответ**

Государственная регистрация профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица осуществляется в следующем порядке:

- \*уведомительном;
- согласительном;
- разрешительном.

**Раздел № 2 Индивидуальное трудовое право**

**Выберите один правильный ответ**

Испытание при приёме на работу не может быть установлено:

- \*лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи;
- лицам, направленным на работу Службой занятости населения;
- лицам, принимаемым на сезонные работы.

**Выберите один правильный ответ**

Срочный трудовой договор заключается:

- по инициативе любой из сторон трудового договора, но не более, чем на пять лет;
- \*когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения;
- в обязательном порядке в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 Трудового кодекса РФ.

**Выберите один правильный ответ**

Работодатель обязан предварительно письменно согласовать с работником:

- перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора;
- поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора;
- \*постоянное или временное изменение структурного подразделения, в котором работает работник, если оно было указано в трудовом договоре;
- перевод на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случаях простоя, если он вызван чрезвычайными обстоятельствами.

**Выберите один правильный ответ**

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

более 36 часов в неделю;

40 часов в неделю;

\*не более 40 часов в неделю;

не менее 40 часов в неделю.

**Выберите один правильный ответ**

Видами дисциплинарных взысканий, указанных в Трудовом кодексе РФ, являются:  
предупреждение;

\*замечание;

строгий выговор;

штраф;

перевод на нижеоплачиваемую должность.

**Выберите один правильный ответ**

Несчастный случай, происшедший с работником при выполнении работы по совместительству, расследуется и учитывается по:

\*месту работы по совместительству;

основному месту работы;

основному месту работы или работы по совместительству по выбору пострадавшего работника (его представителя).

**Выберите один правильный ответ**

Заработная плата должна выплачиваться:

не чаще чем раз в неделю;

\*не реже чем каждые полмесяца;

каждые две недели;

не реже чем раз в месяц;

не чаще чем раз в месяц.

**Выберите один правильный ответ**

Размер ущерба, причиненного работодателем имуществу работника, исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности:

\*на день возмещения ущерба;

на день причинения ущерба;

на день окончательного установления размера ущерба;

на день обнаружения ущерба.

**Раздел № 3 Коллективное трудовое право**

**Вставьте пропущенное слово**

Стороны коллективных переговоров должны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для заключения коллективного договора, не позднее \_\_\_\_\_ недель со дня получения соответствующего запроса.

\*двух (2)

**Выберите несколько правильных ответов**

Видами коллективных соглашений являются:

\*генеральное

локальное

\*отраслевое

\*региональное

\*межотраслевое

**Выберите один правильный ответ**

При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в:

\*соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров

государственную инспекцию труда

соответствующую трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений

уполномоченный орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации

**Раздел № 4 Защита трудовых прав и интересов работников**

**Выберите один правильный ответ**

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется:

\*федеральной инспекцией труда;

федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору;

федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;

федеральным агентством по труду.

**Выберите один правильный ответ**

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства имеют право:

\*расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений;

выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

выдавать соответствующие обязательным требованиям средства индивидуальной и коллективной защиты работников.

**Выберите один правильный ответ**

Профсоюзные инспекторы труда имеют право:

\*проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

направлять в суды требования о прекращении деятельности структурных подразделений организации вследствие нарушения требований охраны труда;

выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства.

**Выберите один правильный ответ**

Срок обращения работника в комиссию по трудовым спорам исчисляется с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих прав, и составляет:

1 месяц;

\*3 месяца;

6 месяцев;

12 месяцев.

**Выберите один правильный ответ**

В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными, суд может принять решение:

- \*о восстановлении работника на прежней работе;
- о переводе на другую работу с согласия работника;
- об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по соглашению сторон.

**Выберите один правильный ответ**

- Немедленному исполнению подлежит решение суда:
- о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда;
  - \*о восстановлении работника на работе;
  - об изменении даты увольнения;
  - об изменении формулировки причины увольнения.

### **ТИПОВОЙ ВАРИАНТ ПИСЬМЕННОГО КОНТРОЛЬНОГО ЗАДАНИЯ (ПКЗ) (для заочной формы обучения с применением ЭО и ДОТ)**

Задание 1.

Раскройте принцип запрета дискриминации в сфере труда в соответствии с международными стандартами труда и национальным законодательством.

Задание 2. Решите задачу.

Дементьева Ю.Л. с 1 апреля 2016 года работала по договорам подряда, заключаемыми с ООО «ААА». В течение длительного периода работы она выполняла однообразную работу, подчинялась определенному графику и распорядку, ей выдавался инвентарь - грабли, шланги, лопаты и т.п., на работу приезжала на автобусах, как и все работники ООО «ААА», зарплату получала через банкомат, медкомиссию по направлению работодателя проходила в ведомственной поликлинике.

*Можно ли признать отношения, возникшие между Дементьевой и ООО «ААА», трудовыми? Куда и с какими требованиями она может обратиться за защитой своих прав?*

*Проанализировав судебную практику последних 2 лет, приведите пример судебного акта, удовлетворяющего иск лица о признании отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми, заполните таблицу.*

<b>Судебный акт // источник опубликования акта</b>	<b>Признаки трудового отношения, установленные судом</b>	<b>Доказательства, представленные сторонами</b>
1.		

Задание 3. Решите задачу.

Начальнику службы охраны труда Савельеву согласно графику отпусков был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск с 1 по 29 мая и еще отпуск без сохранения заработной платы с 30 мая по 3 июня включительно. 7 мая ему позвонили и вызвали на работу для расследования группового несчастного случая. Савельев отказался выполнить распоряжение работодателя, в связи с чем ему пообещали объявить выговор. 30 мая Савельев заболел и пробыл на больничном до 2 июня. Никого не предупредив, он приступил к работе 8 июня. За отсутствие на работе Савельева уволили по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

*Дайте правовую оценку действиям сторон трудового правоотношения. Изменится ли решение задачи, если период временной нетрудоспособности выпал на ежегодный оплачиваемый отпуск? Если да, то каким образом? В каких случаях ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в обязательном порядке?*

Задание 4. Составьте проект трудового договора, соответствующего следующим условиям:

- 1) трудовая функция – юрисконсульт;
- 2) работник принимается на работу на условиях совместительства;
- 3) организация расположена в г. Норильск.

### **Шкала оценивания.**

#### Очная форма обучения

Зачет	Критерии оценки (ПК-7.3)
Незачтено	Студент не может определить содержание юридического документа и дать ему юридическую оценку, подобрать и правильно систематизировать материал и сформулировать аргументы, необходимые для формирования юридического документа, распределить материал и аргументы, необходимые для формирования юридического документа, по его соответствующим разделам. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
Зачтено	Студент правильно определяет содержание юридического документа и дает ему юридическую оценку, оптимально подбирает и правильно систематизирует материал и формулирует аргументы, необходимые для формирования юридического документа, рационально распределяет материал и аргументы, необходимые для формирования юридического документа, по его соответствующим разделам.

**Таблица 14**

Экзамен (5- балльная шкала)	Критерии оценки (ПК-7.4)
2	Студент не может применить правила, средства и приемы юридической техники для изложения текста юридического документа, определить необходимые сопроводительные документы, исходя из вида, содержания документа, цели его составления и адресата, и подготовить их. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
3	Студент допускает существенные ошибки, применяя правила, средства и приемы юридической техники для изложения текста юридического документа, частично в состоянии определить необходимые сопроводительные документы, исходя из вида, содержания документа, цели его составления и адресата, и подготовить их.

4	Студент частично правильно применяет правила, средства и приемы юридической техники для изложения текста юридического документа, не всегда правильно определяет необходимые сопроводительные документы, исходя из вида, содержания документа, цели его составления и адресата, и готовит их.
5	Студент правильно применяет правила, средства и приемы юридической техники для изложения текста юридического документа, правильно определяет необходимые сопроводительные документы, исходя из вида, содержания документа, цели его составления и адресата, и готовит их.

**Таблица 15**

**Очно-заочная форма обучения**

Зачет	Критерии оценки (ПК-7.4)
Незачтено	Студент не может применить правила, средства и приемы юридической техники для изложения текста юридического документа. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
Зачтено	Студент правильно применяет правила, средства и приемы юридической техники для изложения текста юридического документа.

**Таблица 16**

Экзамен (5- балльная шкала)	Критерии оценки (ПК-7.5)
2	Студент не может определить необходимые сопроводительные документы, исходя из вида, содержания документа, цели его составления и адресата, и подготовить их. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
3	Студент допускает существенные ошибки, определяя необходимые сопроводительные документы, исходя из вида, содержания документа, цели его составления и адресата, и осуществляя их подготовку.
4	Студент частично правильно определяет необходимые сопроводительные документы, исходя из вида, содержания документа, цели его составления и адресата, и готовит их.
5	Студент правильно определяет необходимые сопроводительные документы, исходя из вида, содержания документа, цели его составления и адресата, и готовит их.

**Таблица 17**

**Заочная форма обучения**



Экзамен (5- балльная шкала)	Критерии оценки (ПК-7.2)
2	Студент не может выявить особенности конкретной ситуации, для которой необходимо составить юридический документ, не имеет представления о видах и структуре различных юридических документов, неверно определяет адресата. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
3	Студент допускает существенные ошибки, выявляя особенности конкретной ситуации, для которой необходимо составить юридический документ, имеет неполное представление о видах и структуре различных юридических документов, ошибается при определении адресата.
4	Студент частично правильно выявляет особенности конкретной ситуации, для которой необходимо составить юридический документ, имеет относительно полное представление о видах и структуре различных юридических документов, не всегда верно определяет адресата.
5	Студент правильно выявляет особенности конкретной ситуации, для которой необходимо составить юридический документ, имеет полное представление о видах и структуре различных юридических документов, правильно определяет адресата.

Таблица 18

**Заочная форма обучения с ЭО и ДОТ**

Экзамен (5- балльная шкала)	Критерии оценки (ПК-7.4)
2	Студент не может применить правила, средства и приемы юридической техники для изложения текста юридического документа. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
3	Студент ошибками применяет правила, средства и приемы юридической техники для изложения текста юридического документа.
4	Студент частично правильно применяет правила, средства и приемы юридической техники для изложения текста юридического документа.
5	Студент правильно применяет правила, средства и приемы юридической техники для изложения текста юридического документа.

**4.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Экзамен включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий.

Ответы на теоретические вопросы могут даваться в устной форме или в форме электронного тестирования.

Выполнение практических заданий проводится в устной/письменной форме.

Для получения положительной оценки на экзамене достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также нормативно-правовые акты в действующей редакции, а также усвоить умения и навыки в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание (письменно либо устно, в зависимости от содержания задания).

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий дисциплине понятийный аппарат, основываться на действующем законодательстве и изученных актах судебной практики, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно.

При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия.

Давать односложные ответы нежелательно.

Нет необходимости при ответе приводить номера статей нормативных правовых актов, но содержание ответа должно основываться на действующем законодательстве.

При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и в соответствии с медицинскими показаниями, промежуточная аттестация может быть проведена в устной (письменной, в том числе электронное тестирование) форме по согласованию с преподавателем и по личному письменному заявлению в первую неделю изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация для лиц с ограниченными возможностями здоровья может проводиться с использованием электронных ресурсов в форме итогового тестирования по дисциплине. Итоговые оценки по дисциплине выставляются преподавателем на основании результатов тестирования.

Промежуточная аттестация по дисциплинам осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

При проведении промежуточной аттестации инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплинам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование необходимых технических средств, в связи с их индивидуальными особенностями, а также обучающимися могут использоваться собственные технические средства.

Для студентов, обучающихся на заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течение семестра.

Проверка знаний также осуществляется с помощью тестовых заданий. Тестирование проводится в СДО "Прометей" в соответствии с установленными требованиями. Итоговый тест формируется на аппаратном уровне с использованием банка тестовых заданий по дисциплине. Проверка результатов тестирования осуществляется автоматически.

Алгоритм расчета итоговой оценки студентов, обучающихся на заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ, установлен «Регламентом о системе оценивания знаний обучающихся по дисциплинам учебного модуля по образовательным программам с применением электронного обучения на факультете заочного и дистанционного обучения Сибирского института управления-филиала РАНХиГС».

**Ответы на вопросы и выполненные задания обучающиеся предоставляют в доступной форме:**

**для лиц с нарушениями зрения:** в устной форме или в письменной форме с помощью

ассистента, в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения

**для лиц с нарушениями слуха:** в электронном виде или в письменной форме.

**для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:** в устной форме или в письменной форме или в форме электронного документа (возможно с помощью ассистента).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения допускается использование дистанционных образовательных технологий, адаптированных для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены образовательным учреждением или могут использоваться собственные технические средства.

Промежуточная аттестация по дисциплине определяет уровень сформированности этапов компетенций, предусмотренных адаптированной образовательной программой.

По результатам зачета в ведомость выставляется оценка: «зачтено», «не зачтено».

По итогам сдачи экзамена в ведомость выставляется оценка: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

При изучении курса «Трудовое право» применяются разнообразные лекции, практические занятия, выполнение практических заданий по темам и контрольной работы по курсу, самостоятельная работа с источниками и др.).

Студентам рекомендуется вести две специальные тетради: для записи основных положений лекций и для самостоятельной работы при подготовке к практическим занятиям.

Студент должен посетить установочные лекции, на которых излагается цель, задачи и содержание курса, выдается задание на контрольную работу, приводятся рекомендации и критерии оценивания.

В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждого модуля дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала, даются рекомендации по выполнению заданий к практическим занятиям.

Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной и контрольной работ, а также к промежуточной аттестации по дисциплине.

Практические занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса. Целью практических занятий является закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе самостоятельной работы, контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия.

Подготовку к занятиям следует начинать с ознакомления с содержанием темы, вопросами к теме, подбора рекомендованной литературы. Затем необходимо перечитать запись лекции, соответствующие разделы учебника, статьи в журналах. При этом перед собой нужно иметь соответствующие нормативные акты в действующей редакции.

Подготовка к практическим занятиям осуществляется студентами самостоятельно с использованием научной и учебной литературы и необходимых правовых источников. На практических занятиях у студентов формируются навыки публичного выступления,

анализа материала, умение грамотно и обоснованно отвечать на поставленные вопросы и применять полученные теоретические знания к практическим ситуациям, а также умение решать практические задания (задачи).

Рекомендуется внимательно изучать материалы справочных правовых систем для уточнения действующих редакций нормативных актов, которые в сфере трудового права очень часто обновляются.

Учебным планом для студентов предусмотрена самостоятельная работа, которая способствует более полному усвоению теоретических знаний, выработке навыков аналитической работы с литературой.

Целью самостоятельной работы является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и решения правовых задач.

Для получения глубоких теоретических знаний и практических навыков студентам рекомендуется посещать лекции, активно участвовать в практических занятиях, вовремя выполнить контрольную работу. Поставленные перед занятиями цели могут быть достигнуты лишь при систематической работе студентов над изучением дисциплины.

При необходимости в период самостоятельной подготовки студенты могут получить индивидуальные консультации преподавателя по учебной дисциплине.

Особенностью освоения данной дисциплины по заочной форме является минимизация устных форм опроса и выполнения практических заданий из-за небольшого объема аудиторных занятий. Основным методом обучения на заочной форме выступает собственно самостоятельная работа, которая выполняется индивидуально в произвольном режиме времени в удобные для обучающегося часы, часто вне аудитории - внеаудиторная самостоятельная работа. Самостоятельная работа рассматривается с одной стороны, как форма или метод обучения и вид учебной деятельности, осуществляемый без непосредственного вмешательства преподавателя, с другой – как средство вовлечения обучающихся в самостоятельную познавательную деятельность, средство формирования у них методов ее организации. Под самостоятельной деятельностью понимается вид познавательной деятельности, в котором предполагается определенный уровень самостоятельности во всех структурных компонентах деятельности по ее выполнению: от постановки проблемы до осуществления контроля, самоконтроля и коррекции, с переходом от выполнения простых видов работ к более сложным, а также с передачей всех функций самому обучающемуся.

Рекомендации для студентов заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ изложены в «Методических рекомендациях по освоению дисциплины «Трудовое право» студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ», которые размещены на сайте Сибирского института управления – филиала РАНХиГС <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

### **Методические указания к выполнению контрольных работ**

Контрольная работа по итогам курса предусматривает самостоятельную разработку студентом конкретно поставленной темы и подготовки письменной работы в реферативной форме.

Основная цель написания контрольной работы - на основе изучения теоретических положений трудового права, изучения и анализа нормативного материала, судебной и арбитражной практики, выработать у студентов навыки и умения по практической реализации некоторых вопросов в рамках профессиональной деятельности. Выполнение задания должно быть развернутым, обосновано ссылками на конкретные нормы права (с указанием нормативного акта, номера статьи).

Обучающийся самостоятельно выбирает тему из предложенного списка.

По согласованию с преподавателем обучающийся может написать работу по теме в рамках предмета дисциплины, отсутствующей в списке.

Выполнение контрольной работы начинается с составления плана работы (оглавления), подбора литературы и источников.

Работа должна иметь определенную структуру: титульный лист, оглавление, введение, главы, состоящие из параграфов, заключение, список использованных источников.

Объем контрольной работы должен составлять до 20 страниц машинописного текста (без учета титульного листа, содержания (оглавления), списка источников и приложений) через полтора интервала, шрифт Times New Roman Суг, 14 кегль.

Во введении надо обосновать актуальность темы (какое значение она имеет в науке или практике), исследованность темы, какие имеются проблемы в данном вопросе, цель, задачи, объект, предмет исследования. Объем введения - 1-2 страницы.

При использовании цитат или материалов чужих исследований необходимо делать сноски на источник. Каждая глава должна заканчиваться выводами по содержанию главы.

Оптимальное количество глав в работе 2 (максимум 3), в каждой главе 2-3 параграфа.

В заключении можно вновь перечислить частные выводы и на их основе сделать обобщение результатов. Объем заключения - 2-3 страницы.

Литературу и источники обучающийся подбирает самостоятельно, при необходимости консультируясь с преподавателем. Для контрольной работы, как минимум, надо использовать 20-25 источников последних 3-5 лет издания.

Источниками могут выступать:

- научные статьи и монографии (рекомендуется использование публикаций, изданные не позднее, чем 3-5 лет назад);
- нормативные правовые акты (необходимо использовать их в действующей редакции, с учетом внесенных изменений);
- акты судебных инстанций (Верховный Суд РФ, Конституционный Суд РФ, арбитражные суды и т.д.);
- материалы из сети Интернет (рекомендуется использовать материалы с сайтов государственных органов, известных общественных организаций и иных авторитетных источников).

На все источники должны быть сделаны постраничные сноски с указанием фамилии автора, названия публикации, источника опубликования, издательства, года издания и страниц.

Библиографический список оформляется в соответствии с существующими правилами библиографического описания и состоит из трех частей: «Нормативно-правовые акты», «Акты судебной практики», «Литература».

Располагать наименования нормативных актов следует по их юридической силе и времени принятия, актов судебной практики – по уровню судов, литературу – в алфавитном порядке по фамилии автора.

Контрольные работы, имеющие недостатки в оформлении, написанные на основе устаревшей информации или неполно раскрывающие тему, возвращаются на доработку.

### **Методические указания для подготовки к опросу**

Опрос в рамках изучаемой темы может проходить как в устной, так и в письменной форме.

Опрос проводится только после изучения материала темы и направлен на ее закрепление.

Вопросы могут быть направлены как на закрепление знаний, например, нормативно-правовых актов, составляющих источники информации для трудового права и подлежащих применению, так и на формирование умений, например, сопоставлять правовые нормы с конкретной ситуацией, давать правовую оценку установленным фактам и обстоятельствам и т.д.

Для успешного ответа на вопросы вполне достаточно изучения действующего законодательства, относящегося к курсу, а также основных источников литературы.

### **Методические указания для решения практических заданий**

Решение практических заданий нацелено на формирование у студента соответствующих компетентностных практических умений и владений. Поэтому для исключения компиляций результата все задания выполняются рукописно либо в отдельных тонких тетрадках, либо на отдельных листах.

При решении задач ответ должен быть дан конкретно на поставленный вопрос, при этом обязательным является формулировка ответа с использованием профессиональных гражданско-правовых терминов и ссылка на статьи гражданско-правового нормативного источника.

Ссылки нужны для подтверждения достоверности представленных сведений, а также оценки умения пользоваться действующим законодательством. Именно эти умения и навыки являются ценными для профессиональной работы выпускника по направлению «Юриспруденция».

При подготовке юридических документов необходимо выполнять следующие действия:

- собрать фактический материал, необходимый для составления юридического документа;
- определить адресата документа, вид и структуру юридического документа;
- систематизировать материал и аргументы по соответствующим разделам текста юридического документа;
- изложить текст юридического документа;
- спрогнозировать и проанализировать возможные последствия создания юридического документа;
- редактирование материала юридического документа.

### **Методические рекомендации по подготовке к тестированию**

Для подготовки к тестированию следует изучить содержание как минимум основных источников и нормативно-правовых документов, рекомендуемых данной рабочей программой. Особое внимание стоит уделить нормативно закрепленным определениям в сфере трудового права, классификациям субъектов и объектов, а также срокам всех видов. Тестирование не предусматривает большого количества открытых ответов, поэтому надо точно знать, какие предлагаемые варианты ответов соответствуют действующему законодательству.

**6. Основная и дополнительная учебная литература, необходимая для освоения дисциплины, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

#### **6.1. Основная литература.**

1. Зарипова, З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для академического бакалавриата / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 310 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-10653-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/430983> (дата обращения: 14.04.2019).

2. Зарипова, З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для СПО / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 310 с.

— (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-11362-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/445171> (дата обращения: 14.04.2019).

3. Трудовое право : учебник для СПО / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 332 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10642-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/430975> (дата обращения: 14.04.2019).

4. Сафонов, В. А. Социальное партнерство : учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Сафонов. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 395 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432111> (дата обращения: 14.04.2019).

5. 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?utm\\_campaign=rpd&utm\\_source=web&utm\\_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362](https://www.biblio-online.ru/book/9E439102-EDBC-4FCF-BD75-9817D1C49DC5?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362)

6. 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.biblio-online.ru/book/375AF7E2-7483-4E1E-B3F7-F02E4F685772?utm\\_campaign=rpd&utm\\_source=web&utm\\_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362](https://www.biblio-online.ru/book/375AF7E2-7483-4E1E-B3F7-F02E4F685772?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362)

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

## **6.2. Дополнительная литература.**

1. Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / Ю. Н. Полетаев, М. А. Ключков. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 163 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09305-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/427594> (дата обращения: 14.04.2019).

2. Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 191 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0. — Текст :

электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/428199> (дата обращения: 14.04.2019).

3. Федин, В. В. Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 527 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2264-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/425842> (дата обращения: 14.04.2019).

4. 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 978-5-9916-9306-6. Режим доступа: [https://www.biblio-online.ru/book/082F1998-D57C-4E12-B938-8A78E79B4FE8?utm\\_campaign=rpd&utm\\_source=web&utm\\_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362](https://www.biblio-online.ru/book/082F1998-D57C-4E12-B938-8A78E79B4FE8?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362)

5. Трудовое право России. Практикум : учеб. пособие для академического бакалавриата / В. А. Сафонов [и др.] ; под ред. В. А. Сафонова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 254 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09290-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/445035> (дата обращения: 14.04.2019).

6. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учеб. пособие для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 220 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-06726-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433429> (дата обращения: 14.04.2019).

7. Петров, А. Я. Дисциплинарная ответственность работников : практ. пособие / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 89 с. — (Серия : Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05442-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/439008> (дата обращения: 14.04.2019).

8. Петров, А. Я. Ответственность по трудовому праву + доп. Материал в ЭБС : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 303 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-04830-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/439005> (дата обращения: 14.04.2019).

9. Петров, А. Я. Трудовой договор : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. Я. Петров. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 294 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-04962-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/432045> (дата обращения: 14.04.2019).

10. 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. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 426 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00956-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/431156> (дата обращения: 14.04.2019).

11. Хильчук, Е. Л. Трудовые споры : учеб. пособие для академического бакалавриата / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019 ; Тюмень : Тюменский государственный университет. — 263 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-04138-5 (Издательство Юрайт). — ISBN 978-5-400-01120-7 (Тюменский государственный университет). — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/434458> (дата обращения: 14.04.2019).

12. 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-4979-8039-18D9025A2981?utm\\_campaign=rpd&utm\\_source=web&utm\\_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362](https://www.biblio-online.ru/book/1E07C2A3-DF7E-4979-8039-18D9025A2981?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362)

13. 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](https://www.biblio-online.ru/book/D42609E0-00A5-4147-9798-1C06B7C35ED9?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362)

14. 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-AE6A-6905B41C8D31?utm\\_campaign=rpd&utm\\_source=web&utm\\_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362](https://www.biblio-online.ru/book/31A1336E-E89A-499E-AE6A-6905B41C8D31?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362)

15. 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.biblio-online.ru/book/87717DCA-171A-441F-9D0E216579ADF1BE?utm\\_campaign=rpd&utm\\_source=web&utm\\_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362](https://www.biblio-online.ru/book/87717DCA-171A-441F-9D0E216579ADF1BE?utm_campaign=rpd&utm_source=web&utm_content=5bf0e920425222f0f002d60fb0213362)

16. Клишин, А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 188 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-10573-5. Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/430869> (дата обращения: 14.04.2019).

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.**

1. Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для СПО / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина

; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 313 с. — (Серия : Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-01249-

1. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-433307>

2. 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, 2019. — 285 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03590-2. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-v-2-t-tom-1-obschaya-chast-434523>

3. Зарипова, З. Н. Трудовое право : учебник и практикум для академического бакалавриата / З. Н. Зарипова, В. А. Шавин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 288 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03425-7. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-444036>

4. Трудовое право России. Практикум : учеб. пособие для академического бакалавриата / В. А. Сафонов [и др.] ; под ред. В. А. Сафонова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 254 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09290-5. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-rossii-praktikum-427576>.

; Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / Р. А. Курбанов [и др.] под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство

Юрайт, 2019. — 332 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08130-5. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-432102>

6. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.07.2016 по делу N 33-28280/2016
7. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 17.01.2017 по делу N 33-449/2017
8. Апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2016 по делу N 33-22057/2016
9. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 17.01.2017 по делу N 33-449/2017
10. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 31.10.2016 № 59-КГ16-22
11. Определение Верховного Суда РФ от 14.04.2015 N 33-КГ15-5

#### **6.4. Нормативные правовые документы.**

г. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 г. № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 г. № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 г. № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ).

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018);

3. Гражданский кодекс Российской Федерации (в ред. от 27 декабря 2018 г. N 549-ФЗ, с изменениями вступающими в силу с 27 июня 2019 г.);

4. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. от 27.12.2018 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019);

5. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"(в ред. от 11 декабря 2018 г. N 461-ФЗ);

6. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (в ред. от от 18 апреля 2018 г. N 86-ФЗ);

7. Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-I "О государственной тайне" (в ред. от 29 июля 2018 г. N 256-ФЗ);

8. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" (в ред.: от 31 декабря 2017 г. N 498-ФЗ);

#### **6.5. Интернет-ресурсы.**

1. [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/databases](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases) / – базы данных на Едином Интернет-портале Росстата;

2. <http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/> - библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам;

3. <http://www.scopus.com/> - реферативная база данных Scopus – международная универсальная реферативная база данных;

4. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> - крупнейший российский информационный портал электронных журналов и баз данных по всем отраслям наук;

5. <http://www.gov.ru> – сервер федеральных и региональных органов государственной власти.

6. <http://www.rg.ru> - Официальный сайт газеты «Российская газета».

7. <http://regulation.gov.ru/index.html> - Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатов их общественного обсуждения

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

9. <http://diss.rsl.ru> Электронная Библиотека Диссертаций Российской государственной библиотеки ЭБД РГБ. Включает полнотекстовые базы данных диссертаций.

10. [www.iqlib.ru](http://www.iqlib.ru) Электронная библиотека образовательных и научных изданий Iqlib.

11. <http://www.cir.ru> Университетская информационная система Россия. УИС РОССИЯ.

12. [www.public.ru](http://www.public.ru) Интернет-библиотека СМИ.

13. <http://www.garant.ru/> - Справочно-правовая система (СПС) «Гарант», комплексная правовая поддержка пользователей по законодательству Российской Федерации;

14. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) Справочная правовая система «КонсультантПлюс»

### **6.5. Иные источники.**

1. Конвенция МОТ № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях. Ратифицирована Российской Федерацией. См.: Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции № 135)»;

2. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 1 (2018)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 28.03.2018).

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям"

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

5. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 4 (2017)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017)

6. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 (2016)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016)

7. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 1 (2017 г.) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.02.2017)

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, 23 лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних"

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

## **7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

7.1. Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и

восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения;

Для обучающихся с нарушениями слуха:

в печатной форме;

в форме электронного документа;

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

в печатной форме;

в форме электронного документа;

1.2. Содержание дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет:

[http://siu.ranepa.ru/student\\_teaching/?page=834](http://siu.ranepa.ru/student_teaching/?page=834), в кабинете студента требуется авторизация.

7.3. Для контактной и самостоятельной работы используются мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся имеющиеся в

электронно-библиотечных системах «Университетская библиотека ONLINE», «Издательства ЛАНЬ», «Издательства Юрайт», «IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier»;

системе федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др.

Могут использоваться информационные справочные правовые систем: «Консультант плюс», «Гарант»

7.4. Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов:

пакет MS Office

Microsoft Windows

сайт филиала

СДО Прометей

корпоративные базы данных

iSpring Free Cam8.

Для обучающихся с нарушениями зрения:

NVDA (Non Visual Desktop Access) - свободная, с открытым исходным кодом программа для MS Windows, которая позволяет незрячим или людям с ослабленным зрением работать на компьютере без применения зрения, выводя всю необходимую информацию с помощью речи;

Экранная лупа – программа экранного увеличения;

Экранный диктор (на англ.яз) – программа синтеза речи;

Для обучающихся с нарушениями слуха:

Speech logger– программа перевода речи в текст.

## 7.2. Технические средства и материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
---	---

<p><b>Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья) (ауд. № 174)</b></p>	<p>Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла</p>
<p><b>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа</b></p>	<p>экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподавитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная</p>
<p><b>Лаборатория личностного и профессионального развития</b></p>	<p>полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальный центр, видеокамера, видеоманитофон, методические материалы (тесты, методики и т.п.), столы письменные, стулья, шкаф, трибуна настольная, стеллаж, доска аудиторная, ковровое покрытие; стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп</p>
<p><b>Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа</b></p>	<p>столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная</p>
<p><b>Аудитория для самостоятельной работы обучающихся. Центр Интернет-ресурсов</b></p>	<p>Мультимедийный проектор, экран проекционный, принтер, ПК с подключенным интернетом и к локальной сети института (включая правовые системы) и Интернет, столы аудиторные, стулья, доски аудиторные.</p>
<p><b>Центр интернет-ресурсов</b></p>	<p>Компьютеры с выходом в Интернет, автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экномика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.</p>

<p><b>Библиотека (имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет)</b></p>	<p>компьютеры с подключением к локальной сети филиала и Интернет, Wi-Fi, столы аудиторные, стулья</p>
<p><b>Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья)</b></p>	<p>Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла</p>
<p><b>Видеостудия для проведения вебинаров</b></p>	<p>Два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).</p>
<p><b>Видеостудия для вебинаров</b></p>	<p>Два рабочих места, оснащенных компьютерами, веб-камерами и гарнитурам (наушники и микрофон).</p>
<p><b>Кафедры</b></p>	<p>На каждой кафедре одно рабочее место, оснащенное компьютером, веб-камерой, гарнитурой.</p>