НПОУ «ЯКУТСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.05 Трудовое право

Специальность: 40.02.01 Право и организация социального обеспечения

Профиль подготовки социально-экономический

Квалификация юрист

Форма обучения очная

Год набора 2020

Якутск 2020

Рабочая программа дисциплины разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.02 Право и организация социального обеспечения.

Организация-разработчик: НПОУ «Якутский колледж инновационных технологий»

Разработчики: Зайцева Дарья Александровна, ст. преподаватель

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ……..4
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ……...7
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ……..11
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ……13

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДОВОЕ ПРАВО

1.1. Область применения рабочей программы

Рабочая программа дисциплины является частью образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

П. Профессиональный цикл

ОП Общепрофессиональные дисциплины

ОП.05 Трудовое право

1.3. Цели и задачи дисциплины – требования к результатам освоения дисциплины:

В результате освоения дисциплины обучающийся должен знать:

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:

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

ОК и ПК, которые актуализируются при изучении дисциплины:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

1.4. Количество часов на освоение дисциплины:

Максимальной учебной нагрузки обучающегося 140 часов, в том числе:

– аудиторной учебной работы обучающегося (обязательных учебных занятий) 90 часов;

– внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы обучающегося 49 часов;

– консультация 1 час.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДОВОЕ ПРАВО

2.1. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	140
Аудиторная учебная работа (обязательные учебные занятия) (всего)	90
в том числе:	
практические занятия (если предусмотрено)	60
Внеаудиторная (самостоятельная) учебная работа обучающегося (всего)	49
Консультация	1
Промежуточная аттестация в форме:	экзамен

2.2. Тематический план и содержание дисциплины

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторных и практических занятий, внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы обучающихся, курсовой работы (проекта), учебной и производственной практики	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
Раздел 1. Трудовое право. Общие положения			
Тема 1.1 Трудовое право как самостоятельная отрасль Российского права. Источники трудового права	**Содержание** Понятие, предмет, источники трудового права. Специфика метода трудового права. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.	2	1
	Практические занятия Работа с нормативно-правовыми актами, решение тестовых и практических заданий	4	2
	Самостоятельная работа Работа с конспектом. Изучение учебной литературы.	2	2
Тема 1.2 Субъекты трудового права	**Содержание** Понятие и состав субъектов трудового права. Работник и его трудовая правосубъектность. Работодатель и его разновидности. Содержание и пределы работодательской правосубъектности	2	1
	Практические занятия Работа с нормативно-правовыми актами, решение тестовых и практических заданий	4	2
	Самостоятельная работа Ответить на контрольные вопросы.	2	2
Тема 1.3 Профессиональные союзы и иные представительные органы работников	**Содержание** Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Иные представительные органы работников	2	1

как субъекты трудового права	**Практические занятия** Решение тестовых и практических заданий	4	2
	Самостоятельная работа Работа с нормативно-правовыми актами, работа с конспектом. Изучение учебной литературы.	2	2
Тема 1.4 Социальное партнерство	**Содержание** Понятие, стороны, принципы, система и формы социального партнерства. Коллективные переговоры, коллективный договор и социально-партнерские соглашения.	2	1
	Практические занятия Работа с нормативно-правовыми актами, решение тестовых и практических заданий	4	2
	Самостоятельная работа Работа с нормативно-правовыми актами, работа с конспектом. Изучение учебной литературы.	2	2
Тема 1.5 Правовое регулирование занятости и трудоустройства	**Содержание** Понятие занятости и круг лиц, считающихся занятыми. Правовой статус безработного. Трудоустройство и его виды.	2	1
	Практические занятия Работа с нормативно-правовыми актами, решение тестовых и практических заданий	4	2
	Самостоятельная работа Работа с нормативно-правовыми актами, работа с конспектом. Изучение учебной литературы.	2	2
Раздел 2. Трудовое право. Часть вторая			
Тема 2.1 Трудовой договор	**Содержание** Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом. Содержание трудового договора. Процесс заключения трудового договора. Виды трудовых договоров. Служебный контракт гражданского государственного служащего и его отличие от трудового договора. Изменение и прекращение трудового договора.	2	1
	Практические занятия Работа с нормативно-правовыми актами, решение тестовых и практических заданий	4	2
	Самостоятельная работа Работа с нормативно-правовыми актами, работа с конспектом. Изучение учебной литературы.	4	2
Тема 2.2 Особенности правового регулирования	**Содержание** Специфика трудовых отношений работников религиозных организаций. Спортсмены и тренеры как субъекты трудового права и	2	1

труда отдельных категорий работников	особенности их трудовой деятельности. Особенности правового регулирования труда лиц в возрасте 18 лет.		
	Практические занятия	4	2
	Работа с нормативно-правовыми актами, решение тестовых и практических заданий		
	Самостоятельная работа	4	2
	Работа с нормативно-правовыми актами, работа с конспектом. Изучение учебной литературы.		
Тема 2.3 Рабочее время. Время отдыха	**Содержание** Понятие и виды рабочего времени. Режим рабочего времени. Сверхурочные работы. Понятие и виды времени отдыха. Виды отпусков.	2	1
	Практические занятия	4	2
	Работа с нормативно-правовыми актами. решение тестовых и практических заданий		
	Самостоятельная работа	4	2
	Работа с ТК РФ, гл. 3. Составление конспекта «Рабочее время».		
Тема 2.5 Институт заработной платы и его содержание. Гарантии и компенсации	**Содержание** Понятие заработной платы (оплаты труда). Организация заработной платы и системы оплаты труда. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда. Правовая охрана оплаты труда. Гарантийные выплаты и доплаты. Компенсационные выплаты и их виды	2	1
	Практические занятия	4	2
	Работа с нормативно-правовыми актами, решение тестовых и практических заданий		
	Самостоятельная работа	4	2
	Работа с конспектом. Изучение учебной литературы.		
Тема 2.6. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность.	**Содержание** Понятие дисциплины труда и методы ее поддержания. Внутренний трудовой распорядок. Меры поощрения и порядок их применения. Дисциплинарная ответственность и порядок наложения дисциплинарных взысканий.	2	1
	Практические занятия	4	2
	Работа с нормативно-правовыми актами, решение тестовых и практических заданий		
	Самостоятельная работа	4	2
	Работа с конспектом. Изучение учебной литературы.		
Тема 2.7. Профессиональная подготовка, переподготовка и	**Содержание** Общие положения. Ученический договор.	2	1
	Практические занятия	4	2
	Решение тестовых и практических заданий		

повышение квалификации	**Самостоятельная работа** Работа с конспектом. Изучение учебной литературы.	4	2
Тема 2.8. Материальная ответственность	**Содержание** Материальная ответственность работников. Материальная ответственность работодателя	2	1
	Практические занятия Работа с нормативно-правовыми актами, решение тестовых и практических заданий	4	2
	Самостоятельная работа Работа с конспектом. Изучение учебной литературы.	4	2
Тема 2.9 Охрана труда	**Содержание** Понятие охраны труда и его значение. Содержание института охраны труда. Государственный и общественный контроль и надзор за охраной труда и соблюдением трудового законодательства.	2	1
	Практические занятия Работа с нормативно-правовыми актами, решение тестовых и практических заданий	4	2
	Самостоятельная работа Работа с конспектом. Изучение учебной литературы.	4	2
Тема 2.10. Трудовые споры	**Содержание** Понятие и виды трудовых споров. Подведомственность индивидуальных трудовых споров и порядок их разрешения. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Забастовка. Отличие забастовки от самозащиты трудовых прав работников.	2	1
	Практические занятия Работа с нормативно-правовыми актами, решение тестовых и практических заданий	4	2
	Самостоятельная работа Работа с конспектом. Изучение учебной литературы.	4	2
Тема 2.11. Международные нормы труда	**Содержание** Понятие международно-правового регулирования труда. Основные источники международно-правового регулирования труда.	2	1
	Практические занятия Работа с нормативно-правовыми актами, решение тестовых и практических заданий	4	2
	Самостоятельная работа Работа с конспектом. Изучение учебной литературы. Выполнение индивидуальных заданий	3	2
	Консультация	1	
	ВСЕГО	**140**	

3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДОВОЕ ПРАВО

3.1. Требования к материально-техническому обеспечению

Реализация дисциплины требует наличия:

– учебного кабинета.

Технические средства обучения:

Занятия проводятся в учебной аудитории и компьютерном классе, оснащенных необходимым учебным, методическим, информационным, программным обеспечением.

3.2. Информационное обеспечение реализации дисциплины

Основные источники:

1. Коломоец, Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения / Е.Е. Коломоец. – Москва : Проспект, 2019. – 125 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=607422 (дата обращения: 28.01.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-392-29710-8. – DOI 10.31085/9785392297108-2019-128. – Текст : электронный.

2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко, К.Н. Гусов и др. ; ред. Э.Г. Тучкова. – 10-е изд., перераб. и доп. – Москва : Проспект, 2018. – 1375 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494530 (дата обращения: 28.01.2021). – ISBN 978-5-392-27376-8. – Текст : электронный.

3. Трудовое право: учебник/ Гасанов К.К., Мышко Ф.Г. - М.: Юнити-Дана, 2018. – 510 с. biblioclub.ru/index.php?page=book&id=117165

Дополнительные источники:

1. Трудовое право:учеб./М.Б. Смоленский,С.В. Михайлов. – М.: Кнорус, 2018. – 256 с. – Рек.ЭС УМО

2. Трудовое право: учебник/Смирнова О.В., Снигиревой И.О., Гладкова Н.Г. – М.: РГ-Пресс, 2019. – 537 с.

Перечень интернет-ресурсов, других источников:

1. http://elibrary.rsl.ru – Российская государственная библиотека: Электронная библиотека.
2. http://leb.nlr.ru – Электронный фонд Российской национальной библиотеки.
3. http://nlib.sakha.ru/elib/index.php - Электронная библиотека / Национальной библиотеки Республики Саха (Якутия).
4. http://biblioclub.ru - Электронная библиотека
5. http://www.garant.ru/ - Информационно-правовой портал Гарант.Ру

6. http://consultant.ru - Справочная правовая система в России

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДОВОЕ ПРАВО

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется педагогическим работником в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий.

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	**Формы и методы контроля и оценки результатов обучения**
Знать: – нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; – содержание российского трудового права; – права и обязанности работников и работодателей; – порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; – виды трудовых договоров; – содержание трудовой дисциплины; – порядок разрешения трудовых споров; – виды рабочего времени и времени отдыха; – формы и системы оплаты труда работников; – основы охраны труда; – порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора. *Уметь:* – применять на практике нормы трудового законодательства; – анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров; – анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.	Тестирование, Практические задания, выполнение индивидуальных заданий

Контролируемые разделы / темы	**Код и этапы формирования компетенции (или ее части)**	**Оценочные средства**	
		текущий контроль	**промежуточная аттестация**
Раздел 1	ОК 1, ОК 2, ОК 4 – ОК 9, ПК 1.1 – ПК 1.4, ПК 2.2.	Тестирование Самостоятельная работа	экзамен
Раздел 2	ОК 1, ОК 2, ОК 4 – ОК 9, ПК 1.1 – ПК 1.4, ПК 2.2.	Тестирование Самостоятельная работа	экзамен

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения дисциплины

Тема 1.1. Трудовое право как самостоятельная отрасль Российского права. Источники трудового права

1) Примерный перечень вопросов теста

1. Трудовое право РФ находится в:

а. ведении РФ

б. совместном ведении РФ и субъектов РФ

в. ведении субъектов.

2. Предмет трудового права составляют:

а. отношения по реализации гражданами своих способностей к труду

б. социальные отношения

в. трудовые и тесно связанные с ними отношения

3. Предметом трудового права являются:

а. отношения, связанные с выполнением исправительных работ по приговору суда

б. отношения, связанные с выполнением трудовых обязанностей по трудовой функции

в. отношения по выполнению работ, нацеленных на овеществленный результат

4. Принцип трудового права:

а. конкретизирует нормы трудового права

б. выступает основным регулятором трудовых отношений

в. является основным началом трудового права.

5. Источник трудового права — это:

а. правовой обычай

б. коллективный договор

в. трудовой договор.

6. Источник трудового права — это:

а. трудовое соглашение

б. решение суда по индивидуальному трудовому спору

в. соглашение по социально-трудовым вопросам.

7. Трудовой кодекс РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются:

а. на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем

б. граждан РФ

в. иностранных граждан

г. лиц без гражданства.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации был введен в действие:

а. с 1 апреля 2001 г.
б. с 1 февраля 2002 г.
в. с 1 июня 2002 г.

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

а. до его введения
б. как до, так и после его введения в действие
в. после его введения в действие.

10. В Трудовом кодексе Российской Федерации:

а. указаны все принципы трудового права
б. перечислены некоторые принципы трудового права
в. принципы трудового права не указаны, поскольку это догматическая категория права.

11. Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров находится в ведении:

а. федеральных органов государственной власти
б. органов государственной власти субъектов Российской Федерации
в. органов местного самоуправления
г. регулируется коллективными договорами и соглашениями

12. Если последний день срока в трудовом праве приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается:

а. данный нерабочий день;
б. ближайший предыдущий ему рабочий день;
в. ближайший следующий за ним рабочий день.

13. Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

а. Трудовому кодексу Российской Федерации
б. законам субъекта Федерации
в. конституциям (уставам) субъектов Федерации.

14. Законы субъекта Федерации, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:

а. указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы трудового права
б. актам органов местного самоуправления
в. постановлениям Правительства Российской Федерации.

15. Трудовое законодательство не регулирует:

а. отношения по занятости и трудоустройству
б. отношения по организации труда и управлению трудом
в. материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда

16. Трудовое законодательство регулирует отношения:

а. в связи с заключением трудового контракта

б. в связи с заключением трудового соглашения

в. в связи с заключением трудового договора

17. Система трудового права — это:

а. совокупность норм, регулирующих трудовые отношения

б. совокупность нормативных правовых актов

в. совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм,

имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования

18. Укажите одну из особенностей метода трудового права:

а. досудебный порядок рассмотрения споров через КТС

б. государственно-властный способ регулирования

в. равноправие сторон трудового договора.

2) Анализ решения задач

Задача. Директор школы заключил с гражданином Козловым соглашение, в соответствии с которым Козлов в течение двух месяцев должен произвести остекление окон в школе. По окончании работы Козлов предъявил дополнительные требования: во-первых, увеличить оплату (так как работал в выходные дни, за что положена повышенная оплата) и, во-вторых, оплатить больничный лист (так как во время работы болел 10 дней). Какие возникли отношения в данном случае, какой отраслью права они регулируются и каковы соответственно последствия?

Задача. Для строительства складских помещений начальник цеха готовой продукции заключил договор с бригадой строителей. Согласно этому договору строители должны были за месяц построить склад определенной площади, а начальник цеха - выплатить им оговоренную сумму. Через некоторое время после заключения договора начальник цеха, желая проверить, как идет строительство, прибыл на стройплощадку, но не застал бригадира и двоих членов бригады, которые в этот день на стройке не работали. Считая это нарушением трудовой дисциплины, начальник цеха издал приказ об объявлении бригадиру и двоим работникам, отсутствовавшим на работе, строгого выговора. Ознакомившись с приказом, бригадир заявил, что они не являются работниками данного цеха и поэтому начальник цеха не может объявить им выговор. В каких отношениях с цехом готовой продукции состоит бригада строителей? Решите эту ситуацию по существу.

Задача. В областной газете было опубликовано распоряжение главы администрации области «О координации работы студентов и учащихся на уборке урожая». В документе оговаривалась обязанность студентов и учащихся

участвовать в реализации договоров между соответствующими учебными заведениями и сельскохозяйственными организациями. Отвечает ли это принципам трудового права? Мотивируйте свой ответ.

Задача. Крупный химический комбинат является градообразующим предприятием города. Практически при выполнении всех основных видов работ на комбинате запрещено применение женского труда. К мэру города поступило обращение женских организаций, в котором констатировалось, что такая ситуация является дискриминирующей. Так ли это, на ваш взгляд? Поясните свою позицию.

Задача. Работникам совместного российско-финского предприятия, гражданам Финляндии, были объявлены выговоры за нарушение трудовой дисциплины, а одному из них отпуск перенесен с летнего периода на зимний. Не согласившись с наказанием, они обратились в профком с просьбой разъяснить правомерность применения к ним российского законодательства о труде. Правильно ли поступила администрация? Подготовьте ответ профкома.

Задача. Мохова заключила соглашение с совместным российско-германским предприятием сроком на 1 год о работе в качестве повара столовой. В соглашении указано, что трудовые отношения регулируются коллективным договором и данным письменным соглашением. Соответствует ли это положение законодательству? Обоснуйте свой ответ.

Задача. Департамент труда субъекта Российской Федерации в октябре разослал по организациям, использующим труд рабочих и служащих, письмо. В этом письме указывалось требование об обязательной разработке в течение ноября данного года проекта коллективного договора и представлении его в декабре на предварительное согласование с указанным департаментом. Кроме того, в письме определялись правила индексации заработной платы, которые должны содержаться в коллективных договорах любых организаций. Проанализируйте ситуацию

3) Примерный перечень заданий

1. Практический анализ отношений по труду, разграничение их по отраслевой принадлежности. Изучение судебной практики, связанной с переквалификацией гражданско-правовых договоров в трудовые.
2. Исследование текста Трудового кодекса Российской Федерации, иных нормативно-правовых актов на предмет выявления императивных и диспозитивных норм, проявлений характерных черт и особенностей метода трудового права.
3. Выявление соотношения системы трудового права и трудового законодательства на основе анализа Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Провести сравнительно-правовой анализ международных принципов трудового права и принципов, содержащихся в национальных нормативных актах.

4) Примерный перечень вопросов для обсуждения на занятиях

1. Виды и система источников трудового права.
2. Характеристика основных источников трудового права.
3. Роль судебной практики в развитии источников трудового права.

5) Задания самостоятельной работы студентов

Проанализировать результаты лекционного и практического занятий, изучить дополнительную литературу.

Подготовить творческую работу на тему: «Применение принципов трудового права в правоприменительной деятельности (на примере одного из принципов)»

Составить схему источников трудового права в соответствии с их юридической силой.

Тема 1.2. Субъекты трудового права

1) Примерный перечень вопросов теста

1. Работник — это:

а. гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем
б. физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем
в. любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

2. В трудовые отношения, по общему правилу, вступают лицами, достигшие возраста:

а. 16 лет
б. 18 лет
в. 14 лет.

3. Работодателем может выступать:

а. ограничено дееспособное физическое лицо
б. необособленное структурное подразделение юридического лица
в. недееспособное лицо.

4. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории Российской Федерации осуществляет:

а. соответствующее федеральное министерство и орган исполнительной власти субъекта РФ по труду
б. федеральная инспекция труда
в. объединение профсоюзов.

5. Минимальный возраст работника для заключения трудового договора, установленный в Трудовом кодексе:

а. 10 лет;

б. 5 лет;

в. не установлен.

6. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

а. обеспечить безубыточную работу организации;

б. своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;

в. соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора.

7. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:

а. соблюдать трудовую дисциплину;

б. выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства;

в. выполнять любую работу по указанию работодателя.

8. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из законных представителей и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию:

а. не допускается;

б. допускается с согласия федеральной инспекции по труду;

в. допускается.

2) Анализ решения задач

Задача. Два работника ООО «Алиса», считая, что права работников нарушаются работодателем, решили создать профсоюз. Имеют ли они на это право? Какие действия необходимо предпринять работникам, чтобы зарегистрировать профессиональный союз? Возможно ли создание профсоюза в военной части, в медицинском учреждении, в полиции?

3) Примерный перечень заданий

Деловая игра «Субъекты трудового права».

4) Задания самостоятельной работы студентов

Работа с учебной и научной литературой, подготовка докладов на тему «Актуальные проблемы регулирования правового статуса отдельных субъектов трудового права». Субъекты трудового права.

Тема 1.4. Социальное партнерство

1) Примерный перечень вопросов теста

1. Инициатива по проведению коллективных переговоров принадлежит:

а. представителям работников

б. представителям работодателей

в. обоим.

2. Коллективный договор заключается на срок:

а. 3 года

б. не более 3 лет

в. не более 5 лет.

3. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников:

а. не подлежат применению

б. отменяются решением суда

в. отменяются решением государственной инспекции труда.

4. При смене формы собственности организации коллективный договор:

а. утрачивает силу

б. сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности

в. сохраняет действие.

5. Работодатели в течение 30 дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к отраслевому соглашению на федеральном уровне не предоставили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему. В этом случае

а. соглашение считается распространенным на этих работодателей

б. образуется специальная комиссия из представителей федерального органа, исполнительной власти по труду и работодателей

в. федеральный орган исполнительной власти по труду обращается в суд с иском (исками) о принудительном присоединении к соответствующему соглашению

г. соглашение на этих работодателей не распространяется.

6. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение

а. семи календарных дней

б. семи рабочих дней

в. десяти календарных дней

г. десяти рабочих дней

со дня получения уведомления.

2) Анализ решения задач

Задача. Департамент труда субъекта Российской Федерации в октябре разослал по организациям, использующим труд рабочих и служащих, письмо. В этом письме указывалось требование об обязательной разработке в течение ноября данного года проекта коллективного договора и представлении его в декабре на предварительное согласование с указанным департаментом. Кроме того, в письме определялись правила индексации заработной платы, которые должны содержаться в коллективных договорах любых организаций. Проанализируйте ситуацию с позиций соблюдения принципов трудового права.

Задача. Профсоюзный комитет частного маслозавода поставил перед собственником завода вопрос о снятии начальника отдела снабжения с занимаемой должности в связи с тем, что он не обеспечил выполнение условий коллективного договора о приобретении спецодежды и других средств индивидуальной защиты работников. Отсутствие их было причиной нескольких несчастных случаев.

Какое решение может быть принято собственником? Какие вы знаете виды ответственности за неисполнение обязательств по коллективному договору?

Задача. Региональным трехсторонним соглашением по социально-трудовым вопросам Омской области установлено правило об обязательной выплате высвобождаемым работникам Омской области единовременного пособия в размере 50 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) за счет средств работодателя. Директор ООО «Бытовая химия», расположенного на территории Омской области, не входит в объединение работодателей Омской области, не участвовал в принятии соглашения и отказывается выплачивать указанное пособие, ссылаясь на трудное финансовое положение ООО «Бытовая химия». Дайте правовую оценку данной ситуации. В каком порядке применяются нормы, установленные региональным соглашением?

3) Примерный перечень заданий

Деловая игра «Формы социального партнерства».

Деловая игра «Заключение коллективного договора»

4) Задания самостоятельной работы студентов

Работа с учебной и научной литературой, Интернет-ресурсами. Изучить находящиеся в открытом доступе заключенные коллективные договоры и соглашения, проанализировать их.

Тема 1.5 Правовое регулирование занятости и трудоустройства

1) Примерный перечень вопросов теста

1. Легальное определение занятости содержится в:

а. Законе РФ «О занятости населения в РФ»

б. ТК РФ

в. Постановлении Правительства РФ «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан».

2. Занятыми считаются:

а. домохозяйка

б. учредитель ООО, не работающий в нем

в. учредитель общественной организации, не работающий в ней.

3. Решение о признании гражданина безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина

а. не позднее 11 дней со дня регистрации в целях поиска подходящей работы

б. через семь календарных дней после регистрации в целях поиска подходящей работы

в. по решению органа службы занятости.

4. Безработными могут быть признаны граждане

а. достигшие 14 лет

б. достигшие 16 лет

в. достигшие 18 лет.

5. Пособие по безработице начисляется гражданам

а. через 11 дней после признания их безработными

б. с первого дня обращения в органы службы занятости

в. с первого дня признания их безработными.

6. Пособие по безработице в первые три месяца выплачивается

а. в размере 50 процентов их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), но не выше прожиточного минимума в субъекте РФ

б. не менее прожиточного минимума в субъекте РФ

в. в размере 75 процентов их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы), но не выше прожиточного минимума в субъекте РФ.

7. Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

а. отпуска по беременности и родам;

б. в случае двух отказов от вариантов подходящей работы

в. в период участия в общественных работах.

2) Анализ решения задач

Задача. Немцев работал проходчиком на шахте «Первомайская» и был уволен по сокращению численности работников. Немцев зарегистрировался в органе службы занятости по месту жительства в качестве безработного и обратился с просьбой дать ему направление на переподготовку в целях получения новой профессии. Немцеву было заявлено, что все затраты на профессиональное обучение, включая оплату труда членов квалификационной комиссии, он должен нести сам. Какое разъяснение должны дать Немцеву по данному вопросу в вышестоящем органе службы занятости, куда он обратился?

Задача. Иванов, зарегистрированный в службе занятости и признанный в установленном порядке безработным, обратился за получением пособия по безработице. Однако инспектор службы занятости сказала ему, что деньги он должен получить по прежнему месту работы (далее – работодатель 1), поскольку он был уволен по сокращению штатов. При обращении в бухгалтерию работодателя 1 Иванов также получил отказ в получении денег. Бухгалтер объяснила Иванову, что он является безработным и поэтому по закону он должен получать пособие по безработице, а предприятие это пособие не выплачивает. Иванов подал жалобу на инспектора службы занятости в областной центр занятости. В каких случаях гражданам назначается пособие по безработице? Полагается ли пособие по безработице Иванову? Решите ситуацию по существу.

Задача. В службу занятости обратился гражданин Богатырев, ранее работавший частным нотариусом, с просьбой о регистрации в качестве безработного. Работниками службы занятости в качестве подходящей работы были предложены Богатыреву общественные работы. Он от предложенной работы отказался, ссылаясь на то, что предложенная работа не соответствует его квалификации и потому не является подходящей. Оцените позицию сторон с точки зрения законодательства о занятости.

3) Примерный перечень заданий

Правовое регулирование занятости и трудоустройства в Ростовской области.

4) **Задания самостоятельной работы студентов**

Ознакомиться с работой органов службы занятости.

Тема 2.1. Трудовой договор

1) Примерный перечень вопросов теста

1. Понятие трудового договора включает в себя:

а. соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку

б. соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ
в. соглашение о найме на время выполнения любых работ.

2. Перечень обязательных условий трудового договора определяется:

а. в коллективном договоре или соглашении
б. по соглашению сторон трудового договора
в. в Трудовом кодексе Российской Федерации.

3. Условия трудового договора могут быть изменены:

а. в устной форме по соглашению сторон
б. в письменной форме по соглашению сторон
в. Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.

4. Если в трудовом договоре не указан срок его действия, трудовой договор считается заключенным:

а. на неопределенный срок
б. на 1 год
в. на 3 года
г. на 5 лет.

5. Срочные трудовые договоры могут заключаться:

а. на определенный срок не более 3 лет
б. на определенный срок не более 5 лет
в. на любой срок.

6. Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре:

а. если это предусмотрено в трудовом договоре и (или) в коллективном договоре или соглашении;
б. если это предусмотрено в правилах внутреннего трудового распорядка;
в. запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7. **Трудовой договор считается заключенным:**

а. с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу
б. с даты подписания трудового договора
в. с даты, указанной в приказе при приеме на работу.

8. Работодатель вправе отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя:

а. только при проведении сокращения численности или штатов в организации;
б. если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;

в. запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

9. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель:

а. не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;

б. обязан сообщить причину отказа в письменной форме;

в. обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

10. Перечень документов, которые необходимо предъявлять при устройстве на работу, установлен в:

а. Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента и постановлениях Правительства Российской Федерации;

б. Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, коллективном договоре;

в. Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, правилах внутреннего трудового распорядка.

11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:

а. в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки;

б. не позднее чем за три дня в устной форме;

в. не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия.

12. В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя:

а. в письменной форме не позднее чем за три дня;

б. не позднее чем за три дня в устной форме;

в. не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин увольнения.

13. Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:

а. если работа не является для него подходящей;

б. Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работнику такое право;

в. в течение испытательного срока на работника не распространяется Трудовой кодекс Российской Федерации, законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договоры и соглашения.

14. В трудовую книжку не вносятся:

а. сведения о взысканиях, за исключением увольнения;

б. сведения о переводах;

в. сведения о наградах и поощрениях.

15. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе:

а. на следующий рабочий день после вступления договора в силу

б. в день подписания трудового договора

в. по первому требованию работодателя.

16. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право трудовой договор:

а. расторгнуть собственным приказом

б. расторгнуть в судебном порядке

в. аннулировать.

17. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее:

а. 3 рабочих дней

б. 5 рабочих дней

в. 7 календарных дней

со дня фактического допущения работника к работе.

18. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется, по общему правилу, в … экземплярах:

а. 1

б. 2

в. 3

19. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в … со дня фактического начала работы.

а. трехдневный срок

б. пятидневный срок

в. семидневный срок

20. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести

трудовые книжки на каждого работника, если работа в этой организации является для работника основной, проработавшего в организации:

а. свыше 1 месяца

б. свыше 5 дней

в. свыше 3 дней.

21. Срок испытания для лиц, занимающих неруководящие должности, не может превышать:

а. одного месяца

б. трех месяцев

в. шести месяцев.

22. Срок испытания для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций не может превышать:

а. шести месяцев

б. восьми месяцев

в. девяти месяцев.

23. Допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции:

а. для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

б. по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда

в. для предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества.

24. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника:

а. не может превышать одного месяца в течение календарного года

б. не может превышать одного месяца в течение рабочего года

в. не ограничена.

25. Срок предупреждения об увольнении по инициативе работника составляет:

а. одну неделю

б. две недели

в. три недели.

26. Работник имеет право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию:

а. не позднее, чем за 3 дня до дня увольнения

б. не позднее, чем за 5 дней до дня увольнения

в. в любое время.

27. При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право:

а. расторгнуть трудовой договор с любым работником организации

б. расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером

в. расторгнуть трудовые договоры с 30% работников организации.

28. Днем прекращения трудового договора является:

а. день подачи заявления об увольнении

б. день, следующий за последним днем работы

в. последний день работы.

29. **При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:**

а. с более высокой производительностью труда и квалификацией

б. имеющие больший стаж работы в данной организации

в. занимающим руководящие должности.

30. Если по истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию трудовой договор не был расторгнут, работник не настаивает на увольнении, то:

а. договор считается расторгнутым, а работник – уволенным

б. договор подлежит перезаключению

в. действие договора продлевается на 5 лет

г. действие трудового договора продолжается.

31. Прогул – это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин:

а. более четырех часов подряд в течение рабочего дня

б. более трех часов подряд в течение рабочего дня

в. в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

32. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом):

а. в случае беременности работницы

б. в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске

в. работников – членов профсоюзных органов.

33. В случае заключения срочного трудового договора:

а. необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;

б. Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;

в. причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора.

34. **Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать:**

а. трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях;

б. условие о срочности утрачивает силу;

в. требуется перезаключать новый срочный трудовой договор с новыми условиями.

35. Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены в:

а. Трудовом кодексе Российской Федерации;

б. Трудовом кодексе Российской Федерации и других федеральных законах;

в. Трудовом кодексе Российской Федерации, других федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях.

36. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за:

а. 3 календарных дня

б. 5 календарных дней

в. 7 рабочих дней

до увольнения.

2) Анализ задач

Задача. В соответствии с приказом директора ООО «Мисс» Ковалев был принят на должность слесаря со сроком испытания 4 месяца. Соответствует ли этот приказ трудовому законодательству? Какой срок испытания может быть назначен в данном случае? Что такое испытание? Какова его продолжительность и в каком порядке он устанавливается? Изменится ли ситуация, если Ковалева примут на работу со сроком испытания 2 месяца в порядке перевода с другого предприятия?

Задача. При приеме на работу мойщицей посуды в кафе В. было предложено пройти медицинское освидетельствование. Однако она это сделать отказалась, заявив, что ей уже 60 лет, и администрация кафе не вправе заставлять ее проходить предварительное медицинское освидетельствование. В

связи с отказом пройти указанное освидетельствование В. было отказано в приеме на работу. Считая, что ей неправильно отказали в заключении трудового договора, В. обратилась в суд с иском о приеме на работу.

Задача. Дайте правовую оценку действий В. и администрации кафе. В каких случаях лица, поступающие на работу, подлежат обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию? Какими нормативными актами регулируются соответствующие процедуры прохождения медицинских осмотров?

Задача. В соответствии с приказом руководителя все работники в организации были переведены на срочную систему оформления трудовых отношений. Перевод объяснялся тем фактом, что предприятие было выкуплено в собственность частным лицом. Работница производственно-технического отдела Петрова отказалась заключить договор сроком на один год, как это ей было предложено. Работодатель предупредил Петрову, что если она не подпишет договор, то будет уволена за нарушение трудовой дисциплины. Петрова договор подписывать отказалась и была уволена с работы. Какое основание увольнения работодатель, на Ваш взгляд, указал в трудовой книжке? Были ли перевод на срочные трудовые договоры и увольнение правомерными? Решите эту ситуацию по существу.

Задача. Приказом директора фабрики контролера Л. перевели на должность заведующего складом готовой продукции. Профком вынес постановление с требованием отменить приказ, так как Л. является профгрупоргом и переводить ее без согласия профкома администрация не имела права. Директор отклонил требование, указав, что оно не основано на законе. Кто в этом споре прав?

Задача. В трудовом договоре, заключенном с директором АО «Моторы» Хвостовым, было предусмотрено, что при расторжении данного трудового договора не применяются некоторые основания увольнения, установленные ТК РФ, в частности за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия. Однако после конфликта, происшедшего между Хвостовым и трудовым коллективом АО, директор был уволен на основании п. 6 ст. 81 ТК РФ. Правомерно ли увольнение Хвостова? Какие нормы трудового законодательства следует использовать для разрешения возникшей проблемы?

Задача. По требованию миграционной службы была уволена группа рабочих из Турции, работавших на строительстве здания Сбербанка. Требование основывалось на норме закона области, ограничивающего срок трудового договора с иностранцами девятью месяцами. В суде, куда обратились рабочие, их адвокат представил копии трудовых договоров, заключенных на один год. В качестве доказательств незаконности увольнения

адвокат сослался и на Конституцию РФ, уравнивающую права иностранцев с правами граждан Российской Федерации. Как следует разрешить спор? Какими правовыми нормативными актами регулируются порядок использования труда иностранцев в России?

Задача. Работница ООО «Янтарь» Сидорова заболела, что подтверждается листком временной нетрудоспособности, и попросила работницу ООО «Янтарь» Афанасьеву, у которой был в этот день выходной, заменить ее на рабочем месте. Афанасьева явилась на работу в нетрезвом состоянии, о чем был составлен акт. Администрация наложила на Афанасьеву дисциплинарное взыскание, а Сидорову уволила за прогул. Сидорова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд? Насколько правомерны действия администрации в отношении Сидоровой и Афанасьевой? Решите ситуацию по существу.

Задача. Г. работал в организации в качестве технического руководителя по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. 15 июня он подал заявление об увольнении с работы по собственному желанию и после истечения двухнедельного срока предупреждения прекратил работу. Однако в день увольнения инспектор отдела кадров отказалась выдать ему на руки трудовую книжку, заявив, что она ее отправила по почте. Г. получил трудовую книжку только 1 марта следующего года с записью о его увольнении с 30 июня прошлого года, с формулировкой «за совершение по месту работы хищения чужого имущества». Г., считая действия работодателя незаконными, обратился в суд с иском об изменении даты и формулировки причины увольнения, взыскания платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Допущены ли работодателем какие-либо нарушения действующего трудового законодательства? Каков порядок ведения и выдачи трудовых книжек? Как следует поступить суду?

Задача. Иванов был неправомерно уволен с работы в ООО «Арго» и восстановлен на работе решением районного суда. После возобновления работы он обратился в отдел кадров с просьбой выдать ему дубликат трудовой книжки, так как в трудовую книжку была внесена запись о незаконном увольнении. Начальник отдела кадров отказался выдавать дубликат, объяснив, что он выдается только в случае утери трудовой книжки. В каких случаях и в каком порядке выдается дубликат трудовой книжки? Решите ситуацию по существу.

Задача. Коротаев был уволен из муниципального ремонтно-строительного предприятия по п. 2 ст. 81 ТК РФ (в связи с сокращением штатов). Считая увольнение незаконным, Коротаев предъявил иск в суд о восстановлении на работе, в котором свои требования мотивировал тем, что он

был принят на работу в счет квоты, созданной для трудоустройства инвалидов на основании договора, заключенного муниципальным предприятием с органами местного самоуправления. В суде представитель ответчика заявил, что увольнение Коротаева при осуществлении мероприятий по сокращению штатов работников обусловлено более низкой производительностью труда и квалификацией истца по сравнению с другими работниками. Разрешите данный спор по существу.

3) Примерный перечень заданий

Деловая игра «Написание трудового договора».

Деловая игра «Заключение трудового договора».

Деловая игра «Изменение трудового договора».

Деловая игра «Прекращение трудового договора»

4) Задания самостоятельной работы студентов

Проведение анализа предлагаемых справочными правовыми системами образцов трудовых договоров.

Работа с учебной и научной литературой, Интернет-ресурсами.

Тема 2.3. Рабочее время и время отдыха

1) Примерный перечень вопросов теста

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

а. уменьшается на 1 час

б. уменьшается на 2 часа

в. уменьшается на 1,5 часа.

2. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать:

а. 4 часов

б. 5 часов

в. 6 часов.

3. **Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника:**

а. 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год

б. 4 часов в течение двух дней подряд и 160 часов в год

в. не ограничено.

4. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

а. не свыше 40 часов;

б. 42 часа при согласии профсоюза;

в. 41 час при согласии местного органа по труду.

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

а. не более 24 часов в неделю;

б. не более 36 часов в неделю;

в. не более 32 часов в неделю.

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

а. не более 24 часов в неделю;

б. не более 35 часов в неделю;

в. не более 32 часов в неделю.

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

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

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

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

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

а. получить его согласие в письменной форме;

б. издать приказ в письменной форме;

в. получить разрешение профсоюза в письменной форме.

9. Режим рабочего времени устанавливается:

а. собственником имущества организации с учетом специфики работы;

б. работодателем по согласованию с профкомом;

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

10. Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:

а. работнику, обучающемуся в вечернем вузе;

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

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

1) Анализ решения задач

Задача. Возможно ли установление в правилах внутреннего распорядка 6-недельной рабочей недели с продолжительностью рабочего дня – 8 часов для целей недопущения сокращения штата, при условии, что профсоюзный орган не высказал возражений в мотивированном мнении и согласился на такое определение рабочего времени?

2) Примерный перечень заданий

Деловая игра «Планирование рабочего времени в организации обслуживания населения/непрерывного производства»

3) Задания самостоятельной работы студентов

Составить схемы режимов рабочего времени и видов рабочего времени

Критерии оценивания тестовых вопросов:

Оценка	Кол-во баллов
отлично	91 - 100
хорошо	71 - 90
удовлетворительно	51 - 70
неудовлетворительно	Менее 51

Перечень вопросов для подготовки к экзамену по дисциплине «Трудовое право».

1. Предмет трудового права. Сфера действия трудового права в современных условиях.
2. Метод трудового права.
3. Правоотношения в сфере правового регулирования труда.
4. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.
5. Система трудового права. Система законодательства о труде. Система науки трудового права.
6. Источники трудового права.
7. Международные нормы как источник трудового права.
8. Значение судебной практики в трудовом праве.
9. Локальные нормы как источник трудового права.
10. Принципы трудового права.
11. Субъекты трудового права: понятие, виды, общая характеристика.
12. Организации как субъекты трудового права.
13. Работник как субъект трудового права.
14. Безработный как субъект трудового права.
15. Работодатель как субъект трудового права.
16. Роль профсоюзов в правовом регулировании труда.
17. Коллектив работников как субъект трудового права.
18. Коллективный договор: понятие и стороны.
19. Коллективные соглашения: понятие и виды.
20. Порядок подготовки и заключения коллективного договора.
21. Содержание коллективного договора и его структура.

22.Генеральное коллективное соглашение.

23. Ответственность по законодательству о коллективных договорах и соглашениях.

24.Понятие социального партнерства в сфере труда. Органы социального партнерства.

25.Формы социального партнерства.

26.Ответственность сторон социального партнерства.

27.Занятость и категории занятого населения по законодательству РФ.

28. Пособие по безработице: понятие, размеры, порядок назначения и выплаты.

29.Профессиональная подготовка по направлению службы занятости. Стипендия за период профессиональной подготовки.

30.Права и обязанности трудоустраиваемых лиц.

31.Понятие и виды трудового договора.

32.Ученический договор.

33.Срочный трудовой договор.

34.Порядок заключения трудового договора.

35.Содержание трудового договора.

36.Трудовая книжка.

37.Испытание при приеме на работу.

38.Переводы на другую работу: понятие, виды, правила.

39.Изменение условий трудового договора.

40.Перевод в случае производственной необходимости.

41.Прекращение трудового договора по инициативе работника.

42.Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией либо по сокращению численности или штата работников.

43. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с несоответствием работника занимаемой должности.

44. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей.

45. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим ценности.

46. Дополнительные основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в отношении руководителя, его заместителя и главного бухгалтера.

47. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

48. Прекращение трудового договора при нарушении правил приема на работу.

49. Прекращение трудового договора в связи с переводом (переходом) работника на другую работу.

50. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы.

51.Расторжение срочного трудового договора.

52.Понятие и виды рабочего времени.

53.Сверхурочные работы: понятие, случаи и порядок проведения.

54.Сокращенное и неполное рабочее время.

55.Совмещение и совместительство.

56.Понятие и виды времени отдыха.

57.Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.

58.Правовое регулирование оплаты труда.

59.Порядок исчисления среднего заработка.

60.Нормы труда, нормы выработки.

61.Понятие, виды гарантийных и компенсационных выплат.

62.Дисциплина труда и трудовой распорядок.

63. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды, порядок применения и снятия.

64. Понятие, виды, основания и порядок применения поощрений за успешный труд.

65.Материальная ответственность в трудовом праве: понятие, виды.

66. Случаи полной материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю.

67.Порядок возмещения ущерба, причинного работодателю.

68. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.

69.Трудовые споры: понятие и виды.

70.Понятие и содержание института охраны труда в трудовом праве.

71.Федеральная инспекция труда.

72. Учет и порядок проведения расследования несчастного случая на производстве.

73.Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

74. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.

75.Индивидуальные трудовые споры, рассматриваемые судом.

76.Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам.

77.Понятие коллективного трудового спора.

78.Порядок разрешения коллективного трудового спора.

79.Забастовка: понятие, порядок организации и проведения.

80. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

81. Система органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Критерии оценки устных ответов студентов на экзамене:

1. **Оценка «отлично»** ставится студенту за правильный, полный и глубокий ответ на вопрос. Ответ студента на вопрос должен быть полным и развернутым, ни в коем случае не зачитываться дословно, содержать четкие формулировки всех определений, касающихся указанного вопроса, подтверждаться фактическими примерами. Такой ответ должен продемонстрировать знание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы. Оценка «отлично» выставляется только при полных ответах на все основные и дополнительные вопросы.

2. **Оценка «хорошо»** ставится студенту за правильный и полный ответ на вопрос. Ответ студента на вопрос должен быть полным, ни в коем случае не зачитываться дословно, содержать четкие формулировки всех определений, непосредственно касающихся указанного вопроса, подтверждаться фактическими примерами. Такой ответ должен продемонстрировать знание студентом материала лекций и базового учебника. Оценка «хорошо» выставляется только при правильных и полных ответах на все основные вопросы. Допускается неполный ответ по одному из дополнительных вопросов.

3. **Оценка «удовлетворительно»** ставится студенту за правильный, но не полный ответ на вопрос преподавателя или билета. Ответ студента на вопрос может быть не полным, содержать нечеткие формулировки определений, прямо касающихся указанного вопроса, неуверенно подтверждаться фактическими примерами. Он ни в коем случае не должен зачитываться дословно. Такой ответ демонстрирует знание студентом только материала лекций. Оценка «удовлетворительно» выставляется только при правильных, но неполных, частичных ответах на все основные вопросы. Допускается неправильный ответ по одному из дополнительных вопросов.

4. **Оценка «неудовлетворительно»** ставится студенту за неправильный ответ на вопрос преподавателя или билета либо его отсутствие. Ответ студента на вопрос, в этом случае, содержит неправильные формулировки основных определений, прямо относящихся к вопросу, или студент вообще не может их дать, как и подтвердить свой ответ фактическими примерами. Такой ответ демонстрирует незнание студентом материала лекций, базового учебника и дополнительной литературы.