

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный аграрный университет»

Юридический институт им. Е.А. Энгеля
Кафедра гражданского и земельного права им. П.Д. Сахарова

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
текущего контроля/промежуточной аттестации обучающихся при
освоении ОПОП ВО, реализующей ФГОС ВО

по дисциплине
«ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Уровень высшего образования
БАКАЛАВРИАТ

Направленность образовательной программы (профиль)
Публичное и частное право

Очная, очно-заочная, заочная формы обучения

Год начала подготовки - 2025

Санкт-Петербург
2025 г

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ п/п	Название раздела (темы)	Код осваиваемого индикатора	Форма контроля / наименование оценочного средства
1	Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.	ИОПК-2.2	Тест, кейс-задание, практическое задание
2	Тема 2. Принципы и функции трудового права	ИОПК-2.2	Устный опрос, доклад, практический вопрос
3	Тема 3. Правоотношения в сфере труда	ИОПК-2.2	Устный опрос, кейс-задание, практическое задание
4	Тема 4. Источники трудового права	ИОПК-2.2	Тест, кейс-задание, практическое задание
5	Тема 5. Права человека в сфере труда	ИОПК-2.2	Устный опрос, доклад, практическое задание
6	Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда	ИОПК-2.2	Устный опрос, доклад, практическое задание
7	Тема 7. Правовое регулирование занятости населения	ИОПК-2.3	Устный опрос, доклад, практический вопрос
8	Тема 8. Трудовой договор	ИОПК-2.3	Тест, доклад, практическое задание
9	Тема 9. Рабочее время и время отдыха	ИОПК-2.3	Устный опрос, доклад, практический вопрос
10	Тема 10. Оплата и нормирование труда работников	ИОПК-2.3	Устный опрос, доклад, практическое задание
11	Тема 11. Трудовой распорядок и дисциплина труда	ИОПК-2.3	Устный опрос, доклад, практическое задание
12	Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора	ИОПК-2.3	Устный опрос, доклад, практическое задание
13	Тема 13. Трудовые споры и порядок их разрешения	ИУК-3.1	Тест, кейс-задание, практическое задание
14	Тема 14. Охрана труда.	ИОПК-2.3	Тест, доклад, практическое задание
15	Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	ИОПК-2.3	Устный опрос, кейс-задание, практическое задание

2. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№	Наименование	Краткая характеристика оценочного	Представление
---	--------------	-----------------------------------	---------------

	оценочного средства	средства	оценочного средства в фонде
Проверка знаний			
1.	Устный опрос	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2.	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
Проверка умений			
3.	Кейс-задание	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
4.	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы студента представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Темы докладов, сообщений
Проверка навыков			
5.	Задача (практическое задание)	Средство оценки умения применять полученные теоретические знания в практической ситуации. Задача (задание) должна быть направлена на оценивание тех компетенций, которые подлежат освоению в данной дисциплине, должна содержать четкую инструкцию по выполнению или алгоритм действий	Комплект задач (практических заданий)
6	Практический вопрос	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, а также их применять в практической ситуации. Практические вопросы могут выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Комплект практических вопросов

3. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Планируемые результаты освоения компетенции	Уровень освоения				Оценочное средство
	неудовлетворитель- но	удовлетворительно	хорошо	отлично	
УК-3 (ИУК-3.1)					
ЗНАТЬ	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Устный опрос, тест
УМЕТЬ	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Доклад, кейс-задание
ВЛАДЕТЬ	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Задача (практическое задание), практический вопрос
ОПК-2 (ИОПК-2.2; ИОПК-2.3)					
ЗНАТЬ	Уровень знаний ниже минимальных требований, имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний, допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без	Устный опрос, тест

			несколько негрубых ошибок	ошибок.	
УМЕТЬ	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Доклад, кейс-задание
ВЛАДЕТЬ	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки, имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Задача (практическое задание), практический вопрос

4. ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ И ИНЫХ МАТЕРИАЛОВ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

4.1. Типовые задания для текущего контроля успеваемости

4.1.1. Вопросы для устного опроса

№ п/п	Перечень вопросов	Код и наименование результата обучения
Тема 2. Принципы и функции трудового права		
1.	1.Понятие и общая характеристика принципов трудового права. 2.Принципы и нормы международного трудового права. 3.Классификация принципов российского трудового права. 4.Понятие и виды функций трудового права. 5.Общая характеристика функций трудового права.	3-ИОПК-2.2 знать: специфику юридических фактов и обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения
Тема 3. Правоотношения в сфере труда		
2.	1.Виды правоотношений в сфере труда. 2.Понятие и элементы правоотношений в сфере труда. 3.Субъекты правоотношений в сфере труда. 4.Виды субъектов трудового права. 5.Работник как сторона трудового правоотношения. 6.Условия трудовой правосубъектности работника. 7.Работодатель как субъект трудового правоотношения. 8.Условия трудовой правосубъектности работодателя. 9.Содержание трудового правоотношения. 10.Классификация прав и обязанностей сторон трудового правоотношения. 11.Понятие коллективных трудовых правоотношений. 12.Профессиональный союз как субъект трудового права.	3-ИОПК-2.2 знать: специфику юридических фактов и обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения
Тема 5. Права человека в сфере труда		
3.	1.Перечень прав человека в сфере труда. 2.Индивидуальные трудовые права. 3.Право на труд и свободу труда. 4.Право на справедливые и благоприятные условия труда. 5.Право на неприкосновенность личности работника. 6.Понятие персональных данных работника.	3-ИОПК-2.2 знать: специфику юридических фактов и обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения
4.	1.Способы обеспечения конфиденциальности персональных данных работников.	3-ИОПК-2.2 знать: специфику

	<p>2. Ответственность за нарушения правил обработки персональных данных работников.</p> <p>3. Коллективные трудовые права.</p> <p>4. Право на свободу объединения.</p>	<p>юридических фактов и обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 6. Социальное партнёрство в сфере труда		
5.	<p>1. Понятие и значение социального партнерства в сфере труда.</p> <p>2. Основные принципы социального партнерства как института трудового права.</p> <p>3. Формы социального партнерства.</p> <p>4. Органы социального партнерства.</p> <p>5. Основные формы участия работников в управлении организацией.</p> <p>6. Коллективные переговоры.</p> <p>7. Коллективные договоры и соглашения как правовые акты социального партнерства</p>	<p>3-ИОПК-2.2</p> <p>знать: специфику юридических фактов и обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 7. Правовое регулирование занятости населения		
6.	<p>1. Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия.</p> <p>2. Территориальные органы занятости.</p> <p>3. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, инвалидов и др.).</p> <p>4. Правовой статус безработного.</p> <p>5. Порядок признания граждан безработными, их регистрация.</p>	<p>3- ИОПК-2.3</p> <p>знать: правила по принятию юридически значимых действий и может предвидеть правовые последствия применения норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 9. Рабочее время и время отдыха		
7.	<p>1. Сверхурочная работа.</p> <p>2. Совместительство. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.</p> <p>3. Право на отдых и его гарантии.</p> <p>4. Понятие и виды времени отдыха.</p> <p>5. Ежегодные отпуска работников.</p> <p>6. Условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков.</p> <p>7. Порядок предоставления ежегодных отпусков.</p> <p>8. Отпуск без сохранения заработной платы.</p> <p>9. Отпуска целевого назначения: учебные, творческие и др.</p>	<p>3- ИОПК-2.3</p> <p>знать: правила по принятию юридически значимых действий и может предвидеть правовые последствия применения норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 10. Оплата и нормирование труда работников		
8.	<p>1. Понятие заработной платы.</p> <p>2. Принципы оплаты труда.</p> <p>3. Структура заработной платы.</p> <p>4. Регулирование оплаты труда.</p> <p>5. Система государственных гарантий по оплате труда. Минимальный размер оплаты труда.</p> <p>6. Формы оплаты труда.</p> <p>7. Индексация заработной платы.</p>	<p>3- ИОПК-2.3</p> <p>знать: правила по принятию юридически значимых действий и может предвидеть правовые последствия применения норм материального и процессуального права,</p>

	<p>8.Системы оплаты труда.</p> <p>9.Оплата труда при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.</p> <p>10.Оплата сверхурочной работы.</p> <p>11.Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.</p> <p>12.Ограничение удержаний из заработной платы.</p> <p>13.Порядок и сроки выплаты заработной платы.</p> <p>14.Ответственность за нарушение условий оплаты труда.</p>	регулирующих трудовые отношения
Тема 11. Трудовой распорядок и дисциплина труда		
9.	<p>1.Понятие трудовой дисциплины.</p> <p>2.Методы обеспечения трудовой дисциплины.</p> <p>3.Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка организации.</p> <p>4.Правила внутреннего трудового распорядка организации, иные локальные нормативные акты организаций. Уставы, положения о дисциплине.</p> <p>5.Трудовые обязанности работников и работодателей.</p> <p>6.Меры поощрения за успехи в работе (виды, основания, порядок применения) и за особые трудовые заслуги.</p> <p>7.Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты и виды.</p> <p>8.Общая дисциплинарная ответственность.</p> <p>9.Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности.</p> <p>10.Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.</p> <p>11.Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования.</p> <p>12.Специальная дисциплинарная ответственность</p>	<p>3- ИОПК-2.3</p> <p>знать: правила по принятию юридически значимых действий и может предвидеть правовые последствия применения норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора		
10.	<p>1.Понятие материальной ответственности сторон трудового правоотношения и ее значение.</p> <p>2.Условия наступления материальной ответственности стороны трудового правоотношения.</p> <p>3.Случаи наступления материальной ответственности работодателя перед работником.</p> <p>4.Определение размера возмещения и порядок взыскания. Денежная компенсация морального вреда. Регрессные иски.</p> <p>5.Правовая природа материальной ответственности работников за действительный (реальный) ущерб, причиненный имуществу работодателя (основные условия), отличие ее от гражданско-правовой ответственности.</p> <p>6.Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная.</p> <p>7.Индивидуальная и коллективная (бригадная)</p>	<p>3- ИОПК-2.3</p> <p>знать: правила по принятию юридически значимых действий и может предвидеть правовые последствия применения норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>

	ответственность работников. 8.Определение размера ущерба и порядок его возмещения.	
Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.		
11.	<p>1.Основания дифференциации трудового законодательства.</p> <p>2.Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.</p> <p>3.Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет (несовершеннолетних).</p> <p>4.Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.</p> <p>5.Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.</p> <p>6.Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей-физических лиц.</p> <p>7.Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>8.Особенности регулирования труда работников АПК.</p>	<p>3- ИОПК-2.3</p> <p>знать: правила по принятию юридически значимых действий и может предвидеть правовые последствия применения норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>

4.1.2. Тесты

№	Формулировка вопроса	Варианты ответа
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права		
3-ИОПК-2.2		
знать: специфику юридических фактов и обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения		
1	Предмет трудового права – это...	<p>1) имущественные и личные неимущественные отношения между работниками;</p> <p>2) труд индивидуального предпринимателя;</p> <p>3) трудовые отношения членов производственного кооператива;</p> <p>4) трудовые и иные тесно связанные с ними общественные отношения в сфере наемного труда;</p> <p>отношения в сфере распределения акций, дивидендов работников акционерных обществ.</p>
2	Метод трудового права носит характер ...	<p>1) императивный;</p> <p>2) диспозитивный;</p> <p>3) комплексный (императивно –диспозитивный);</p> <p>4) рекомендательный;</p> <p>доверительный</p>
3	К общей части отрасли трудового права относится институт:	<p>1) трудового договора;</p> <p>2) социального партнерства;</p> <p>3) дисциплина труда;</p> <p>4) охрана труда;</p> <p>рабочего времени отдыха и времени труда.</p>
4	Какой институт трудового права является центральным?	<p>1) институт трудового договора;</p> <p>2) институт дисциплины труда;</p> <p>3) институт принципов и задач правового регулирования сферы труда;</p> <p>4) институт контроля и надзора за соблюдением трудового</p>

		законодательства.
5	Трудовое право России – это:	1) отрасль права, объединяющая правовые нормы, регулирующие имущественные, а также связанные и несвязанные с ними личные неимущественные отношения, возникающие между разными организациями и гражданами, а также между отдельными гражданами; 2) отрасль российского права, система юридических норм, регулирующая общественные отношения, складывающиеся в процессе реализации задач и функций органов государственной власти, местного самоуправления при осуществлении исполнительно-распорядительной деятельности, а также отношения внутриорганизационного характера на предприятиях, в учреждениях, организациях; 3) отрасль российского права, регулирующая совокупность общественно-трудовых отношений, возникающих в процессе применения наемного труда и юридически оформляемых трудовым договором.
6	Какой институт трудового права не входит в общую часть трудового права?	1) основные права и обязанности работников; 2) принципы и задачи правового регулирования сферы труда; 3) обеспечение занятости и трудоустройства; 4) принципы и механизм социального партнерства; 5) основные права и обязанности работодателей.
7	Трудовое право как самостоятельная отрасль права сформировалась:	1) во второй половине XIX в.; 2) в начале XIX в.; 3) во второй половине XX в.
8	В какой статье Трудового кодекса РФ содержится легальное определение трудовых отношений?	1) ст. 17 ТК РФ; 2) ст. 1 ТК РФ; 3) ст. 15 ТК РФ.
9	Какая отрасль права до 60-х годов XX в. фактически являлась одним из институтов трудового права?	1) гражданское право; 2) административное право; 3) право социального обеспечения.
10	Предмет трудового права также включает в себя кроме трудовых другие общественные отношения, непосредственно связанные с трудовыми. В какой статье Трудового кодекса РФ они перечислены?	1) ст. 1 ТК РФ; 2) ст. 5 ТК РФ; 3) ст. 56 ТК РФ.
11	По каким вопросам отношения государства с работодателями и гражданами следует рассматривать преимущественно как сферу публично - правового регулирования?	1) заключение трудового договора; 2) охрана труда; 3) расторжение трудового договора; 4) содействие занятости и трудоустройству.

Тема 4. Источники трудового права

3-ИОПК-2.2

знать: специфику юридических фактов и обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения

1	Нормативно-правовые акты о труде по общему правилу:	1) имеют обратную силу; 2) не имеют обратную силу.
2	Нормативным правовым актом является:	1) коллективный договор; 2) трудовой договор; 3) постановление Пленума Верховного Суда РФ; 4) Федеральный закон.
3	По сфере действия источники трудового права можно подразделить на:	1) локальные; 2) кодифицированные; 3) индивидуальные; 4) общеправовые.

4	Декларация МОТ – это:	1) акт, содержащий обращенное к государствам-членам МОТ пожелание ввести соответствующие нормы в национальное законодательство и не нуждающийся в ратификации; 2) многостороннее международное соглашение государств-членов МОТ, подлежащее ратификации и налагающее обязательства на ратифицировавшие ее государства; 3) акт, провозглашающий основные идеи, на которых базируется международное правовое регулирование трудовых и связанных с ними отношений.
5	Европейская социальная хартия – это акт:	1) ООН; 2) Совета Европы; 3) Международной организации труда (МОТ).
6	Самую высокую ступень в иерархии подзаконных нормативных актов занимают:	1) Постановления Правительства РФ; 2) Указы Президента РФ.
7	Отношения по трудоустройству у работодателя регулируются:	1) Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-; 2) Конституцией РФ; 3) Трудовым кодексом РФ.
8	Источники трудового права – это:	1) различные нормативно-правовые акты, являющиеся результатом правотворческой и нормотворческой деятельности компетентных органов государства, субъектов РФ, органов местного самоуправления и работодателей, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними отношения; 2) состав, соотношение, внутренняя взаимосвязь и последовательное расположение в зависимости от регулируемого предмета всех актов трудового законодательства (в широком его понимании) в едином комплексе; 3) совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с их одновременным внутренним разделением на относительно самостоятельные и взаимосвязанные структурные образования (институты) и их части (подинституты).
9	Коллективный договор – это:	1) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей; 2) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции; 3) 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 в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.
10	Что объединяет коллективный договор	1) сфера действия;

	с локальными правовыми актами:	2) правовая природа; 3) способ принятия.
11	Где сформулирован свод неотъемлемых и неотчуждаемых прав человека?	1) в Конституции РФ; 2) во Всеобщей декларации прав человека (1948г.); 3) в Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.).
12	К договорам с персонифицированным содержанием относятся:	1) коллективные договоры; 2) трудовые договоры; 3) социально-партнерские соглашения.
13	Женевская декларация «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» - это акт:	1) Международной организации труда; 2) ООН; 3) Совета Европы.
14	Международный пакт о гражданских и политических правах – это акт:	1) Совета Европы; 2) ООН; 3) Международной организации труда.
15	К многосторонним договорам относятся:	1) коллективные договоры; 2) межгосударственные соглашения; 3) социально-партнерские соглашения.
Тема 8. Трудовой договор		
3- ИОПК-2.3		
знать: правила по принятию юридически значимых действий и может предвидеть правовые последствия применения норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения		
1	Что не относится к обязательным условиям трудового договора?	1) место работы; 2) дата начала работы; 3) условия об испытании; 4) условия оплаты труда; виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.
2	В какие сроки работодатель обязан оформить трудовой договор с работником, фактически допущенным к работе?	1) немедленно; 2) в недельный срок; 3) в понедельник; 4) в срок не позднее трех дней со дня фактического допущения; спустя пять дней с момента фактического допущения.
3	В какой статье Трудового кодекса содержится легальное определение трудового договора?	1) ст. 56 ТК; 2) ст. 65 ТК; 3) ст. 89 ТК.
4	Первые научные исследования, посвященные трудовому договору, были проведены профессором:	1) Винавер А.М.; 2) Талем Л.С.; 3) Новицким И.Б.
5	Категории работников, которым не может быть установлено испытание:	1) лица, не достигшие возраста восемнадцати лет; 2) лица, заключившие трудовой договор на срок до двух месяцев; 3) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.
6	В качестве дополнительных условий трудового договора для работника могут предусматриваться условия:	1) об испытании; 2) о социальном страховании; 3) об улучшении социально-бытовых условий.
7	При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее ...со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.	1) двух месяцев; 2) одного месяца; 3) трех месяцев.

8	Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:	1) если работник отказывается от перемещения на другое рабочее место; 2) если работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; 3) если работник не прошел в установленном порядке обязательный медицинский осмотр.
9	Срочные трудовые договоры заключаются на срок:	1) не более трех лет; 2) не более четырех лет; 3) не более пяти лет.
10	Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем:	1) за две недели; 2) за месяц; 3) за неделю.
11	Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя определены в статье ТК РФ:	1) ст.80; 2) ст.81; 3) ст.77.
12	При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за ... до начала проведения соответствующих мероприятий:	1) два месяца; 2) один месяц; 3) три месяца.
13	Трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться:	1) только на определенный срок; 2) как на неопределенный, так и на определенный срок; 3) только на неопределенный срок.
14	С руководителями государственных и муниципальных образовательных организаций высшего образования заключаются трудовые договоры на срок до...:	1) пяти лет; 2) трех лет; 3) четырех лет.
15	Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия:	1) государственной инспекции труда; 2) органа опеки и попечительства; 3) комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.
16	Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан:	1) заверить трудовой договор у нотариуса; 2) уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами; 3) в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Тема 13. Трудовые споры и порядок их разрешения

3-ИУК-3.1

знать: стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, свою роль в команде и особенность поведения других участников в сфере трудовых правоотношений

1	Неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключение, изменение и выполнение коллективных договоров и соглашений – это ...	1) индивидуальный трудовой спор; 2) самозащита; 3) коллективный трудовой спор
2	Работодатель, о начале предстоящем забастовке должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за ... дней	1) 10 календарных; 2) 10 рабочих; 3) 3 рабочих; 4) 15 календарных; 5) 5 рабочих.
3	Органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:	1) примирительная комиссия; 2) суд общей юрисдикции; 3) профсоюз; 4) комиссия по трудовым спорам.
4	Индивидуальные трудовые споры рассматриваются:	1) профессиональными союзами; 2) судами; 3) комиссиями по трудовым спорам.
5	Основными задачами федеральной инспекции труда являются:	1) обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда; 2) создание и функционирование системы управления охраной труда; 3) обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
6	Работник вправе обратиться в суд, минуя комиссию по трудовым спорам?	1) да; 2) нет; 3) данное право устанавливается в коллективном договоре организации.
7	Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:	1) об отказе в приеме на работу; 2) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации; 3) о перемещении работника на другое рабочее время.
8	Правом на обращение в комиссию по трудовым спорам (КТС) обладает:	1) работник; 2) работодатель; 3) работник и работодатель.
9	Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение ... со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.	1) трех месяцев; 2) одного месяца; 3) двух месяцев.
10	... - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного	1) локаут; 2) забастовка.

	трудового спора.	
11	Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до:	1) трех рабочих дней; 2) двух рабочих дней; 3) пяти рабочих дней.
12	Право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора определяется:	1) ТК РФ; 2) ст. 37 Конституции РФ; 3) ГК РФ.
13	В случае создания непосредственной угрозы жизни и здоровью людей суд вправе не начавшуюся забастовку отложить на срок до..., а начавшуюся - приостановить на тот же срок.	1) 10 дней; 2) 15 дней; 3) 5 дней.
14	Представители работодателя (работодателей) и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашениям, достигнутым в результате примирительной процедуры, а также виновные в неисполнении либо отказывающиеся от исполнения решения трудового арбитража, привлекаются к:	1) административной ответственности; 2) уголовной ответственности; 3) дисциплинарной ответственности.

Тема 14. Охрана труда

3- ИОПК-2.3

знать: правила по принятию юридически значимых действий и может предвидеть правовые последствия применения норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения

1	Что относится к субъективным особенностям работника:	1) пол; 2) производственные условия; 3) состояние здоровья; 4) возраст.
2	Какие виды совместительства существуют:	1) внутреннее и внешние; 2) первичное и вторичное; 3) основное и неосновное.
3	Максимальная продолжительность рабочего времени для педагогических работников составляет:	1) 36 часов в неделю; 2) 30 часов в неделю; 3) 32 часа в неделю.
4	Охрана труда как институт трудового права – это:	1) система общественных отношений, регулирующих отношения в области охраны труда; 2) система правовых норм, направленных на обеспечение условий труда в соответствии с требованиями гигиены и безопасности; 3) система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.
5	В целях обеспечения соблюдения	1) 50 человек;

	требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает ..., создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.	2) 100 человек; 3) 70 человек.
6	Обязанность прохождения медицинских осмотров предусмотрена для:	1) работников до 18 лет; 2) работников до 21 года; 3) беременных женщин.
7	Обязанность работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:	1) периодически проводить экспертизу условий охраны труда; 2) создание и функционирование системы управления охраной труда; 3) не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
8	Обязанность работника в области охраны труда:	1) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; 2) проводить специальную оценку условий труда; 3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; 4) участвовать в обсуждении вопросов по созданию безопасных условий труда.
9	Работодатель, численность работников которого не превышает ..., принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.	1) 40 человек; 2) 50 человек; 3) 30 человек.
10	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты осуществляется за счет средств:	1) работника; 2) работодателя.
11	При несчастном случае на производстве работодатель обязан немедленно:	1) организовать первую помощь пострадавшему; 2) сообщить о случившемся родственникам; 3) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц.
12	Для расследования несчастного случая работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее:	1) двух человек; 2) трех человек; 3) пяти человек.
13	Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько	1) трех дней; 2) двух дней; 3) пяти дней.

	пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение:	
14	Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение:	1) 10 дней; 2) 15 дней; 3) 12 дней.
15	При групповом несчастном случае работодатель обязан направить извещение в прокуратуру в течение:	1) одного дня; 2) пяти дней; 3) двух дней.

4.1.3. Темы докладов

№ п/п	Перечень тем докладов	Код и наименование результата обучения
Тема 2. Принципы и функции трудового права		
1	1.Понятие и общая характеристика принципов трудового права. 2.Принципы и нормы международного трудового права. 3.Классификация принципов российского трудового права. 4.Понятие и виды функций трудового права. 5.Общая характеристика функций трудового права.	У- ИОПК-2.2 уметь: демонстрировать способность по установлению юридических фактов и анализ обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения
Тема 5. Права человека в сфере труда		
2	1.Индивидуальные трудовые права. 2.Понятие персональных данных работника. 3.Способы обеспечения конфиденциальности персональных данных работников. 4.Ответственность за нарушения правил обработки персональных данных работников. 5.Коллективные трудовые права. 6.Право на свободу объединения.	У- ИОПК-2.2 уметь: демонстрировать способность по установлению юридических фактов и анализ обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения
Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда		
3	1.Понятие и значение социального партнерства в сфере труда. 2.Основные принципы социального партнерства как института трудового права. 3.Формы социального партнерства. 4.Органы социального партнерства. 5.Основные формы участия работников в управлении	У- ИОПК-2.2 уметь: демонстрировать способность по установлению юридических фактов и анализ обстоятельств с целью применения конкретных

	<p>организацией.</p> <p>6.Коллективные переговоры.</p> <p>7.Коллективные договоры и соглашения как правовые акты социального партнерства.</p>	<p>норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 7. Правовое регулирование занятости населения		
4	<p>1.Государственная политика в области занятости.</p> <p>2.Понятие и формы занятости.</p> <p>3.Права и гарантии граждан в области занятости.</p> <p>4.Правовая организация трудоустройства.</p> <p>5.Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия.</p> <p>6.Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, инвалидов и др.).</p> <p>7.Правовой статус безработного.</p> <p>8.Порядок признания граждан безработными, их регистрация.</p> <p>9.Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы.</p> <p>10.Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу.</p> <p>11.Пособия по безработице: размер, порядок назначения и выплаты.</p>	<p>У- ИОПК-2.3</p> <p>уметь: осуществлять принятие юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 8. Трудовой договор		
5	<p>1.Содержание трудового договора.</p> <p>2.Обязательные и дополнительные условия трудового договора.</p> <p>3.Форма трудового договора.</p> <p>4.Виды трудовых договоров.</p> <p>5.Понятие и виды переводов по трудовому праву.</p> <p>6.Отличия перемещения от переводов.</p> <p>7.Отстранение от работы.</p>	<p>У- ИОПК-2.3</p> <p>уметь: осуществлять принятие юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
6	<p>1.Основания прекращения трудового договора, их классификация.</p> <p>2.Расторжение трудового договора по соглашению сторон.</p> <p>3.Расторжение срочного трудового договора.</p> <p>4.Расторжение трудового договора по инициативе работника.</p> <p>5.Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, его общие и дополнительные основания.</p> <p>6.Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.</p>	<p>У- ИОПК-2.3</p> <p>уметь: осуществлять принятие юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 9. Рабочее время и время отдыха		
7	<p>1.Виды рабочего времени.</p> <p>2.Режим рабочего времени и порядок его установления.</p> <p>3.Учет рабочего времени.</p>	<p>У- ИОПК-2.3</p> <p>уметь: осуществлять принятие юридически значимых действий по</p>

	<p>4.Сверхурочная работа.</p> <p>5.Совместительство. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.</p> <p>6.Право на отдых и его гарантии.</p> <p>7.Понятие и виды времени отдыха.</p> <p>8.Ежегодные отпуска работников.</p> <p>9.Условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков.</p>	<p>применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 10. Оплата и нормирование труда работников		
8	<p>1.Понятие заработной платы.</p> <p>2.Принципы оплаты труда.</p> <p>3.Система государственных гарантий по оплате труда.</p> <p>4.Оплата сверхурочной работы.</p> <p>5.Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.</p> <p>7.Ограничение удержаний из заработной платы.</p> <p>8.Ответственность за нарушение условий оплаты труда.</p>	<p>У- ИОПК-2.3</p> <p>уметь: осуществлять принятие юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 11. Трудовой распорядок и дисциплина труда		
9	<p>1.Понятие трудовой дисциплины.</p> <p>2.Правила внутреннего трудового распорядка организации, иные локальные нормативные акты организаций.</p> <p>3.Меры поощрения за успехи в работе (виды, основания, порядок применения) и за особые трудовые заслуги.</p> <p>4.Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты и виды.</p> <p>5.Общая дисциплинарная ответственность.</p> <p>6.Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности.</p> <p>7.Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.</p> <p>8.Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования.</p> <p>9.Специальная дисциплинарная ответственность.</p>	<p>У- ИОПК-2.3</p> <p>уметь: осуществлять принятие юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора		
10	<p>1.Понятие материальной ответственности сторон трудового правоотношения и ее значение.</p> <p>2.Условия наступления материальной ответственности стороны трудового правоотношения.</p> <p>3.Случаи наступления материальной ответственности работодателя перед работником.</p> <p>4.Правовая природа материальной ответственности работников за действительный (реальный) ущерб, причиненный имуществу работодателя (основные условия), отличие ее от гражданско-правовой ответственности.</p> <p>5.Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная.</p> <p>6.Индивидуальная и коллективная (бригадная)</p>	<p>У- ИОПК-2.3</p> <p>уметь: осуществлять принятие юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>

	ответственность работников. 7.Определение размера ущерба и порядок его возмещения	
Тема 14. Охрана труда		
11	1.Принципы охраны труда и государственная политика в области охраны труда. 2.Система нормативных правовых актов по охране труда. 3.Права и обязанности работника в области охраны труда. 4.Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. 5.Система охраны труда в РФ. 6.Служба охраны труда на локальном уровне. 7.Инструктажи по охране труда. 8.Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. 9.Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.	У- ИОПК-2.3 уметь: осуществлять принятие юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения

4.1.4. Кейс задание

№ п/п	Перечень кейс -заданий	Код и наименование результата обучения										
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.												
1	<p>1. Кейс-задание. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:</p> <p>1)гражданин в возрасте 17 лет в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к работодателю, указанному в направлении;</p> <p>2)государственный инспектор труда определил, что в АО предоставляют работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня, что не соответствует ст. 115 ТК РФ;</p> <p>3) генеральный директор ООО направил представителей в комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ;</p> <p>4) профком организации рассматривает обращение работодателя о расторжении трудового договора с бухгалтером по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ</p> <p>2. Кейс-задание. Проанализируйте структуру и функционирование механизма правового регулирования заработной платы в современных условиях. Результаты анализа отразите в таблице:</p> <table><tr><th>Метод правового регулирования заработной платы</th><th>Общая характеристика</th></tr><tr><td>Государственное нормирование</td><td></td></tr><tr><td>Негосударственное нормирование</td><td></td></tr><tr><td>Коллективно-договорное регулирование</td><td></td></tr><tr><td>Индивидуально-договорное регулирование</td><td></td></tr></table> <p>3. Кейс-задание.</p>	Метод правового регулирования заработной платы	Общая характеристика	Государственное нормирование		Негосударственное нормирование		Коллективно-договорное регулирование		Индивидуально-договорное регулирование		<p>У- ИОПК-2.2</p> <p>уметь: демонстрировать способность по установлению юридических фактов и анализ обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Метод правового регулирования заработной платы	Общая характеристика											
Государственное нормирование												
Негосударственное нормирование												
Коллективно-договорное регулирование												
Индивидуально-договорное регулирование												

	<p>Найдите соответствие:</p> <table><tr><td>Система отрасли трудового права</td><td>Совокупность нормативных актов о правовом регулировании труда, обладающих внутренним единством и взаимосвязью.</td></tr><tr><td>Система трудового законодательства</td><td>Расположенные в определенной последовательности группы однородных норм – институты и подинституты.</td></tr><tr><td>Институт трудового договора</td><td>Нормы о коллективных договорах и соглашениях.</td></tr><tr><td>Институт социального партнерства в сфере труда</td><td>Нормы о приеме на работу, переводу на другую работу и увольнении работника.</td></tr></table>	Система отрасли трудового права	Совокупность нормативных актов о правовом регулировании труда, обладающих внутренним единством и взаимосвязью.	Система трудового законодательства	Расположенные в определенной последовательности группы однородных норм – институты и подинституты.	Институт трудового договора	Нормы о коллективных договорах и соглашениях.	Институт социального партнерства в сфере труда	Нормы о приеме на работу, переводу на другую работу и увольнении работника.	
Система отрасли трудового права	Совокупность нормативных актов о правовом регулировании труда, обладающих внутренним единством и взаимосвязью.									
Система трудового законодательства	Расположенные в определенной последовательности группы однородных норм – институты и подинституты.									
Институт трудового договора	Нормы о коллективных договорах и соглашениях.									
Институт социального партнерства в сфере труда	Нормы о приеме на работу, переводу на другую работу и увольнении работника.									
Тема 3. Правоотношения в сфере труда										
2	<p>1. Кейс-задание. Какие отношения регулируются нормами трудового законодательства Российской Федерации?</p> <p>а) отношения между заказчиком и подрядчиком по договору подряда;</p> <p>б) отношения между супругами по поводу уборки дома;</p> <p>в) отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;</p> <p>г) отношения, возникающие в связи с отдыхом работников;</p> <p>д) отношения, основанные на административном подчинении одной стороны другой;</p> <p>е) отношения, связанные с поступлением гражданина на муниципальную, государственную службу и прохождением данной службы;</p> <p>ж) отношения между акционерами и директором акционерного общества.</p> <p>2. Кейс-задание. Укажите, какие виды рабочего времени (нормальное, сокращенное, неполное) могут быть установлены следующим категориям работников:</p> <ul style="list-style-type: none">– секретарь-референт (имеет ребенка семи лет);– врач-стоматолог;– юрисконсульт государственного унитарного предприятия;– вахтер, являющийся инвалидом III группы;– машинист буровой установки, занятых на подземных горных работах;– водитель автобуса.	<p>У- ИОПК-2.2</p> <p>уметь: демонстрировать способность по установлению юридических фактов и анализ обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>								
Тема 4. Источники трудового права										
3	<p>1.Кейс-задание.</p> <p>Составьте схему: «Порядок проведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора», отразив в ней последовательно все стадии данного процесса, участвующих субъектов, соответствующие сроки и правовые последствия.</p> <p>2. Кейс-задание.</p> <p>Найдите в ТК РФ нормы права, регулирующие правоотношения:</p> <p>а) непосредственно связанные с трудом;</p>	<p>У- ИОПК-2.2</p> <p>уметь: демонстрировать способность по установлению юридических фактов и анализ обстоятельств с целью применения</p>								

б) предшествующие непосредственно трудовым правоотношением; в) существующие параллельно с непосредственно трудовыми отношениями; г) являющиеся следствием непосредственно трудовых правоотношений.	конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения
--	--

Тема 13. Трудовые споры и порядок их разрешения

4	<p>1. Кейс-задание. Дайте характеристику различным видам трудовых споров, заполнив таблицу:</p> <table><tr><th>Виды трудовых споров</th><th>Стороны спора и их представители</th><th>Предмет спора</th><th>Порядок разрешения</th><th>Конкретный пример</th></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>	Виды трудовых споров	Стороны спора и их представители	Предмет спора	Порядок разрешения	Конкретный пример						У- ИУК-3.1
Виды трудовых споров	Стороны спора и их представители	Предмет спора	Порядок разрешения	Конкретный пример								
	<p>2. Кейс-задание. Используя материалы судебной практики, приведите примеры индивидуальных трудовых споров.</p>	уметь: эффективно использовать стратегию сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде и особенность поведения других участников в сфере трудовых правоотношений										

Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

5

1. Кейс-задание. В юридическую консультацию г. Сальска обратились следующие граждане:

а) Афанасьев, заключивший трудовой договор с ООО «Аэроплан» сроком на 2 месяца и которому отказываются предоставлять оплачиваемый отпуск;

б) Валицкая, одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте 10 лет, в связи с отказом в предоставлении сокращенной рабочей недели;

в) Идрисов, работающий в Воркуте, в связи с тем, что ему не выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы;

г) Петров, работающий вахтовым методом, в связи с тем, что работодатель не оплатил ему два дня нахождения в пути до места выполнения работы.

Дайте правовую консультацию по всем указанным вопросам.

2. Кейс-задание. Заполните таблицу

Основания дифференциации правового регулирования труда

Субъективные особенности работника	
Объективные условия труда	

У- ИОПК-2.3

уметь: осуществлять принятие юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения

4.1.5. Практический вопрос

№ п/п	Перечень практических вопросов	Код и наименование результата обучения
Тема 2. Принципы и функции трудового права		

1	<p>1. Представьте себя на месте разработчиков Трудового кодекса РФ. Какие изменения в перечень основных принципов правового регулирования труда, закрепленных в ст.2 ТК РФ, вы бы предложили внести?</p> <p>2. Охарактеризуйте функции трудового права с точки зрения регулирования трудовых отношений и их охраны. В каких нормах они находят своё проявление?</p>	В- ИОПК-2.2 владеть: навыками по установлению юридических фактов и анализу обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения
Тема 7. Правовое регулирование занятости населения		
2	<p>1. Сформулируйте понятие занятости? Для каких целей используется это понятие в трудовом праве?</p> <p>2. Определите виды занятости. Какие из них считаются трудовой занятостью? Какие из них рассматриваются как нетрудовая занятость?</p>	В- ИОПК-2.3 владеть: навыками по принятию юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения
Тема 9. Рабочее время и время отдыха		
3	<p>1. В организации введен многосменный режим работы. Какими документами оформляется переход работников из одной смены в другую?</p> <p>2. Представьте себе, что вы юрисконсульт крупной оптовой фирмы, занимающейся закупками продовольственных товаров и реализацией их через сеть розничных магазинов. Руководитель организации поручил вам разработать перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём. Какие должности вы включите в этот перечень?</p>	В- ИОПК-2.3 владеть: навыками по принятию юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения

4.1.6 Практическое задание

№ п/п	Перечень практических заданий	Код и наименование результата обучения
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.		
1	<p>Задача 1. Директор птицефабрики заключил договор с Лазаревым на ремонт офиса правления птицефабрики. Ремонт должен был быть осуществлен в течение четырех 8 со дня заключения договора. При этом в договоре прямо предусматривалось, что начальным сроком выполнения работ является дата подписания договора. В договоре также определена стоимость работ в виде сметы. <i>Какой договор заключили стороны? Применяются ли к гражданско-правовым договорам нормы трудового права?</i></p> <p>Задача 2 Локов заключил с ректором университета</p>	В- ИОПК-2.2 владеть: навыками по установлению юридических фактов и анализу обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения

	<p>договор, согласно которому его бригада обязалась починить крышу учебного корпуса. Работа длилась две недели. По ее окончании Локов потребовал от ректората оплатить работникам сверхурочную работу. Администрация вуза отказалась сделать это, ссылаясь на то, что фамилии членов бригады в договоре не указаны и на работу они оформлены не были. <i>Какова природа возникших отношений? Разрешите спор по существу.</i></p>	
Тема 3. Правоотношения в сфере труда		
2	<p>Задача 1. Бригада рабочих строителей была приглашена ООО «Вектор» для строительства резервуаров для хранения нефти. Договоры были заключены с каждым строителем. Трудовые книжки на рабочих заведены не были, приказ о назначении на работу не издавался. Вознаграждение выплачивалось конкретному рабочему за каждый построенный резервуар в зависимости от той функции, которую он выполнял в подряде. Через пять месяцев работа была окончена, и строители потребовали выплатить им компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие. <i>Являются ли возникшие отношения трудовыми? Подлежат ли удовлетворению требования строителей? В каком случае и кто может применить в возникшем споре со строителями нормы трудового законодательства?</i></p> <p>Задача 2. Проверкой, проведенной органами внутренних дел, выявлено большое число граждан, длительное время нигде не работающих и не желающих трудиться. Источники доходов этих лиц неизвестны. По материалам проверки принято решение обязать их предоставить данные о средствах существования, а при отсутствии таковых – принять меры к принудительному трудоустройству. <i>Правомерны ли действия сотрудников полиции?</i></p> <p>Задача 3. На заводе по производству аммиака произошла утечка газа. Многие работники по решению директора были переведены на 12 часовой рабочий день для устранения аварии. <i>Нарушаются ли в данном случае принцип запрещения принудительного труда?</i></p> <p>Задача 4. В клубе фабрики к Новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изокружка, электропроводку для освещения елки сделал электромонтер фабрики в рабочее время. Песни и пляски у елки организовал</p>	<p>В- ИОПК-2.2</p> <p>владеть: навыками по установлению юридических фактов и анализу обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>

	массовик, приглашенный культработником клуба за определенную плату. В каких отношениях с фабрикой находились указанные лица?	
Тема 4. Источники трудового права		
3	<p>Задача 1. Почтальон Троянов был уволен по сокращению штата из Самарского филиала государственного унитарного предприятия «Почта России». Ответчиком по иску о восстановлении на работе был признан Самарский филиал, так как директор филиала обладает правом заключать трудовые договоры и увольнять работников. Восстановив Троянова на работе, суд взыскал компенсацию за время вынужденного прогула за счет собственных средств филиала. В апелляционной жалобе юрисконсульт Самарского филиала просил решение суда отменить, так как филиал не является юридическим лицом и, следовательно, ответчиком по делу должно было выступать унитарное предприятие. <i>Подлежит ли апелляционная жалоба удовлетворению? Могут ли филиалы и представительства выступать стороной трудового правоотношения?</i></p> <p>Задача 2. Супруга инженера Гарина обратилось к директору АО с просьбой повлиять на ее мужа, который пропивает зарплату. Директор распорядился выдавать зарплату не Гарину, а его жене. Гарин обратился в комиссию по трудовым спорам с требованием отменить это распоряжение. <i>Подлежит ли требование Гарина удовлетворению? Может ли быть ограничена трудовая правоспособность работника в данной ситуации?</i></p>	В- ИОПК-2.2 владеть: навыками по установлению юридических фактов и анализу обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения
4	<p>Задача 1. Руководитель организации обратился в местную администрацию (городскую) с просьбой запретить деятельность профсоюза. При этом он ссылаясь на то, что профсоюз не зарегистрирован. Кроме того, он ссылаясь на то, что профсоюз вмешивается в процесс принятия администрацией организации по вопросам переводов и увольнений, а также добивается заключения коллективного договора. <i>Определите пределы вмешательства профсоюза в работу администрации предприятия? Кто и при каких условиях может запретить деятельность профсоюзной организации?</i></p> <p>Задача 2. 14-летний Воробьев пришел устраиваться на работу в продуктовый магазин. <i>Какие обязательные условия должны быть соблюдены, чтобы прием на работу Воробьева был правомерным?</i></p>	В- ИОПК-2.2 владеть: навыками по установлению юридических фактов и анализу обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения
Тема 5. Права человека в сфере труда		
5	Задача 1. В профсоюзной организации в связи с	В- ИОПК-2.2

	<p>многочисленными жалобами работников на серьезные нарушения в сфере охраны труда, было принято решение об осуществлении профсоюзного контроля за состоянием охраны труда посредством проведения проверок уполномоченными профсоюзом лицами. Однако работодатель всячески препятствовал проведению подобных проверок, ссылаясь, что проверкой состояния охраны труда могут заниматься лишь органы Федеральной инспекции труда. <i>Определить права профсоюзов в сфере труда? Какие меры могут принять профсоюзные органы в случае выявления нарушений по охране труда?</i></p> <p>Задача 2. Пациентам психиатрической больницы было рекомендовано в качестве трудовой терапии изготовление деревянных сувениров. Впоследствии эти сувениры реализовывались администрацией больницы. Опекун одного из больных обратился в суд с исковым заявлением о взыскании заработной платы, которая, по его мнению, причитается его подопечному за выполненную работу. <i>Какое решение должен вынести суд?</i></p> <p>Задача 3. Профсоюз обратился в суд с заявлением о признании незаконным приказа директора о наложении на работника - члена профсоюза Бурлакова штрафа за опоздание на работу. Суд отказал в рассмотрении заявления, ссылаясь на отсутствие у профсоюза доверенности на право обращения с суд от Бурлакова. <i>Является ли позиция суда законной и обоснованной?</i></p> <p>Задача 4. 8-летнего Сашу Еремина пригласили на киностудию сниматься в детском журнале «Ералаш». <i>При каких условиях заключение трудового договора между Сашей и киностудией будет правомерным? Кто должен подписывать трудовой договор со стороны работника? Будет ли Саша нести ответственность за нарушение своих трудовых обязанностей?</i></p>	<p>владеть: навыками по установлению юридических фактов и анализу обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 6. Социальное партнерства в сфере труда.		
6	<p>Задача 1. В ООО «Энерго» председатель первичной профсоюзной организации и директор подписали коллективный договор, которым предусматривались, в частности, условия об обязательствах работников выполнять при необходимости работу за пределами рабочего дня, перечислять 1% от заработной платы в Фонд поддержки пенсионеров данного ООО, не бастовать и др. Коллективный договор был передан на регистрацию в государственный орган. Какой орган осуществляет регистрацию коллективных договоров? Какое решение должен принять государственный орган? Дайте разъяснения работникам по их возможным дальнейшим действиям.</p>	<p>В- ИОПК-2.2</p> <p>владеть: навыками по установлению юридических фактов и анализу обстоятельств с целью применения конкретных норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>

	<p>Задача 2. Коллективным договором АО «Газстрой» предусмотрена вы плата при увольнении всем работникам, проработавшим в газовой отрасли 20 и более лет, выходного пособия в размере 5 окладов, независимо от основания увольнения. Оцените соответствие условия трудовому законодательству.</p>	
Тема 8. Трудовой договор		
7	<p>Задача 1. Цветков устроился на работу в организацию в качестве водителя. При этом трудовой договор с ним в письменной форме не был заключен, приказ о приеме на работу не издавался. Когда он обратился с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, ему было отказано. Директор организации указал, что не считает его работником организации, так как о приеме на работу Цветков договорился в устной форме с заведующим гаражом Феоктистовым (о чем последний ничего директору не сообщил). Цветков обратился в инспекцию труда, где ему было предложено обратиться в суд с иском к Феоктистову о взыскании денежной компенсации отпуска. <i>Являются ли разъяснения инспектора правомерными? Изменится ли ситуация, если Цветков: а) был допущен к работе Феоктистовым, но с ведома заместителя директора организации, б) допущен к работе заместителем директора организации? в) с ведома директора филиала организации?</i></p> <p>Задача 2. В результате урагана были существенно повреждены производственные постройки завода «Деталь». Директор завода издал приказ о переводе всего инженерно-технического персонала на работы по расчистке территории и ликвидации последствий урагана. Часть работников отказались от такого перевода, мотивируя свой отказ тем, что они заключали трудовой договор о выполнении другой работы, а расчищать территорию - не их трудовая функция. Правомерны ли действия директора завода? Как осуществляется перевод на другую работу по производственной необходимости?</p> <p>Задача 3. При ознакомлении с приказом о приеме на работу менеджер Смирнов обнаружил в приказе формулировку о приеме его на работу с трехмесячным испытательным сроком. Однако в подписанном им трудовом договоре такого положения не было. Законно ли установлено испытание Смирнову? Каков порядок назначения испытания при приеме на работу? Составьте проект приказа о приеме его на работу, составьте трудовой договор.</p>	<p>В- ИОПК-2.3 владеть: навыками по принятию юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 10. Оплата и нормирование труда работников.		

8	<p>Задача 1. Работникам строительной организации не выплачивалась заработная плата в течение 2-х месяцев. В бухгалтерии работникам объяснили, что заказчики строительства (местная администрация) не перечислила денежные средства. Работники написали на имя директора коллективное письмо о приостановлении работы и на следующий день не явились на работу. Руководство строительной организации расценило действия работников как прогул и уволило их? Работники обратились в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании денежных средств за время вынужденного прогула. <i>Какое решение должен вынести суд? Какие нормы трудового права нарушаются в данной ситуации.</i></p> <p>Задача 2. Сотрудниками организации самостоятельно инициирована выплата заработной платы один раз в месяц, что и закреплено в коллективном договоре. Может ли это считаться нарушением трудового законодательства, ведь согласно нормам ТК РФ заработная плата должна выплачиваться не реже двух раз в месяц? Помимо этого в коллективном договоре сказано, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни дополнительной оплате не подлежит, а компенсируется предоставлением другого дня отдыха. Правомерно ли это?</p> <p>Задача 3. Электрик Буянов со сдельной системой оплаты труда в течение августа в связи с отсутствием многих работников, находившихся в отпуске, неоднократно выполнял работы, требующие различной квалификации, в частности соответствующие более низкому разряду. В конце месяца он обратился в бухгалтерию ЗАО «Юг-строй» с просьбой оплатить его труд по ставке наивысшей квалификации. Правомерно ли требование работника? Каков порядок оплаты труда при выполнении работ различной квалификации?</p>	<p>В- ИОПК-2.3 владеет: навыками по принятию юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 11. Трудовой распорядок и дисциплина труда.		
9	<p>Задача 1. На государственного гражданского служащего работника налоговой инспекции Чижикова за ненадлежащее исполнение возложенных на него должностных обязанностей приказом начальника было наложено дисциплинарное взыскание – строгий выговор и одновременно он был предупрежден о неполном служебном соответствии. Правомерен ли приказ? Какие нормативные акты необходимо использовать? В роли государственного инспектора труда дайте юридическую оценку данной ситуации.</p> <p>Задача 2. При утверждении правил внутреннего трудового распорядка на текстильной фабрике</p>	<p>В- ИОПК-2.3 владеет: навыками по принятию юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>

	работодатель предложил в перечень мер дисциплинарного взыскания включить: строгий выговор; замечание; выговор; выговор с предупреждением об увольнении; лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы более 6 рабочих часов; штраф в размере 1/2 зарплаты за появление в рабочее время в нетрезвом состоянии; лишение премии беременных и матерей, имеющих детей до 3-х лет, за суммарную нетрудоспособность более 2-х месяцев в году. Законны ли предложения работодателя? Почему?	
Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора.		
10	<p>Задача 1. На одной из буровых установок в Ханты-Мансийском автономном округе из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков ООО «Полет» продолжила работу, используя сохранившиеся в исправности агрегаты, применив к ним в экстремальной ситуации методы, не предусмотренные правилами ведения работы. В случае прекращения работ по указанным причинам ООО «Полет» был бы причинён значительный материальный ущерб. Однако использованные методы работы привели к поломке части агрегатов и причинению работодателю материального ущерба. Несмотря на то, что выгода работодателя была очевидна, вследствие причинения ущерба в гораздо меньших размерах, чем могло бы быть в случае прекращения работ, ООО «Полет» обратилось в суд с иском о возмещении причинённого ущерба. Сформулируйте решение суда. Задача 2. Чигорина была принята на работу зав. складом и с ней был заключен договор о полной материальной ответственности. По истечении 6 месяцев была проведена инвентаризация, в результате которой на складе была обнаружена недостача материала в сумме 200 000 руб. Приказом работодателя Чигориной была взыскана недостающая сумма. Она обратилась в суд с иском о возврате неправомерно удержанных денежных средств ввиду того, что при принятии ее на работу не была проведена инвентаризация с участием прежнего работника. Правомерны ли действия работодателя? Какое решение должен вынести суд?</p>	<p>В- ИОПК-2.3</p> <p>владеть: навыками по принятию юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>
Тема 13. Трудовые споры и порядок их разрешения.		
11	<p>Задача 1. В связи с отсутствием сырья директор организации издал распоряжение о предоставлении всем рабочим цеха отпуска без сохранения заработной платы на 20 дней. Возражая против предоставления такого отпуска, часть работников обратились в комиссию по трудовым спорам с требованием выплатить им среднюю заработную плату за указанный период. Правомерны ли действия</p>	<p>В- ИУК-3.1</p> <p>владеть: навыками эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяя свою роль в команде и особенность</p>

	<p>директора? Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам по данному вопросу и на основании каких норм?</p> <p>Задача 2. Семенов, работавший плотником в автотранспортном предприятии на основании срочного трудового договора, приказом директора от 3 февраля в связи с производственной необходимостью был переведен для выполнения работ по приему, обработке и хранению запасных частей на склад предприятия в целях замещения отсутствующего работника Левина сроком на 1 месяц с сохранением среднего заработка. Семенов в течение месяца исполнял обязанности Левина. 10 июня директор издал аналогичный приказ и вновь перевел Семенова на 1 месяц для выполнения работ на склад в целях замещения отсутствующего Левина. Семенов не приступил к работе и был уволен за прогул. Семенов подал иск в суд о восстановлении на работе, однако на момент обращения в суд срок трудового договора с Семеновым истек. Решите спор по существу. Как следует поступить суду в указанном случае?</p>	<p>поведения других участников в сфере трудовых правоотношений</p>
Тема 14. Охрана труда		
12	<p>Задача 1. Руководитель ООО «Родина» принял на работу до конца сельскохозяйственного сезона Алексееву для проведения работ по дезинсекции растений и борьбе с вредителями и Семенова, в 2018 г. окончившего общеобразовательную школу, для выполнения ежедневно работ в течение 3 часов по уходу за растениями в помещении тепличного комплекса. Правомерны ли действия руководителя?</p> <p>Задача 2. Крылов по устному распоряжению работодателя был направлен в филиал организации. По пути в филиал на принадлежащем ему автомобиле Крылов попал в аварию, в результате которой получил увечья и был признан инвалидом I группы. Является ли данный случай связанным с производством? В каком порядке он должен быть расследован?</p> <p>Задача 3. В связи с обнаруженными нарушениями правил охраны труда в организации, в частности отсутствием изоляции электропроводки элементов освещения здания склада и использованием самодельных электронагревательных приборов в некоторых кабинетах, инспектор по охране труда профсоюза дал предписание руководителю организации запретить работу в указанных помещениях и устранить отмеченные нарушения, а также наложил штраф на руководителя. Руководитель организации проигнорировал требования инспектора, а инспектор обратился в</p>	<p>В- ИОПК-2.3</p> <p>владеть: навыками по принятию юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>

	Федеральную инспекцию труда. Оцените правомерность требований общественного инспектора по охране труда и руководителя организации. Какое решение должна вынести Федеральная инспекция труда?	
Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.		
13	<p>Задача 1. Цаплина устроилась в ГУП «Фемида» на должность юрисконсульта. Однако вскоре ей помимо своей основной работы было поручено вести кадровый учет, который ранее вела секретарь, ушедшая в отпуск по беременности и родам. Цаплина не возражала, но решила все грамотно оформить. Поясните, что в данной ситуации имеет место: совместительство или совмещение? Каковы отличительные признаки данных правовых категорий? Каковы особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству? Каковы особенности регулирования труда при совмещении профессий (должностей)? Как правильно оформить совместительство и совмещение профессий (должностей)?</p> <p>Задача 2. Семнадцатилетний Шустриков был принят в игровой клуб «Саванна» на должность бармена. Работал он в основном в ночное время, а также его регулярно привлекали к сверхурочной работе. Когда же он обратился с заявлением о ежегодном оплачиваемом отпуске, то работодатель сказал Шустрикову, что его нечем заменить в настоящий момент, только через месяц возможно предоставить отпуск. Шустриков не согласился с решением работодателя и обратился в Государственную инспекцию труда Краснодарского края за разъяснениями. В качестве государственного инспектора труда дайте консультацию Шустрикову. Нарушены ли его права? Можно ли привлечь работодателя к ответственности в данной ситуации?</p>	<p>В- ИОПК-2.3</p> <p>владеть: навыками по принятию юридически значимых действий по применению норм материального и процессуального права, регулирующих трудовые отношения</p>

4.2. Типовые задания для промежуточной аттестации

4.2.1. Вопросы к экзамену

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Пример оценочного средства	Код компетенции
--	----------------------------	-----------------

<p>Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.</p>	<p>Понятие отрасли трудового права. Характерные признаки труда, регулируемого трудовым правом России. Понятие предмета трудового права. Понятие метода правового регулирования. Метод трудового права как сочетание императивного и диспозитивного регулирования. Метод трудового права как сочетание частноправового и публично-правового регулирования. Понятия «система трудового права» и «система трудового законодательства». Трудовое право в системе российского права (соотношение трудового права с иными отраслями права).</p>	<p>ИОПК-2.2</p>
<p>Тема 2. Принципы и функции трудового права.</p>	<p>Понятие и общая характеристика принципов трудового права. Принципы и нормы международного трудового права. Классификация принципов российского трудового права. Понятие и виды функций трудового права. Общая характеристика функций трудового права.</p>	<p>ИОПК-2.2</p>
<p>Тема 3. Правоотношения в сфере труда.</p>	<p>Виды правоотношений в сфере труда. Понятие и элементы правоотношений в сфере труда. Субъекты правоотношений в сфере труда. Виды субъектов трудового права. Работник как сторона трудового правоотношения. Работодатель как субъект трудового правоотношения. Содержание трудового правоотношения. Классификация прав и обязанностей сторон трудового правоотношения. Понятие коллективных трудовых правоотношений. Участники и содержание коллективных трудовых правоотношений. Профессиональный союз как субъект трудового права. Содержание и условия правосубъектности профсоюзов по российскому праву. Контрольно-надзорные и юрисдикционные трудовые правоотношения. Охрана трудовых прав как цель деятельности правового социального государства</p>	<p>ИОПК-2.2</p>
<p>Тема 4. Источники трудового права.</p>	<p>Источники трудового права: понятие и виды. Нормативно-правовой акт как источник трудового права</p>	<p>ИОПК-2.2</p>
<p>Тема 5. Права человека в сфере труда.</p>	<p>Перечень прав человека в сфере труда. Индивидуальные трудовые права. Понятие персональных данных работника. Способы обеспечения конфиденциальности персональных данных работников. Ответственность за нарушения правил обработки персональных данных работников. Коллективные трудовые права.</p>	<p>ИОПК-2.2</p>

	Право на свободу объединения. ч	
Тема 6. Социальное партнерства в сфере труда.	Понятие и значение социального партнерства в сфере труда. Основные принципы социального партнерства как института трудового права. Формы социального партнерства. Органы социального партнерства. Основные формы участия работников в управлении организацией. Коллективные переговоры. Коллективные договоры и соглашения как правовые акты социального партнерства.	ИОПК-2.2
Тема 7. Правовое регулирование занятости населения.	Государственная политика в области занятости. Понятие и формы занятости. Права и гарантии граждан в области занятости. Правовая организация трудоустройства. Федеральная государственная служба занятости, ее полномочия. Территориальные органы занятости. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, военнослужащих, уволенных с военной службы, инвалидов и др.). Правовой статус безработного. Порядок признания граждан безработными, их регистрация. Профессиональная подготовка, повышение квалификации, переподготовка лиц, не имеющих работы. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу. Пособия по безработице: размер, порядок назначения и выплаты.	ИОПК-2.3
Тема 8. Трудовой договор.	Понятие трудового договора. Социальное назначение и основные функции трудового договора. Отграничение трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Стороны трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка работника. Срок трудового договора. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Форма трудового договора. Виды трудовых договоров. Понятие и виды переводов по трудовому праву. Отличия перемещения от переводов. Отстранение от работы. Основания прекращения трудового договора, их классификация. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, его общие и дополнительные основания. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Юридические гарантии охраны прав работников.	ИОПК-2.3

<p>Тема 9. Рабочее время и время отдыха.</p>	<p>Виды рабочего времени. Виды рабочей недели. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени. Сверхурочная работа. Совместительство. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Право на отдых и его гарантии. Понятие и виды времени отдыха. Ежегодные отпуска работников. Условия предоставления и продолжительность дополнительных отпусков. Порядок предоставления ежегодных отпусков.</p>	<p>ИОПК-2.3</p>
<p>Тема 10. Оплата и нормирование труда работников.</p>	<p>Понятие заработной платы. Принципы оплаты труда. Система государственных гарантий по оплате труда. Оплата сверхурочной работы. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Ограничение удержаний из заработной платы. Ответственность за нарушение условий оплаты труда</p>	<p>ИОПК-2.3</p>
<p>Тема 11. Трудовой распорядок и дисциплина труда.</p>	<p>Понятие трудовой дисциплины. Правила внутреннего трудового распорядка организации, иные локальные нормативные акты организаций. Меры поощрения за успехи в работе (виды, основания, порядок применения) и за особые трудовые заслуги. Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты и виды. Общая дисциплинарная ответственность. 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. Специальная дисциплинарная ответственность.</p>	<p>ИОПК-2.3</p>
<p>Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора.</p>	<p>Понятие материальной ответственности сторон трудового правоотношения и ее значение. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового правоотношения. Случаи наступления материальной ответственности работодателя перед работником. Правовая природа материальной ответственности работников за действительный (реальный) ущерб, причиненный имуществу работодателя (основные условия), отличие ее от гражданско-правовой ответственности. Виды материальной ответственности работников: ограниченная и полная. Индивидуальная и коллективная (бригадная) ответственность работников. Определение размера ущерба и порядок его возмещения</p>	<p>ИОПК-2.3</p>

<p>Тема 13. Трудовые споры и порядок их разрешения.</p>	<p>Способы защиты трудовых прав работников. Федеральная инспекция труда, ее роль в защите трудовых прав работника. Понятие и виды трудовых споров. Классификация трудовых споров по субъектному составу и предмету трудовых споров. Разграничение трудовых споров в зависимости от того, из каких правоотношений они возникают. Принципы рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры, понятие, причины их возникновения и подведомственность Коллективные трудовые споры, причины их возникновения. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Право на забастовку и его ограничение. Порядок проведения забастовки. Правовые последствия признания забастовки незаконной. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.</p>	<p>ИУК-3.1</p>
<p>Тема 14. Охрана труда.</p>	<p>Принципы охраны труда и государственная политика в области охраны труда. Система нормативных правовых актов по охране труда. Права и обязанности работника в области охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Система охраны труда в РФ. Служба охраны труда на локальном уровне. Инструктажи по охране труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.</p>	<p>ИОПК-2.3</p>
<p>Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.</p>	<p>Основания дифференциации трудового законодательства. Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет (несовершеннолетних). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей-физических лиц. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников АПК.</p>	<p>ИОПК-2.3</p>

4.3. Темы курсовых работ

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Перечень тем курсовых работ	Код компетенции
<p>Тема 1. Предмет, метод и система трудового права.</p>	<p>1 Развитие фабричного законодательства в России до 1917 г. 2. Трудовое право как отрасль российского права и его роль в социально-экономическом развитии Российской Федерации на современном этапе. 3. Место трудового права в системе права Российской Федерации. 4. Предмет, метод и система трудового права России.</p>	<p>ИОПК-2.2</p>
<p>Тема 2. Принципы и функции трудового права.</p>	<p>1. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. 2. Принципы социального партнерства в сфере труда. .</p>	<p>ИОПК-2.2</p>
<p>Тема 3. Правоотношения в сфере труда.</p>	<p>1. Правовое положение трудового коллектива по трудовому праву. 2. Особенности правового статуса работников — иностранных граждан и лиц без гражданства. 3. Правовой статус работника. 4. Профсоюз как субъект трудового права. 5. Основные права и гарантии деятельности профсоюзов. 6. Цифровизация трудовых отношений: теоретические и практические аспекты. 7. Юридические факты в трудовом праве: понятие и особенности</p>	<p>ИОПК-2.2</p>
<p>Тема 4. Источники трудового права.</p>	<p>1. Влияние судебной практики на применение нормативных актов трудового права России. 2. Регулирование отношений в сфере труда локальными нормативными актами. 3. Актуальные проблемы трудового законодательства. 4. Место Конституции РФ в регулировании социально-трудовых отношений. 5. Соотношение конвенций МОТ и национального трудового законодательства.</p>	<p>ИОПК-2.2</p>
<p>Тема 5. Права человека в сфере труда.</p>	<p>1. Правовое регулирование предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.</p>	<p>ИОПК-2.2</p>

<p>Тема 6. Социальное партнерства в сфере труда.</p>	<p>1. Система и формы социального партнерства в сфере труда. 2.. Коллективный договор: содержание и порядок заключения. 3. Соглашения: стороны, содержание и порядок заключения. 4. Коллективные переговоры: предмет, участники и порядок проведения. 5. Разрешение разногласий при коллективных переговорах.</p>	<p>ИОПК-2.2</p>
<p>Тема 7. Правовое регулирование занятости населения.</p>	<p>1. Правовое регулирование трудоустройства в Российской Федерации. 2. Правовой статус безработного. 3. Цифровые технологии в системе организационно-правового регулирования занятости населения.</p>	<p>ИОПК-2.3</p>
<p>Тема 8. Трудовой договор.</p>	<p>1. Трудовой договор: понятие, виды и правовое содержание. 2. Порядок заключения трудовых договоров. 3. Правовое регулирование трудовых отношений при конкурсном замещении должностей. 4. Испытание при приеме на работу: содержание, права и обязанности сторон трудового договора. 5. Особенности правового регулирования труда при временных переводах на другую работу. 6. Основания и порядок прекращения трудового договора. 7. Правовое регулирование расторжения трудового договора по инициативе работодателя. 8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: теория и практика. 9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по причинам производственного характера</p>	<p>ИОПК-2.3</p>
<p>Тема 9. Рабочее время и время отдыха.</p>	<p>1. Правовое регулирование сокращенного и неполного рабочего времени. 2. Режим и учет рабочего времени по трудовому законодательству. 3. Время отдыха: понятие, виды и правовое содержание. 4. Особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников. 5. Правовое регулирование отпусков.</p>	<p>ИОПК-2.3</p>
<p>Тема 10. Оплата и нормирование труда работников.</p>	<p>1. Локально-нормативное и договорное регулирование заработной платы. 2. Правовое регулирование предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением.</p>	<p>ИОПК-2.3</p>
<p>Тема 11. Трудовой распорядок и дисциплина труда.</p>	<p>1. Понятие, содержание и порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка.</p>	<p>ИОПК-2.3</p>

	<p>2. Дисциплинарный проступок: виды, состав, правовые последствия.</p> <p>3 Поощрения за труд и порядок их применения.</p> <p>4. Взыскания за нарушения трудовой дисциплины и их применение.</p>	
<p>Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора.</p>	<p>1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.</p> <p>2. Материальная ответственность работодателя перед работником.</p>	<p>ИОПК-2.3</p>
<p>Тема 13. Трудовые споры и порядок их разрешения.</p>	<p>1. Трудовые споры: понятие, причины возникновения и классификация.</p> <p>2. Правовое регулирование рассмотрения индивидуальных трудовых споров.</p> <p>3. Право на забастовку и правовой механизм его реализации.</p> <p>4. Понятие и основные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников.</p>	<p>ИУК-3.1</p>
<p>Тема 14. Охрана труда.</p>	<p>1. Охрана труда как институт трудового права.</p> <p>2. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.</p> <p>3. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.</p>	<p>ИОПК-2.3</p>
<p>Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.</p>	<p>1. Особенности регулирования труда дистанционных работников.</p> <p>2. Регулирование труда руководителей организаций.</p> <p>3. Особенности регулирования труда медицинских работников.</p> <p>4. Правовое регулирование трудовых отношений работников агропромышленного комплекса.</p>	<p>ИОПК-2.3</p>

**5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ
ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И ОПЫТА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИЙ**

Оценочное средство	Шкала оценивания
Тест	<p>Результат тестирования оценивается по процентной шкале оценки. Каждому обучающемуся предлагается комплект тестовых заданий из 25 вопросов:</p> <p>Оценка «отлично» – 25-22 правильных ответов.</p> <p>Оценка «хорошо» – 21-18 правильных ответов.</p> <p>Оценка «удовлетворительно» – 17-13 правильных ответов.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» – менее 13 правильных ответов.</p>
Устный опрос	<p>Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если: обучающийся четко выражает свою точку зрения по рассматриваемым вопросам, приводя соответствующие примеры.</p> <p>Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если: обучающийся допускает отдельные погрешности в ответе</p> <p>Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если: обучающийся обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного и нормативного материала</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если: обучающийся обнаруживает существенные пробелы в знаниях основных положений дисциплины, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи.</p>
Доклад, сообщение	<p>Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> – доклад оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями; – при написании докладчик использовал нормативные правовые акты, научную и специальную литературу (монографии, диссертации и т.п.), позволяющие раскрыть тему доклада в полном объеме; – докладчик показал владение понятийным аппаратом темы доклада; – уверенно и грамотно отвечает на заданные вопросы; – выводы самостоятельны и соответствуют действующему законодательству (при этом могут носить дискуссионный характер). <p>Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> – доклад оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями; – при написании докладчик использовал нормативные правовые акты, научную и специальную литературу (монографии, диссертации и т.п.) позволяющие раскрыть тему доклада в полном объеме; – докладчик показал владение понятийным аппаратом темы доклада; – докладчик неуверенно отвечает на заданные вопросы; – выводы нечетки и неясны. <p>Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> – доклад оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями; – при написании докладчик в недостаточной степени (мере) использовал нормативные правовые акты, научную и специальную литературу (монографии, диссертации и т.п.) позволяющие раскрыть тему доклада в полном объеме (доклад не завершен, есть «пробелы» и т.п.); – докладчик не показал владение понятийным аппаратом темы доклада в полном объеме; – докладчик не может четко ответить на вопросы; – выводы имеются, но не доказаны.

	<p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> – доклад не оформлен в соответствии с предъявляемыми требованиями; – доклад зачитывается, т.е. докладчик не показал владение понятийным аппаратом темы доклада в полном объеме; – содержание доклада не соответствует теме; – докладчик не может ответить на заданные вопросы; – отсутствуют выводы.
Кейс-задание	<p>Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – в полной мере осмыслил реальную профессионально-ориентированную ситуацию; – знает содержание юридической терминологии и умеет применять её для конкретной реальной профессионально-ориентированной ситуации; – полностью правильно решил кейс-задание; – дал исчерпывающие ответы на все позиции кейс-задания.
	<p>Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – в достаточном объеме осмыслил реальную профессионально-ориентированную ситуацию; – знает содержание юридической терминологии и умеет применять её для конкретной реальной профессионально-ориентированной ситуации с незначительными ошибками; – решил кейс-задание более чем наполовину.
	<p>Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – не понял в полном объеме представленную в кейс-задании реальную профессионально-ориентированную ситуацию; – в неполном объеме знает содержание юридической терминологии и имеет затруднения в её применении для конкретной реальной профессионально-ориентированной ситуации; – дал неполный ответ на кейс-задание, но в достаточном объеме для проверки сформированности компетенции.
	<p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся:</p> <ul style="list-style-type: none"> – не осмыслил реальную профессионально-ориентированную ситуацию; – не знает юридическую терминологию по представленной реальной профессионально-ориентированной ситуации; – полностью неправильно решил кейс-задание.
Задача (практическое задание)	<p>Оценка «отлично» выставляется если:</p> <ul style="list-style-type: none"> – при решении задачи (практического задания) обучающийся дает развернутый и полный ответ на все вопросы, поставленные в ней; – при решении задачи (практического задания) в полном объеме используется соответствующая нормативная правовая база, позволяющая правильно – решить поставленные задачи, доказать точку зрения автора, решение аргументировано и логично.
	<p>Оценка «хорошо» выставляется если:</p> <ul style="list-style-type: none"> – при решении задачи (практического задания) обучающийся дает развернутый и полный ответ на все вопросы, поставленные в ней; – при решении задачи (практического задания) не в полном объеме используется соответствующая нормативная правовая база, позволяющая доказать точку зрения автора (т.е. обучающийся в решении ссылается не на все необходимые нормы); – решение аргументировано и логично лишь в части.
	<p>Оценка «удовлетворительно» выставляется если:</p> <ul style="list-style-type: none"> – при решении задачи (практического задания) обучающийся дает развернутый и полный ответ не на все вопросы, поставленные в ней, и допускает 1-2 незначительные ошибки (неточности); – при решении задачи не используется соответствующая нормативная правовая база, позволяющая правильно решить поставленные задачи, т.е. ответ – в целом верен, но решение нет;

	<p>– решение недостаточно аргументировано и логично.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется если:</p> <p>– при решении задачи (практического задания) обучающийся дает не правильный ответ;</p> <p>– при решении задачи (практического задания) не используется соответствующая нормативная правовая база, позволяющая правильно решить поставленные задачи, т.е. ответ и решение не верно, решение не аргументировано и не логично.</p>
Практический вопрос	<p>Оценка «отлично» выставляется, если: обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный практический вопрос, проявил совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыл основные положения темы. В письменном ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Обучающийся подкрепляет теоретический ответ практическими примерами. Ответ сформулирован научным языком, обоснована авторская позиция обучающегося. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень владения компетенцией(-ями).</p> <p>Оценка «хорошо» выставляется, если: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный практический вопрос, проявлено умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, но есть недочеты в формулировании понятий, решении задач. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень владения компетенцией(-ями).</p> <p>Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: обучающимся сформулирован неполный ответ на практический вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, нарушена логика изложения письменного ответа, не сделаны выводы. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень владения компетенцией(-ями).</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если: обучающийся испытывает значительные трудности в ответе на практический вопрос, допускает существенные ошибки, не владеет терминологией, не знает основных понятий. Обучающимся продемонстрирован низкий уровень владения компетенцией(-ями).</p>
Промежуточная аттестация ЭКЗАМЕН	<p>Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если: обучающийся дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявил совокупность осознанных знаний об объекте, доказательно раскрыл основные положения темы. В ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений. Обучающийся подкрепляет теоретический ответ практическими примерами. Ответ сформулирован научным языком, обоснована авторская позиция обучающегося. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа или с помощью «наводящих» вопросов преподавателя. Обучающимся продемонстрирован высокий уровень владения компетенцией(-ями).</p> <p>Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если: обучающимся дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, проявлено умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи. Ответ четко структурирован, логичен, но есть недочеты в формулировании понятий, решении задач. При ответах на дополнительные вопросы допущены незначительные ошибки. Обучающимся продемонстрирован повышенный уровень владения компетенцией(-ями).</p> <p>Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если: обучающимся дан неполный ответ на вопрос, логика и последовательность</p>

Курсовая работа	<p>изложения имеют существенные нарушения. Допущены грубые ошибки при определении сущности раскрываемых понятий, явлений, нарушена логика ответа, не сделаны выводы. Речевое оформление требует коррекции. Обучающийся испытывает затруднение при ответе на дополнительные вопросы. Обучающимся продемонстрирован базовый уровень владения компетенцией(-ями).</p>
	<p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если: обучающийся испытывает значительные трудности в ответе на вопрос, допускает существенные ошибки, не владеет терминологией, не знает основных понятий, не может ответить на «наводящие» вопросы преподавателя. Обучающимся продемонстрирован низкий уровень владения компетенцией(-ями).</p>
	<p>Оценка «отлично» выставляется, если: продемонстрировано блестящее владение проблемой исследования, материал выстроен логично, последовательно, обучающийся аргументированно отстаивает свою точку зрения. Во введении приводится обоснование выбора конкретной темы, четко определены цель и задачи работы. Использован достаточный перечень источников и литературы для методологической базы исследования. Обучающийся грамотно использует профессиональные термины, актуальные исходные данные. Проведен самостоятельный анализ (исследование) объекта. В работе использованы материалы правоприменительной деятельности органов государственной власти. По результатам работы сделаны логичные и обоснованные выводы. Оформление работы соответствует методическим рекомендациям. Объем и содержание работы соответствует требованиям. На защите обучающийся исчерпывающе отвечает на все дополнительные вопросы:</p>
	<p>Оценка «хорошо» выставляется, если: обучающийся демонстрирует повышенный уровень владения проблемой исследования, логично, последовательно и аргументированно отстаивает ее концептуальное содержание. Во введении содержатся небольшие неточности в формулировках цели, задач. В основной части допущены незначительные погрешности в исследовании. В работе использованы материалы правоприменительной деятельности органов государственной власти. Выводы обоснованы, аргументированы. Оформление работы соответствует методическим рекомендациям. Объем работы соответствует требованиям. На защите обучающийся отвечает на все дополнительные вопросы.</p>
	<p>Оценка «удовлетворительно» выставляется, если: обучающийся демонстрирует базовый уровень владения проблемой исследования. Во введении указаны цель и задачи исследования, но отсутствуют их четкие формулировки. Работа является компиляцией чужих исследований с попыткой формулировки собственных выводов в конце работы. Изложение материала логично и аргументировано. Наблюдается отступление от требований в оформлении и объеме работы. При ответе на вопросы во время защиты обучающийся испытывает затруднения.</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если: обнаруживается несамостоятельность выполнения курсовой работы, некомпетентность в исследуемой проблеме, нарушена логика изложения материала. Работа не соответствует требованиям, предъявляемым к оформлению и содержанию. На защите курсовой работы обучающийся не отвечает на вопросы, не разбирается в изучаемой теме.</p>