

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.13 ТРУДОВОЕ ПРАВО

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
3. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. ПАСПОРТ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ОП.13 ТРУДОВОЕ ПРАВО

1.1. Область применения программы

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения укрупнённой группы специальностей 40.00.00 Юриспруденция.

1.2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Трудовое право» относится к профессиональному циклу (обще-professionalные дисциплины).

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

Общие компетенции, включающие в себя способность:

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

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

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

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

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

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

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

Профессиональные компетенции, соответствующие видам деятельности:

Обеспечение реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

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.

Организационное обеспечение деятельности учреждений социальной защиты населения и органов Пенсионного фонда Российской Федерации.

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

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;

- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

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.

1.4. Количество часов на освоение дисциплины:

По очной форме обучения:

Максимальная учебная нагрузка обучающегося 180 часов, в том числе:

- обязательная аудиторная учебная работа обучающегося 22 часов;
- внеаудиторная (самостоятельная) учебная работа обучающегося 158 час.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Заочная форма обучения	
Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	180
Аудиторная учебная работа (обязательные учебные занятия) (всего)	22
в том числе:	
лекции	8
практические занятия	14
Внеаудиторная (самостоятельная) работа обучающегося (всего)	158
в том числе: проработка лекционного материала, изучение учебной литературы, нормативных правовых актов, судебной практики высших судов, выполнение домашнего задания, подготовка пакета юридических документов.	
Промежуточная аттестация в форме Экзамена – 4 семестр	

2.2. Тематический план и содержание дисциплины «Трудовое право»

ЗАОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
МОДУЛЬ 1.ОСНОВНЫЕ НАЧАЛА ТРУДОВОГО ПРАВА		50	
Тема 1.1. Предмет, метод, система, принципы и функции трудового права	Содержание учебного материала Понятие предмета, метода и системы российского трудового права; виды отношений, входящих в предмет трудового права; характеристика метода трудового права; система трудового права. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Понятие и виды функций трудового права.	12,5	Репродуктивный
	Лекции Понятие предмета, метода и системы российского трудового права; виды отношений, входящих в предмет трудового права; характеристика метода трудового права; система трудового права. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений. Понятие и виды функций трудового права.	0,5	
	Практические занятия ПЗ 1. Проведение устного опроса: 1.1. Какие общественные отношения регулируются трудовым правом? 1.2. Назовите элементы, характеризующие метод трудового права, раскройте их содержание. 1.3. Перечислите элементы системы трудового права. 1.4. Каково значение и содержание основных принципов трудового права? 1.5. Раскройте понятие и виды принципов трудового права. ПЗ 2. Проверка домашнего задания (решение задач, практические задания) 2.2. <i>Интерактивные формы обучения:</i> работа в малых группах, тематика - «Характеристика основополагающих принципов в сфере труда».	1	
	Самостоятельная работа обучающихся В том числе:	11	

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
	<p>- (5 ч.) проработка материала, пройденного на лекции и изучение учебной литературы, ТК РФ, определений и постановлений Конституционного Суда РФ.</p> <p>- (6 ч.) выполнение домашних заданий в виде решения задач, практических заданий</p>		
Тема 1.2. Источники трудового права	<p>Содержание учебного материала Понятие, виды и особенности источников трудового права. Локальные нормативные акты как особые источники трудового права</p>	12,5	Ознакомительный
	<p>Лекции Понятие и виды источников трудового права. Особенности системы источников трудового права Характеристика источников трудового права Локальные нормативные акты: виды, характеристика, порядок разработки и принятия</p>	0,5	
	<p>Практические занятия ПЗ 1. Проведение устного опроса: 1.1. Назовите особенности источников права. 1.2. Охарактеризуйте Конституцию РФ как источник трудового права. 1.3. Объясните, что собой представляют декларации, конвенции, рекомендации и резолюции Международной организации труда. 1.4. Охарактеризуйте ТК РФ и иные федеральные законы как источники трудового права. 1.5. Приведите примеры подзаконных нормативных актов в сфере труда. 1.6. Какие локальные нормативные акты обязательны для принятия работодателем, а какие носят факультативный характер? 1.7. Каков порядок разработки и принятия локальных нормативных актов? ПЗ 2. <i>Интерактивные формы обучения:</i> Работа в малых группах по решению задач</p>	1	
	<p>Самостоятельная работа обучающихся Проработка материала, пройденного на лекции; изучение учебной литературы, ТК РФ, конвенций и рекомендаций МОТ</p>	11	

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
Тема 1.3. Правовые отношения в сфере труда	Содержание учебного материала Система правоотношений в сфере трудового права; характеристика субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; общая характеристика трудового правоотношения; основания возникновения трудового правоотношения	12,5	Ознакомительный
	Лекции Система правоотношений в сфере трудового права. Отличительные признаки трудового правоотношения; основания возникновения трудового правоотношения Характеристика субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений	0,5	
	Практические занятия ПЗ 1. Проведение устного опроса: 1.1. Что собой представляют трудовые отношения? 1.2. Назовите отличительные признаки трудовых отношений. 1.3. Приведите примеры основных и конкретных прав и обязанностей работников и работодателей. 1.4. Перечислите основания возникновения трудовых отношений, дайте им краткую характеристику. 1.5. Что собой представляет категория «трудовое право субъектность»? Раскройте ее применительно к работнику и работодателю. 1.6. Назовите отличия трудовых отношений от отношений, непосредственно связанных с трудовыми. 1.7. Какие категории работодателей вы знаете? 1.8. Какую роль выполняют профсоюзные организации в сфере труда? ПЗ 2. Проверка домашнего задания (решение задач, практические задания). <i>Интерактивные формы обучения:</i> Работа в малых группах - «Характеристика отношений, непосредственно связанных с трудовыми», «Сравнение трудовых отношений и отношений, основанных на гражданско-правовых договорах»	1	
	Самостоятельная работа обучающихся В том числе: - (5 ч.) проработка материала, пройденного на лекции и изучение учебной	11	

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
	литературы, ТК РФ, ГК РФ - (6 ч.) выполнение домашних заданий в виде решения задач, практических заданий		
Тема 1.4. Социальное партнерство в сфере труда	Содержание учебного материала Понятие и основные принципы социального партнерства; субъекты социального партнерства; формы социального партнерства; понятие и значение коллективных договоров и соглашений; порядок заключения коллективных договоров и соглашений.	12,5	Репродуктивный
	Лекции Понятие и основные принципы социального партнерства; формы и уровни социального партнерства Стороны социального партнерства и их представители Понятие и значение коллективных договоров и соглашений; порядок заключения коллективных договоров и соглашений.	0,5	
	Практические занятия ПЗ 1. Устный опрос: 1. Что понимается под социальным партнерством? На каких принципах оно основано? 2. Какие основные формы социального партнерства можно выделить? 3. На каких уровнях осуществляется социальное партнерство? 4. Какие представительные органы работников вы знаете? 5. Какие полномочия профсоюза можно выделить? 6. Как вы думаете, чем обусловлена разница полномочий профсоюзов и иных представительных органов работников? Соответствует ли она нормам международного права? 7. Кто представляет интересы работодателей в социальном партнерстве? 8. Охарактеризуйте этапы заключения коллективного договора и соглашения. ПЗ 2. Проверка домашнего задания (решение задач, выполнение заданий)	1	
	Самостоятельная работа обучающихся В том числе: - (5 ч.) проработка материала, пройденного на лекции, изучение учебной литературы, нормативных правовых актов.	11	

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
	- (6 ч.) подготовка домашнего задания (задачи, задания)		
МОДУЛЬ 2. ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ И ИНЫХ НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ		80	
Тема 2.1. Трудовой договор	Содержание учебного материала Трудовой договор: понятие, виды, содержание. Заключение, изменение, прекращение трудового договора. Защита персональных данных работника	17,5	Репродуктивный
	Лекции Л 1. (0,5 ч.) Понятие, значение, виды трудового договора; содержание трудового договора (обязательные и дополнительные условия. Общий порядок приема на работу. Ограничения при приеме на работу. Правовые последствия при необоснованном отказе в заключении трудового договора. Л 2. (0,5 ч.) Порядок изменения трудового договора. Понятие и виды переводов. Перевод и перемещение. Основания и порядок отстранения от работы. Основания прекращения трудового договора: общая характеристика. Общие основания прекращения трудового договора Л 3. (0,5 ч.) Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора. Защита персональных данных работника	1,5	
	Практические занятия ПЗ 1. Устный опрос: 1.1. Что такое трудовой договор? 1.2. Чем сведения, включаемые в трудовой договор, отличаются от его условий? 1.3. Какие сведения должны быть включены в трудовой договор? 1.4. Охарактеризуйте все обязательные условия, подлежащие включению в трудовой договор. Проверка домашнего задания (решение задач) <i>Интерактивные формы обучения:</i> работа в малых группах «Сравнение коллективного и трудового договора» ПЗ 2. Устный опрос: 2.1. Какие документы должен предъявить работник при заключении трудового договора?	1	

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
	<p>2.2. Какой отказ в заключении трудового договора считается необоснованным?</p> <p>2.3. Чем заключение трудового договора отличается от оформления приема на работу?</p> <p><i>Интерактивные формы обучения:</i> решение задач в малых группах.</p> <p>ПЗ 3. Устный опрос:</p> <p>3.1. Что собой представляет перевод работника на другую работу? Какие виды переводов вы знаете? В чем состоят их особенности?</p> <p>3.2. Что собой представляет перемещение работника?</p> <p>3.3. Назовите пошаговые действия работодателя при изменении определенных сторонами условий трудового договора в порядке ст. 74 ТК РФ.</p> <p>3.4. Охарактеризуйте отстранение работника от работы</p> <p>Проверка домашнего задания (решение задач)</p> <p><i>Интерактивные формы обучения:</i> работа в малых группах «Сравнение перевода на другую работу и перемещения», «Сравнение перевода на другую постоянную работу и временного перевода на другую работу»</p> <p>ПЗ 4. Устный опрос:</p> <p>4.1. Классификация оснований прекращения трудового договора.</p> <p>4.2. В чем заключается процедура расторжения трудового договора по инициативе работника?</p> <p>4.3. Что собой представляет расторжение трудового договора по соглашению сторон?</p> <p>4.4. Охарактеризуйте понятие и назовите условия увольнения по следующим основаниям: ликвидация; сокращение численности или штата работников; несоответствие работника занимаемой должности; неоднократное неисполнения работником своих трудовых обязанностей; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны; совершение по месту работы хищения, уничтожения или повреждения имущества; нарушение работником требований по охране труда); совершение аморального проступка, утрата доверия со стороны работодателя</p> <p>4.5. По каким обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора,</p>		

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
	<p>он может быть прекращен?</p> <p>ПЗ 5. Проверка домашнего задания (решение задач, задания)</p> <p>ПЗ 6. Проверка домашнего задания (решение задач)</p> <p>ПЗ 7. <i>Интерактивные формы обучения: работа в малых группах по решению задач</i></p> <p>ПЗ 8. Подготовка пакета юридических документов (приказ о приеме на работу/переводе на другую работу/прекращении трудового договора, запись в трудовой книжке о приеме и увольнении работника)</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся</p> <p>В том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (7 ч.) проработка материала, пройденного на лекции, изучение учебной литературы, нормативных правовых актов, судебной практики. - (8 ч.) выполнение домашних заданий в виде решения задач, выполнения практических заданий 	15	
<p>Тема 2.2. Правовое регулирование рабочего времени</p>	<p>Содержание учебного материала</p> <p>Понятие рабочего времени и его структура. Виды рабочего времени, работа в ночное время, режим рабочего времени и его учет, сверхурочная работа.</p>	12,5	Репродуктивный
	<p>Лекции</p> <p>Понятие и виды рабочего времени. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.</p> <p>Режим рабочего времени и его учет. Особые режимы рабочего времени.</p>	0,5	
	<p>Практические занятия</p> <p>ПЗ 1. Устный опрос:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Дайте определение рабочего времени. 1.2. Перечислите виды рабочего времени. 1.3. Перечислите предусмотренные ТК РФ особые режимы рабочего времени. 1.4. Какое время считается ночным? Каков порядок привлечения работников к работе в ночное время? 1.5. Как между собой соотносятся понятия «вид рабочего времени» и «режим рабочего времени»? 1.6. Охарактеризуйте особые режимы рабочего времени. 1.7. Какие виды учета рабочего времени вы знаете? 	1	

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
	<p>ПЗ 2. Проверка домашнего задания (решение задач, практические задания) <i>Интерактивные формы обучения:</i> работа в малых группах по решению задач, «Соотношение неполного и сокращенного рабочего времени», «Соотношение сверхурочной работы и работы в режиме ненормированного рабочего дня».</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся В том числе: - (5 ч.) проработка лекционного материала, изучение учебной литературы, нормативных правовых актов. - (6 ч.) выполнение домашних заданий в виде решения задач, выполнения практических заданий.</p>	11	
<p>Тема 2.3. Правовое регулирование времени отдыха</p>	<p>Содержание учебного материала Понятие и виды времени отдыха, их продолжительность. Правила привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Виды отпусков. Продолжительность, порядок предоставления, переноса, продления, замены денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска. Отпуска без сохранения заработной платы. Социальные отпуска</p> <p>Лекции Понятие и виды времени отдыха, их продолжительность. Правила привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Виды отпусков. Продолжительность, порядок предоставления, переноса, продления, замены денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска. Отпуска без сохранения заработной платы. Социальные отпуска</p> <p>Практические занятия ПЗ 1. Устный опрос: 1.1. Что понимается под временем отдыха? Каковы признаки времени отдыха? 1.2. Какие виды времени отдыха можно выделить? 1.3. Определите правила привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. 1.4. Определите условия и порядок предоставления различных видов оплачиваемых отпусков. 1.5. В каких случаях и в каком порядке предоставляются отпуска без сохранения</p>	12,5	Репродуктивный
		0,5	
		1	

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
	<p>заработной платы? 1.6. Что собой представляют социальные отпуска? В каких случаях они предоставляются? ПЗ 2. Проверка домашнего задания (решение задач, выполнение практических заданий) ПЗ 3. <i>Интерактивная форма обучения:</i> Работа в малых группах «Особенности рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников»</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся В том числе: - (5 ч.) проработка лекционного материала, изучение учебной литературы, нормативных правовых актов - (6 ч.) выполнение домашних заданий в виде решения задач, практических заданий</p>	11	
<p>Тема 2.4. Правовое регулирование оплаты труда</p>	<p>Содержание учебного материала Понятие и структура заработной платы. Основные государственные гарантии в сфере оплаты труда. Централизованное, локальное и договорное регулирование заработной платы. Системы оплаты труда. Основания и порядок удержания из заработной платы. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность за задержку выплаты заработной платы.</p>	12,5	
	<p>Лекции Понятие и структура заработной платы. Основные государственные гарантии в сфере оплаты труда. Формы и системы оплаты труда. Основания и порядок удержания из заработной платы. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность за задержку выплаты заработной платы.</p>	0,5	
	<p>Практические занятия ПЗ 1. Устный опрос: 1.1. Дайте определение понятия «заработная плата». 1.2. Определите структурные элементы заработной платы, дайте им характеристику, определите обязательность их выплаты. 1.3. Сравните минимальный размер оплаты труда и минимальную заработную плату. В чем их сходство и различие?</p>	1	

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
	<p>1.4. Приведите примеры доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера.</p> <p>1.5. В какой форме должна выплачиваться заработная плата? Как часто должна производиться ее выплата?</p> <p>1.6. Какая ответственность наступает за задержку выплаты заработной платы?</p> <p>ПЗ 2. Проверка домашнего задания (решение задач, выполнение практических заданий)</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся В том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (5 ч.) проработка лекционного материала, изучение учебной литературы, нормативных правовых актов, судебной практики. - (6 ч.) выполнение домашнего задания (решение задач, выполнение практических заданий) 	11	
<p>Тема 2.5. Гарантии и компенсации в сфере труда</p>	<p>Содержание учебного материала Понятие и значение гарантий и компенсаций. Виды гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.</p>	12,5	Репродуктивный
	<p>Лекции Понятие и значение гарантий и компенсаций. Виды гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.</p>	0,5	
	<p>Практические занятия ПЗ 1. Устный опрос:</p> <p>1.1. Дайте определения понятиям «гарантии» и «компенсации».</p> <p>1.2. Приведите примеры различных видов гарантий и компенсаций. Назовите основные обязанности работодателя по предоставлению гарантий и компенсаций в случае расторжения трудового договора с работником.</p> <p>1.3. Расскажите о гарантиях при направлении работника в служебную командировку и служебную поездку.</p> <p>1.4. Какие гарантии и компенсации есть у работника, совмещающего работу с получением образования, а также у работников, допущенных к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук?</p> <p><i>Интерактивная форма обучения:</i> Работа в малых группах по решению задач</p>	1	
	<p>Самостоятельная работа обучающихся</p>	11	

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
	Проработка лекционного материала, изучение учебной литературы, нормативных правовых актов.		
Тема 2.6. Правовое регулирование охраны труда	Содержание учебного материала Понятие охраны труда. Правила организации охраны труда, ее органы. Права и обязанности работника и работодателя в области охраны труда.	12,5	Репродуктивный
	Лекции Л 1. Понятие охраны труда. Правила организации охраны труда, ее органы. Права и обязанности работника и работодателя в области охраны труда.	0,5	
	Практические занятия ПЗ 1. Устный опрос: 1.1. Раскройте понятие охраны труда. 1.2. Укажите основные направления государственной политики в области охраны труда. 1.3. Определите уровни и субъекты управления охраной труда. Какие направления государственного управления охраной труда можно выделить? 1.4. Определите порядок организации охраны труда на локальном уровне. 1.5. Охарактеризуйте основные права и обязанности работников в сфере охраны труда. 1.6. Охарактеризуйте основные права и обязанности работодателя в сфере охраны труда. 1.7. Сопоставьте права и обязанности работников и работодателей в сфере охраны труда. Как обеспечивается механизм охраны труда? Проверка домашнего задания (решение задач, выполнение практических заданий)	1	
	Самостоятельная работа обучающихся Проработка лекционного материала, изучение учебной литературы, нормативных правовых актов. Выполнение домашних заданий в виде решения задач, выполнения практических заданий	11	
МОДУЛЬ 3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ		50	

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
Тема 3.1. Дисциплина труда	<p>Содержание учебного материала Понятие дисциплины труда. Порядок разработки и принятия правил внутреннего трудового распорядка. Уставы и положения о дисциплине. Виды поощрений за труд. Понятие дисциплинарного проступка; виды дисциплинарной ответственности; порядок применения дисциплинарного взыскания.</p>	12,5	Репродуктивный
	<p>Лекции Понятие дисциплины труда. Порядок разработки и принятия правил внутреннего трудового распорядка. Уставы и положения о дисциплине. Виды поощрений за труд. Понятие дисциплинарного проступка; виды дисциплинарной ответственности; порядок применения дисциплинарного взыскания.</p>	0,5	
	<p>Практические занятия ПЗ 1. Устный опрос: 1.1. Что собой представляет дисциплина труда? 1.2. Какими нормативными актами регулируется внутренний трудовой распорядок работодателя? 1.3. Назовите методы обеспечения трудовой дисциплины. 1.4. Перечислите категории работников, которые могут быть привлечены к специальной ответственности, а также укажите, какие дисциплинарные взыскания могут быть к ним применены (со ссылкой на нормативные акты); 1.5. Какие основания прекращения трудового договора являются дисциплинарным взысканием и относятся к «увольнению по соответствующим основаниям»? 1.6. Из каких этапов состоит порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности? 1.7. Какие дополнительные меры поощрения вправе применить работодатель к работникам? Приведите примеры 1.8. Какие государственные награды Вы знаете? ПЗ 2. Проверка домашнего задания (решение задач, выполнение практических заданий) ПЗ 3. <i>Интерактивная форма обучения:</i> «Особенности дисциплинарной</p>	1	

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
	<p>ответственности отдельных категорий работников» Подготовка приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся: В том числе: - (5 ч.) проработка лекционного материала, изучение учебной литературы, нормативных правовых актов, материалов судебной практики. - (6 ч.) решение задач, выполнение практических заданий</p>	11	
<p>Тема 3.2. Материальная ответственность сторон трудового договора</p>	<p>Содержание учебного материала Понятие и виды материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя; основания и условия ее наступления. Материальная ответственность работника; основания и условия ее наступления, обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Правила заключения договоров о полной материальной ответственности. Порядок взыскания с работника причиненного ущерба.</p> <p>Лекции Понятие и виды материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя; основания и условия ее наступления. Материальная ответственность работника; основания и условия ее наступления, обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Правила заключения договоров о полной материальной ответственности. Порядок взыскания с работника причиненного ущерба.</p> <p>Практические занятия ПЗ 1. Устный опрос: 1.1 Дайте понятие и классификацию материальной ответственности сторон трудового договора. 1.2. Разграничьте материальную и имущественную ответственность. 1.3.. Назовите условия привлечения работника к материальной ответственности 1.4. Назовите отличия ограниченной и полной материальной ответственности. 1.5. Приведите примеры случаев полной материальной ответственности работника. 1.6. С какими работниками могут заключаться договоры о полной материальной</p>	<p>12,5</p> <p>0,5</p> <p>1</p>	<p>Репродуктивный</p>

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
	<p>ответственности?</p> <p>1.7. Назовите способы возмещения, причиненного работодателю материального ущерба</p> <p>1.8. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причинённый работнику и его имуществу?</p> <p>ПЗ 2. Проверка домашнего задания (решение задач, выполнение практических заданий)</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся В том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (5 ч.) проработка лекционного материала, изучение учебной литературы, нормативных правовых актов, судебной практики. - (6 ч.) решение задач, выполнение заданий. 	11	
<p>Тема 3.3. Защита трудовых прав работников</p>	<p>Содержание учебного материала Понятие и способы защиты трудовых прав работников. Формы защиты трудовых прав и интересов работников профессиональными союзами. Основные задачи и полномочия федеральной инспекции труда и прокуратуры. Самозащита трудовых прав</p> <p>Лекции Понятие и способы защиты трудовых прав работников. Формы защиты трудовых прав и интересов работников профессиональными союзами. Основные задачи и полномочия федеральной инспекции труда и прокуратуры. Самозащита трудовых прав</p> <p>Практические занятия ПЗ 1. Устный опрос:</p> <p>1.1. Перечислите основные способы защиты трудовых прав и свобод работников.</p> <p>1.2. Назовите виды контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.</p> <p>1.3. Перечислите и охарактеризуйте основные направления осуществления защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.</p>	<p>12,5</p> <p>0,5</p> <p>1</p>	<p>Ознакомительный</p>

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
	<p>1.4. Укажите основания для самозащиты работниками нарушенных прав. Каков порядок самозащиты нарушенных прав при различных основаниях?</p> <p><i>Интерактивные формы обучения:</i> работа в малых группах по решению задач</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся Проработка лекционного материала, изучение учебной литературы, нормативных правовых актов.</p>	11	
<p>Тема 3.4. Трудовые споры</p>	<p>Содержание учебного материала Понятие и виды индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров КТС и судами, сроки рассмотрения. Понятие и признаки коллективных трудовых споров; порядок разрешения коллективных трудовых споров; право на забастовку, порядок его реализации.</p> <p>Лекции Понятие и виды индивидуальных трудовых споров. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров КТС и судами, сроки рассмотрения. Понятие и признаки коллективных трудовых споров; порядок разрешения коллективных трудовых споров; право на забастовку, порядок его реализации.</p> <p>Практические занятия ПЗ 1 Устный опрос: 1.1. Сформулируйте признаки и классификацию индивидуальных трудовых споров. 1.2. Что собой представляет комиссия по трудовым спорам? Как она образуется, какова ее компетенция, процедура рассмотрения спора? 1.3. Какие трудовые споры могут быть рассмотрены только судами? 1.4. Охарактеризуйте подсудность трудовых споров, процедуру их рассмотрения и разрешения, порядок исполнения решений судов. 1.5. Назовите признаки коллективных трудовых споров, определите порядок их рассмотрения, органы, этапы. 1.6. Чем отличаются коллективные трудовые споры и коллективная защита индивидуальных трудовых прав работников? 1.7. Дайте понятие забастовке, опишите порядок ее проведения, приведите</p>	<p>12,5</p> <p>0,5</p> <p>1</p>	<p>Репродуктивный</p>

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, внеаудиторные (самостоятельная) учебная работа обучающихся, курсовая работа (проект)	Объем часов	Уровень освоения
1	2	3	4
	<p>примеры незаконных забастовок. Проверка домашнего задания (решение задач, выполнение заданий) ПЗ 2 Проверка домашнего задания (решение задач) <i>Интерактивные формы обучения:</i> работа в малых группах «Соотношение примирительных процедур и органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров» <i>Тестирование</i> студентов по модулям 1-3</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся В том числе: - (5 ч.) проработка лекционного материала, изучение учебной литературы, нормативных правовых актов. - (6 ч.) решение задач, выполнение заданий.</p>	11	
	Всего:	180	

2. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Для реализации программы учебной дисциплины предусмотрены следующие специальные помещения:

Кабинет правовых дисциплин, оснащенный оборудованием: специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочее место преподавателя, рабочие места для обучающихся, доска магнитно-меловая, тематические плакаты.

3.2. Информационное обеспечение реализации программы

Для реализации программы библиотечный фонд образовательной организации имеет печатные и/или электронные образовательные и информационные ресурсы для использования в образовательном процессе. При формировании библиотечного фонда образовательной организацией выбирается не менее одного издания из перечисленных ниже печатных и (или) электронных изданий в качестве основного, при этом список может быть дополнен другими изданиями.

Перечень электронных изданий основной и дополнительной учебной литературы:

Основная литература

1. Кучина, Ю.А. Трудовое право. Базовый уровень: учебник / Ю.А. Кучина, Е.В. Козина, К.А. Белозерова, Ю.И. Клепалова; под ред. Ю.А. Кучиной. — Москва: Юстиция, 2018. — 362 с. — (СПО). — Доступ на сайте ЭБС Book.ru. URL: <https://book.ru/book/927619>. — Режим доступа: по подписке.
2. Головина, С. Ю. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 313 с. — (Профессиональное образование). — Доступ на сайте ЭБС Юрайт. URL: <https://urait.ru/bcode/43330>. — Режим доступа: по подписке.

Дополнительная литература

1. Трудовое право: учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 382 с. — (Профессиональное образование). — Доступ на сайте ЭБС Юрайт. URL: <https://urait.ru/bcode/433578>. — Режим доступа: по подписке.
2. Головина, С. Ю. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина; под редакцией С. Ю. Головиной. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 346 с. — (Профессиональное образование). — Доступ на сайте ЭБС Юрайт. URL: <https://urait.ru/bcode/433314>. — Режим доступа: по подписке.

4. КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляются преподавателем в процессе проведения практических занятий, контрольных работ, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий, проектов, исследований.

Заочная форма обучения

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Код формируемой компетенции	Формы и методы контроля. Основные показатели оценки результата
<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p>ОК-1; ОК 2; ОК-3; ОК-4; ОК-5; ОК-6; ОК-8; ОК-9.</p> <p>ПК-1.1. ПК-1.2. ПК-1.3; ПК-1.4; ПК-2.2.</p>	<p>Контроль результатов обучения осуществляется через:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опрос 2. Тестирование <p>1. Подготовка юридических документов</p> <p>Максимальное количество баллов, которое студент может получить по итогам освоения дисциплины по формам текущего контроля:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Опрос – 30 баллов 2. Тестирование – 15 баллов 3. Подготовка юридических документов – 15 баллов (9 баллов за первый пакет документов; 6 баллов за второй пакет). <p>Итого: 60 баллов</p> <p>Опрос – это разновидность собеседования преподавателя с обучающимися. Опрос имеет своей целью основную проверку знаний, умений обучающихся.</p> <p><i>Опрос может производиться в рамках</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ответов на теоретические вопросы по изучаемой теме; - решения практических задач, в том числе в малых группах, - выполнения практических заданий, в том числе в малых группах. <p><i>Опрос в виде ответов на теоретические вопросы</i> позволяет проверить знания отдельных обучающихся, но привлекает всеобщее внимание и допускает, что неверный ответ будет исправлен, таким образом, будет получена правильная информация и она будет воспринята аудиторией. Чрезвычайно важно привлечь внимание всех обучающихся к ответу товарища, обеспечить их активное участие в опросе. Достигается это таким приемами, как постановка вопроса всей аудитории, а затем вызов для ответа одного обучающегося, при необходимости - дополнением его ответа другими обучающимися.</p> <p><i>Опрос в виде решения практических задач, выполнения практических заданий</i> позволяет контролировать внеаудиторную самостоятельную работу обучающихся. Требования к выполнению домашнего задания содержатся в методическом обеспечении и обосновании расчета времени внеаудиторной (самостоятельной) работы обучающихся по дисциплине.</p> <p>В рамках занятия, как правило, в первой половине, преподаватель предоставляет слово одному из</p>

дисциплины;		обучающихся, при этом привлекает всех учащихся к комментированию отдельных положений, оригинальных точек зрения, задает дополнительные, наводящие вопросы.
<p>-порядок разрешения трудовых споров;</p> <p>-виды рабочего времени и времени отдыха;</p> <p>-формы и системы оплаты труда работников;</p> <p>-основы охраны труда;</p> <p>-порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.</p>	<p>ОК-1; ОК 2; ОК-3; ОК-4; ОК-5; ОК-6; ОК-8; ОК-9.</p> <p>ПК-1.1. ПК-1.2. ПК-1.3; ПК-1.4; ПК-2.2.</p>	<p><i>Работа в малых группах</i> предполагает описание жизненной ситуации, а также сравнение похожих друг на друга правовых явлений. Обучающиеся работают в малых группах (по 3-5 человек, минимум 2 группы). На основании представленных материалов они должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути вопроса, выявить ключевые проблемы, сравнительные признаки правовых явлений, предложить возможные решения. Каждая группа представляет свои результаты анализа и вариант решения, затем проходит обсуждение и выбор лучшего решения. В ходе занятия с использованием данного метода развивается аналитическое и системное мышление, умение общения с другими людьми, представления и аргументации своей позиции.</p> <p>Критерии оценивания.</p> <p>Баллы начисляются за работу студента на практическом занятии в рамках каждого вида опроса.</p> <p>Максимальный балл за участие в каждом виде опроса – 1 балл, но не более 30 баллов за учебный год.</p> <p>Опрос в виде ответа на теоретический вопрос:</p> <p>1 балл ставится студенту, показавшему знания учебного материала в рамках основной и дополнительной литературы, законодательства, судебной практики, рекомендованных программой курса к соответствующему занятию, а также систематизированные знания пройденного материала; демонстрирующему культуру участия в дискуссии по проблемным вопросам изучаемой темы (в том числе умение вести диалог, высказывать и аргументированно отстаивать свою позицию) и при этом свободное владение понятийно-терминологическим аппаратом учебного курса;</p> <p>0,5 балла ставится студенту, показавшему знания учебного материала в рамках основной литературы, делающим ссылки на законодательство, судебную практику, но без их конкретизации и анализа, допускающему неточности при раскрытии теоретического материала, но способному к самостоятельной корректировке при незначительном участии преподавателя и других студентов;</p> <p>0 баллов ставится студенту, отказавшемуся отвечать, а также давшему неправильный ответ на вопрос.</p> <p>Опрос в виде решения задач, выполнения практических заданий:</p> <p>балл ставится студенту, полностью решившему задачу, выполнившему задание, показавшему знания трудового законодательства, учебного материала в рамках основной и дополнительной литературы, судебной практики, рекомендованных программой курса к соответствующему</p>

		<p>занятию, а также систематизированные знания пройденного материала; свободное владение понятийно-терминологическим аппаратом учебного курса; демонстрирующему умение выполнять практические задания, при этом применять изученный теоретический материал, развернуто аргументировать ответ, приводить примеры;</p> <p>0,5 балла ставится студенту, решившему задачу выполнившему задание, и показавшему знания учебного материала в рамках основной литературы, делающим ссылки на законодательство, судебную практику, но с 1-2 ошибками, не влияющими на общее решение/выполнение задания, неточностями, но способному к самостоятельной корректировке при незначительном участии преподавателя и других студентов;</p> <p>0 баллов ставится студенту, отказавшемуся решать задачу, выполнять задание или решившему/выполнившему ее/его неверно, в том числе в связи с неспособностью применить теоретические знания при решении практических заданий.</p> <p>Опрос в виде работы в малых группах:</p> <p>1 балл ставится студенту, участвовавшему в работе группы по большинству тем обсуждения, показавшему знания учебного материала в рамках основной и дополнительной литературы, законодательства, судебной практики, рекомендованных программой курса к соответствующему занятию, а также систематизированные знания пройденного материала; демонстрирующему культуру участия в дискуссии по проблемным вопросам изучаемой темы (в том числе умение вести диалог, высказывать и аргументированно отстаивать свою позицию) и при этом свободное владение понятийно-терминологическим аппаратом учебного курса; демонстрирующему умение выполнять практические задания, при этом применять изученный теоретический материал, развернуто аргументировать ответ, приводить примеры; правильно определившему все сравнительные характеристики правовых явлений;</p> <p>0.5 балла ставится студенту, участвовавшему в работе группы, показавшему знания учебного материала в рамках основной литературы, делающим ссылки на законодательство, судебную практику, но без их конкретизации и анализа, допускающему неточности при раскрытии теоретического материала, решении практических задач, но способному к самостоятельной корректировке при незначительном участии преподавателя и других студентов; правильно определившему большинство сравнительных характеристик правовых явлений;</p> <p>0 баллов ставится студенту, фактически не работавшему в составе группы, а также обнаружившему существенные пробелы в знании основного учебного материала,</p>
--	--	--

		<p>допустившему принципиальные ошибки при применении законодательства, судебной практики, неспособность применить теоретические знания при решении практических заданий.</p> <p>Тестирование Тестирование проводится в письменной форме на последнем практическом занятии по темам, входящим в 1-3 модули. Задание ограничено по времени и предполагает оперативный выбор из готовых вариантов одного или несколько правильных ответов или краткий ответ на вопросы по заданной теме.</p> <p>Тестовые задания возможны следующих видов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - открытые тестовые задания - студент должен самостоятельно формулировать ответ; - закрытые тестовые задания - студент выбирает правильный ответ либо ответы из набора ответов, данного к гипотезе задания, самостоятельные формулировки ответов не допускаются. <p>Тестовое задание может содержать два и более правильных варианта ответов.</p> <p>Критерии оценивания. Тест состоит из 15 вопросов. За каждый правильный ответ тестового задания студент получает 1 балл. Если ответ на тестовое задание предполагает выбор двух и более правильных вариантов, а студент указал не все, то данный ответ считается неверным и оценивается в 0 баллов. Максимальное количество баллов за 1 тест – 15 баллов.</p> <p>Подготовка пакетов юридических документов предполагает составление студентами документов, опосредующих заключение, изменение, прекращение трудового договора; привлечение работника к дисциплинарной ответственности. В течение курса обучения студенты должны подготовить 2 пакета документов (по одному в каждом семестре). Максимальное количество баллов за оба пакета- 15 баллов</p> <p>Критерии оценивания. Максимальное количество баллов за пакет документов, посвященных трудовой договору, - 9 баллов (3 балла за трудовую книжку, 6 баллов за приказ): Баллы за внесение записей в трудовую книжку: 0-1 балл - умение правильно определить документы, являющиеся основанием для внесения записи в трудовую книжку 0-1 балл - умение сформулировать записи в трудовой книжке о приеме работника в точном соответствии с Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых</p>
--	--	--

		<p>книжек»</p> <p>0-1 балл - умение сформулировать записи в трудовой книжке о прекращении трудового договора в точном соответствии с Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»</p> <p>Баллы за приказ о приеме/переводе на другую работу/прекращении трудового договора:</p> <p>0-1 балл - терминология, использованная при составлении приказа, соответствует терминологии трудового права;</p> <p>0-1 балл - в приказе указаны все действующие нормы трудового права, подлежащие применению в соответствии с формулированным заданием;</p> <p>0-1 балл - соблюдены сроки трудового права и порядок их исчисления;</p> <p>0-1 балл - определены все документы, являющиеся основанием для издания приказа</p> <p>0-1 балл - в приказе указаны все обстоятельства, имеющие юридическое значение согласно сформулированному заданию;</p> <p>0-1 балл - в приказе указаны обязательные реквизиты документа согласно Национальному стандарту РФ ГОСТ Р 7.0.97-2016.</p> <p>Максимальное количество баллов за приказ о применении к работнику дисциплинарного взыскания- 6 баллов:</p> <p>0-1 балл - терминология, использованная при составлении приказа, соответствует терминологии трудового права;</p> <p>0-1 балл - в приказе указаны все действующие нормы трудового права, подлежащие применению в соответствии с формулированным заданием;</p> <p>0-1 балл - соблюдены сроки трудового права и порядок их исчисления;</p> <p>0-1 балл - определены все документы, являющиеся основанием для издания приказа</p> <p>0-1 балл - в приказе указаны все обстоятельства, имеющие юридическое значение согласно сформулированному заданию;</p> <p>0-1 балл - в приказе указаны обязательные реквизиты документа согласно Национальному стандарту РФ ГОСТ Р 7.0.97-2016.</p>
--	--	--

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

5.1 Фонд оценочных средств для текущего контроля

5.1.1. Оценочные средства для проверки сформированности знаний и умений

Заочная форма обучения

1. Опрос:

А) Устный опрос:

Тема 1.1

1. Какие общественные отношения регулируются трудовым правом?
2. Назовите элементы, характеризующие метод трудового права, раскройте их содержание.
3. Перечислите элементы системы трудового права.
4. Каково значение и содержание основных принципов трудового права?
5. Раскройте понятие и виды принципов трудового права.

Тема 1.2

1. Назовите особенности источников права.
2. Охарактеризуйте Конституцию РФ как источник трудового права.
3. Объясните, что собой представляют декларации, конвенции, рекомендации и резолюции

Международной организации труда.

4. Охарактеризуйте ТК РФ и иные федеральные законы как источники трудового права.
5. Приведите примеры подзаконных нормативных актов в сфере труда.
6. Какие локальные нормативные акты обязательны для принятия работодателем, а какие носят факультативный характер?
7. Каков порядок разработки и принятия локальных нормативных актов?

Тема 1.3.

1. Что собой представляют трудовые отношения?
2. Назовите отличительные признаки трудовых отношений.
3. Приведите примеры основных и конкретных прав и обязанностей работников и работодателей.
4. Перечислите основания возникновения трудовых отношений, дайте им краткую характеристику.
5. Что собой представляет категория «трудовая право субъектность»? Раскройте ее применительно к работнику и работодателю.
6. Назовите отличия трудовых отношений от отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Тема 1.4.

1. Что понимается под социальным партнерством? На каких принципах оно основано?
2. Какие основные формы социального партнерства можно выделить?
3. На каких уровнях осуществляется социальное партнерство?
4. Какие представительные органы работников вы знаете?
5. Какие полномочия профсоюза можно выделить?
6. Как выдумаете, чем обусловлена разница полномочий профсоюзов и иных представительных органов работников? Соответствует ли она нормам международного права?
7. Кто представляет интересы работодателей в социальном партнерстве?
8. Охарактеризуйте этапы заключения коллективного договора и соглашения.

Тема 2.1

1. Что такое трудовой договор?
2. Чем сведения, включаемые в трудовой договор, отличаются от его условий?
3. Какие сведения должны быть включены в трудовой договор?

4. Охарактеризуйте все обязательные условия, подлежащие включению в трудовой договор.
5. Какие документы должен предъявить работник при заключении трудового договора?
6. Какой отказ в заключении трудового договора считается необоснованным?
7. Чем заключение трудового договора отличается от оформления приема на работу?
8. Что собой представляет перевод работника на другую работу? Какие виды переводов вы знаете? В чем состоят их особенности?
9. Что собой представляет перемещение работника?
10. Назовите пошаговые действия работодателя при изменении определенных сторонами условий трудового договора в порядке ст. 74 ТК РФ.
11. Охарактеризуйте отстранение работника от работы
12. В чем заключается процедура расторжения трудового договора по инициативе работника?
13. Что собой представляет расторжение трудового договора по соглашению сторон?
14. Охарактеризуйте понятие и назовите условия увольнения по следующим основаниям: ликвидация; сокращение численности или штата работников; несоответствие работника занимаемой должности; неоднократное неисполнения работником своих трудовых обязанностей; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; разглашение охраняемой законом тайны; совершение по месту работы хищения, уничтожения или повреждения имущества; нарушение работником требований по охране труда); совершение аморального проступка, утрата доверия со стороны работодателя
15. По каким обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора, он может быть прекращен?

Тема 2.2.

1. Дайте определение рабочего времени.
2. Перечислите виды рабочего времени.
3. Перечислите предусмотренные ТК РФ особые режимы рабочего времени.
4. Какое время считается ночным? Каков порядок привлечения работников к работе в ночное время?
5. Как между собой соотносятся понятия «вид рабочего времени» и «режим рабочего времени»?
6. Охарактеризуйте особые режимы рабочего времени.
7. Какие виды учета рабочего времени вы знаете?

Тема 2.3

1. Что понимается под временем отдыха? Каковы признаки времени отдыха?
2. Какие виды времени отдыха можно выделить?
3. Определите правила привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
4. Определите условия и порядок предоставления различных видов оплачиваемых отпусков.
5. В каких случаях и в каком порядке предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?
6. Что собой представляют социальные отпуска? В каких случаях они предоставляются?

Тема 2.4

1. Дайте определение понятия «заработная плата».
2. Определите структурные элементы заработной платы, дайте им характеристику, определите обязательность их выплаты.
3. Сравните минимальный размер оплаты труда и минимальную заработную плату. В чем их сходство и различие?
4. Приведите примеры доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера.
5. В какой форме должна выплачиваться заработная плата? Как часто должна производиться ее выплата?
6. Какая ответственность наступает за задержку выплаты заработной платы?

Тема 2.5

1. Дайте определения понятиям «гарантии» и «компенсации».
2. Приведите примеры различных видов гарантий и компенсаций.
3. Назовите основные обязанности работодателя по предоставлению гарантий и компенсаций в случае расторжения трудового договора с работником.
4. Расскажите о гарантиях при направлении работника в служебную командировку и служебную поездку.
5. Какие гарантии и компенсации есть у работника, совмещающего работу с получением образования, а также у работников, допущенных к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук?

Тема 2.6

1. Раскройте понятие охраны труда.
2. Укажите основные направления государственной политики в области охраны труда.
3. Определите уровни и субъекты управления охраной труда. Какие направления государственного управления охраной труда можно выделить?
4. Определите порядок организации охраны труда на локальном уровне.
5. Охарактеризуйте основные права и обязанности работников в сфере охраны труда.
6. Охарактеризуйте основные права и обязанности работодателя в сфере охраны труда.
7. Сопоставьте права и обязанности работников и работодателей в сфере охраны труда. Как обеспечивается механизм охраны труда?

Тема 3.1.

1. Что собой представляет дисциплина труда?
2. Какими нормативными актами регулируется внутренний трудовой распорядок работодателя?
3. Назовите методы обеспечения трудовой дисциплины.
4. Перечислите категории работников, которые могут быть привлечены к специальной ответственности, а также укажите, какие дисциплинарные взыскания могут быть к ним применены (со ссылкой на нормативные акты);
5. Какие основания прекращения трудового договора являются дисциплинарным взысканием и относятся к «увольнению по соответствующим основаниям»?
6. Из каких этапов состоит порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности?
7. Какие дополнительные меры поощрения вправе применить работодатель к работникам?

Приведите примеры

8. Какие государственные награды Вы знаете?

Тема 3.2.

1. Дайте понятие и классификацию материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Разграничьте материальную и имущественную ответственность.
3. Назовите условия привлечения работника к материальной ответственности
4. Назовите отличия ограниченной и полной материальной ответственности.
5. Приведите примеры случаев полной материальной ответственности работника.
6. С какими работниками могут заключаться договоры о полной материальной ответственности?
7. Назовите способы возмещения, причиненного работодателю материального ущерба
8. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный работнику и его имуществу?

Тема 3.3

1. Перечислите основные способы защиты трудовых прав и свобод работников.
2. Назовите виды контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3. Перечислите и охарактеризуйте основные направления осуществления защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
4. Укажите основания для самозащиты работниками нарушенных прав. Каков порядок самозащиты нарушенных прав при различных основаниях?

Тема 3.4.

1. Сформулируйте признаки и классификацию индивидуальных трудовых споров.
2. Что собой представляет комиссия по трудовым спорам? Как она образуется, какова ее компетенция, процедура рассмотрения спора?
3. Какие трудовые споры могут быть рассмотрены только судами?
4. Охарактеризуйте подсудность трудовых споров, процедуру их рассмотрения и разрешения, порядок исполнения решений судов.
5. Назовите признаки коллективных трудовых споров, определите порядок их рассмотрения, органы, этапы.
6. Чем отличаются коллективные трудовые споры и коллективная защита индивидуальных трудовых прав работников?
7. Дайте понятие забастовке, опишите порядок ее проведения, приведите примеры незаконных забастовок.

Б) Решение задач (в том числе и в малых группах)

Тема 1.1

1. Со столяром Степановым завод заключил соглашение по строительству забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через два месяца, когда работы были завершены, Степанов потребовал, кроме оговоренной оплаты, выплату компенсации за неиспользованный отпуск.

Правомерно ли его требование? В каких отношениях с заводом находится Степанов?

2. К родителям приехали в отпуск пятеро их детей, за столом зашел спор, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец — инженер метрополитена, мать проводит соцопросы по телефону, сын Алексей — машинист электровоза, дочь Мария работает продавцом в овощном киоске, дочь Екатерина — графический дизайнер, выполняет разовые заказы клиентов, сын Владимир — государственный служащий, сын Иван — член производственного кооператива, а его жена — домохозяйка.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

3. В одной из газет было опубликовано объявление следующего содержания: «Для ребенка трех лет требуется няня славянской национальности с местной регистрацией в возрасте от 40 до 50 лет».

Как вы оцениваете это объявление с точки зрения наличия или отсутствия в нем норм дискриминационного характера?

Тема 1.2

1. В И-й области был принят нормативный правовой акт, увеличивающий размер выходного пособия при прекращении трудового договора по сравнению с федеральным уровнем.

Насколько законно принятие соответствующего нормативного акта? Имеет ли право субъект Российской Федерации принимать решения, улучшающие положение работников?

Вариант: Соответствующий нормативный акт был принят в г. N-ске.

2. Петрову, работающему в ООО «ВАСиЛЕК» был объявлен строгий выговор за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей. Петров не согласился с наложенным взысканием, заявив, что строгий выговор не предусмотрен в качестве дисциплинарного взыскания в ст. 192 ТК РФ. По мнению начальника отдела кадров, нарушение прав работника отсутствует, поскольку данное дисциплинарное взыскание закреплено в уставе о дисциплине, утвержденном в ООО «ВАСиЛЕК».

Как должен быть разрешен спор? Вправе ли работодатель принимать уставы о дисциплине? Кем должны быть утверждены уставы о дисциплине, предусмотренные в ст. 192 ТК РФ?

Вариант: Дисциплинарное взыскание в виде строгого выговора было закреплено в уставе ООО «ВАСиЛЕК».

3. Найдите положения в ТК РФ, которые:

- а) могут конкретизироваться работником (работниками) по соглашению с работодателем;
- б) носят отсылочный характер;
- в) применяются по усмотрению работодателя; г) в настоящее время не применяются.

4. Приведите в качестве примера по три статьи ТК РФ, содержащие отсылку к:

- а) федеральному закону;
- б) акту Правительства РФ; в) акту Минтруда РФ;
- г) коллективному договору; д) соглашению;
- е) локальному нормативному акту.

Тема 1.3.

1. Актриса театра «Маскарад» Леонова обратилась в отдел кадров с просьбой трудоустроить ее 13-летнюю дочь помощником костюмера в театр. Начальник отдела кадров пояснил, что трудоустройство нарушит ст. 63 ТК РФ и отказал в приеме на работу.

Правомерно ли объяснение начальника отдела кадров? Изменится ли решение, если: а) дочери Леоновой будет 15 лет? б) Леонова желает трудоустроить дочь в рекламное агентство?

2. Индивидуальный предприниматель Сидоров заключил трудовой договор о работе в должности главного бухгалтера ООО «Просвет».

Может ли гражданин, будучи индивидуальным предпринимателем, заключить трудовой договор в качестве работника?

3. Назовите основания возникновения трудовых отношений следующих работников:

- а) спортсмена;
- б) инвалида 2 группы;
- в) профессора юридического университета; г) ректора вуза;
- д) директора филиала ООО «Романс».

4. Определите, какие из нижеперечисленных отношений не регулируются трудовым правом; какие являются трудовыми, а какие относятся к отношениям, непосредственно связанным с трудовыми:

- а) Петрова летом продает на рынке выращенные в саду овощи и фрукты; б) Колосова помогает мужу-предпринимателю вести бухгалтер;
- в) учет мнения профкома при принятии локальных нормативных актов; г) Сидорова обратилась в суд и в прокуратуру по поводу задержки выплаты заработной платы;
- д) Осинцев, журналист, ежедневно готовит репортажи для новостной программы местного телевидения.

Тема 1.4.

1. При разработке проекта коллективного договора возникли следующие вопросы:

а) предусмотрена ли ответственность работодателя и работников за отказ заключать коллективный договор;

б) какие органы представляют интересы работников при заключении коллективного договора;

в) кто представляет интересы работодателя при разработке проекта коллективного договора;

г) какое минимальное количество членов должно быть в комиссии по заключению коллективного договора;

д) какими полномочиями обладает профсоюзная организация, объединяющая менее половины работников, по вопросам заключения коллективного договора;

е) если в течение трех месяцев стороны не договорятся о содержании коллективного

договора, как им следует поступить в дальнейшем?

Дайте аргументированные ответы на поставленные вопросы.

2. При заключении коллективного договора в ООО «Монополия» между представителями работодателя и работников возникло разногласие по поводу минимального размера оплаты труда. Представители работодателя настаивали на том, чтобы он был равен федеральному МРОТ, поскольку директор ООО «Монополия» не участвовал в подписании регионального соглашения. Профсоюз, ссылаясь на региональное соглашение, утверждал, что он должна быть равен минимальной заработной плате, установленной в субъекте РФ.

Какие вопросы решаются в региональных соглашениях? В чем особенности действия региональных соглашений о минимальной заработной плате? На какую величину МРОТ должны ориентироваться стороны при заключении коллективного договора?

3. На общем собрании работников Красноярского филиала Санкт-Петербургского института торговли председатель выборного органа первичной профсоюзной организации сообщил, что он лично разработал проект коллективного договора и зачитал его. Работники большинством голосов одобрили и приняли решение, обязывающее директора филиала и председателя профкома подписать его здесь же на собрании. Директор подписывать проект отказался. Председатель профкома заявил, что обратится в контролирующие органы с целью привлечь директора к административной ответственности по ст. 5.30 КоАП РФ за необоснованный отказ от заключения коллективного договора.

Кто из них прав?

Тема 2.1

1. Какие документы должны представить при приеме на работу следующие лица:

а) Иванов, 14 лет, устраивается промоутером;

б) Попов, устраивается водителем автобуса;

в) Золотова, устраивается продавцом-консультантом в книжный магазин; г)

Сидоров, устраивается учителем географии в школу;

д) Крамарева, устраивается няней в детский центр, до этого два года работала у гражданки Мальшко, няней ее трехлетнего ребенка.

2. Киселева работала в ресторане «Жареный петушок» поваром. 15 апреля она была уволена по п. 2 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Считая увольнение незаконным, Киселева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Истица пояснила, что изначально управляющий рестораном заключил с ней срочный трудовой договор на 6 месяцев, который позже был продлен по соглашению между сторонами на такой же период дважды. По мнению Черепановой, для заключения с ней срочных трудовых договоров не было причин, так как работа носит постоянный характер, но она соглашалась их подписывать, потому что нуждалась в работе.

Решите дело

3. Программист ООО «Рондо» Годунов 1 ноября подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Директор ООО «Рондо» заявил Годунову, что он уволит его по собственному желанию при условии, если он найдет себе замену, однако Годунов подыскать себе замену не смог.

Через месяц после подачи заявления директор ООО «Рондо» подписал приказ об увольнении Годунова по собственному желанию. Считая свое увольнение неправильным, работник обратился в суд, требуя восстановить его на работе, объясняя это тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на другую работу и поэтому решил остаться на своей прежней работе.

Какое решение должен вынести суд?

4. Инспекторы отдела кадров Иванова и Майорова, получив от Петрова свидетельство о рождении у него ребенка, сообщили данные сведения своей коллеге — инспектору отдела кадров Рожковой. Рожкова же в свою очередь поделилась новостью со своей знакомой, также работающей в той же компании.

Петров узнал о том, что сведения о рождении у него ребенка стали известны отдельным

работникам компании, обратился к директору с требованием привлечь к дисциплинарной ответственности инспекторов отдела кадров за распространение сведений о нем.

В объяснении Иванова, Майорова и Рожкова пояснили, что все они в силу характера их трудовых обязанностей имели доступ к подобной информации, а ее сообщение иным лицам не причинило Петрову никакого вреда, поскольку такая информация не носит негативного характера.

Правомерны ли действия Ивановой, Майоровой и Рожковой? Правомерно ли требование Петрова?

Тема 2.2.

1. Макаровой по ее заявлению был установлен режим гибкого рабочего времени. В соответствии с приказом работодателя Макарова должна была выполнять норму рабочего времени в течение месяца. При этом Макаровой была установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (воскресенье и понедельник). Фиксированное рабочее время устанавливалось Макаровой с 11.00 до 16.00, перерыв для питания и отдыха — с 12.00 до 13.00. В трудовой договор соответствующие изменения не вносились.

15 ноября Макарова отсутствовала на рабочем месте без уважительных причин с 10.00 до 17.00. За допущенное нарушение Макарова с 16 ноября была переведена на общеустановленный в организации режим рабочего времени, а 29 ноября уволена по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Оцените правомерность действий работника и работодателя.

2. В связи с тяжелым материальным положением в ООО «Восток-сервис» директор общества издал приказ о переходе на неполную рабочую неделю. В соответствии с приказом вместо пятидневной рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье работникам устанавливалась трехдневная рабочая неделя с дополнительными выходными днями во вторник и четверг.

Данный приказ директором был направлен в профсоюзный орган, который в свою очередь предложил для удобства организации труда работников в иных организациях сделать рабочие дни подряд.

С таким предложением директор не согласился и с нового месяца ввел неполный рабочий день.

Работники отказались работать в указанный период и обратились в государственную инспекцию труда.

К какому выводу должны прийти специалисты государственной инспекции труда?

3. Власов работает в круглосуточном магазине администратором. Для него установлен сменный режим рабочего времени: он работает по 12 часов в день посменно, смены устанавливаются попеременно с 06.00 до 19.00 и с 19.00 до 06.00.

При этом Власов, ссылаясь на то, что является инвалидом, обратился к работодателю с просьбой освободить его от работы в ночное время, но получил отказ.

Правомерен ли такой отказ?

Тема 2.3

1. В связи с большой потребностью в общественном транспорте в «часы пик» директор транспортного предприятия издал приказ о новом режиме рабочего времени для некоторых водителей и кондукторов трамваев: они должны были работать с 06.00 до 10.00, с 12.00 до 15.00 и с 18.00 до 20.00. При этом для них вводился сменный режим рабочего времени: день работы и два дня выходных. С указанным приказом работники были ознакомлены под роспись. Приступить к работе в новом режиме рабочего времени им предлагалось со следующего дня после ознакомления с приказом.

Несколько работников не согласились с такими изменениями и обратились в прокуратуру.

Оцените правомерность действий работодателя.

2. В силу исполнения должностных обязанностей разработчики сайта в течение всего рабочего дня выполняют работу на компьютере.

В связи с этим они обратились за консультацией к юристу с просьбой разъяснить, имеют ли они право на дополнительные технологические перерывы в течение рабочего дня, каков порядок предоставления таких перерывов, оплачиваются ли они.

Кроме того, работники полагали, что постоянная работа на компьютере негативно влияет на их здоровье и просили разъяснить, полагается ли им дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда.

Какую консультацию должен дать юрист?

3. В соответствии с графиком отпусков Пирогова должна была уйти в ежегодный основной оплачиваемый отпуск с 1 апреля. Кроме того, она обратилась с заявлением о предоставлении ей дополнительно отпуска без сохранения заработной платы с 22 марта по 31 марта и получила согласие работодателя на его предоставление. С приказом об отпуске Пирогова была ознакомлена 21 марта, в тот же день она получила отпускные.

Полагая, что работодатель нарушил сроки ознакомления с приказом и выплаты отпускных, Пирогова 22 марта вышла на работу и написала заявление о переносе отпуска на июль. Однако в таком переносе работодатель ей отказал, а дни работы не оплатил, сославшись на то, что в указанный период Пирогова была в отпуске и находилась на работе исключительно по своей инициативе.

Оцените действия работника и работодателя. Кто прав?

Тема 2.4

1. Примакова с 1 сентября 2015 г. работала в ЗАО «Алтай» оператором товарного цеха. В соответствии с условиями трудового договора ее заработная плата складывалась из оклада и премии по итогам работы за месяц. 25 декабря 2016 г. Примакова была ознакомлена с приказом о приостановлении выплаты премий по итогам работы за месяц в связи со сложной финансово-экономической ситуацией. С 1 января 2017 г. выплаты премий по итогам работы за месяц были прекращены.

Примакова обратилась в суд с иском о признании приказа незаконным и о взыскании недополученной заработной платы.

Разрешите дело.

2. Григорьев работал в ООО «Интерлес» в должности лесоруба. По условиям трудового договора ему был установлен сменный режим рабочего времени (сутки через трое) с суммированным учетом рабочего времени. Кроме того, согласно условиям, трудового договора Григорьеву была установлена тарифная ставка в размере 4000 рублей и доплата за работу во вредных условиях труда в размере 4% тарифной ставки. Иные выплаты Григорьеву предусмотрены не были. Заработная плата выплачивалась Григорьеву в размере тарифной ставки и доплаты за работу во вредных условиях труда.

Какие выплаты причитаются Григорьеву? Соответствуют ли условия трудового договора об оплате труда нормативным правовым актам?

3. Иванов был принят на работу в ООО «Строй» на должность водителя. Трудовым договором Иванову был установлен оклад в размере 11 500 рублей, а также предусматривалась возможность получения поощрительных выплат, предусмотренных локальными нормативными актами работодателя. Заработная плата согласно коллективному договору должна была выплачиваться работникам пятого числа каждого месяца.

При этом заработная плата Иванову выплачивалась в установленные коллективным договором сроки в размере 11 000 рублей. Истец неоднократно обращался к работодателю с требованиями выплатить заработную плату в полном объеме, начислить и выплатить премию за достижения в труде в соответствии с положением о поощрении работников и премию за результаты труда в соответствии с положением об оплате труда. Кроме того, Иванов в летние периоды времени по заданию руководителя работал без выходных, с большим количеством сверхурочных часов. Его требования работодателем не были удовлетворены.

Иванов спустя три года обратился в государственную инспекцию труда с жалобой на нарушение его прав в сфере оплаты труда и в суд с иском о взыскании недополученной заработной платы.

Какие решения должны быть приняты по его заявлениям?

Тема 2.5

1. Матвеев в течение десяти лет работал в должности инженера-исследователя в отделе

математического моделирования в НИИ. В связи с сокращением количества заказов на выполнение научно-исследовательских работ директор НИИ принял решение о сокращении всех ставок инженеров-исследователей в указанном отделе. Матвеев был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. С увольнением он не согласился и обратился в суд. В суде Матвеев пояснил, что в НИИ в других отделах имеются ставки инженеров-исследователей, в связи с чем до принятия решения о его увольнении работодатель должен был применить ст. 179 ТК РФ. Работодатель против указанного довода возражал, полагая, что применение ст. 179 ТК РФ необходимо только в тех случаях, когда есть работники, имеющие схожие трудовые обязанности.

Какое решение должен принять суд?

2. Ильина, работающая в городе Екатеринбурге, была направлена работодателем на повышение квалификации на 2 месяца в город Новосибирск. В период нахождения на повышении квалификации Ильина заболела и оформила временную нетрудоспособность. По возвращении в Екатеринбург работодатель отказался выплачивать Ильиной суточные за период временной нетрудоспособности и возмещать расходы по найму жилого помещения.

Прав ли работодатель?

3. Макарьев был прикреплен к вузу для написания диссертации на соискание ученой степени кандидата наук. Сразу же после закрепления за образовательной организацией Макарьев обратился к работодателю с просьбой сократить ему продолжительность рабочего дня и предоставить отпуск для написания научной работы.

Какое решение по заявлению работника должен принять работодатель?

Тема 2.6

1. На строительство объекта в ООО «Степ» приняли граждан Таджикистана, Казахстана и Украины. У данных работников не было разрешения на работу. Оплата труда осуществлялась «в конверте» бригадиру. В ходе выполнения указанными лицами работы по строительству произошел несчастный случай на производстве, в результате которого все эти работники погибли. Работодатель ООО «Степ» отказывается от того, что данные работники были устроены у него, но объяснить их присутствие на стройке не может.

Определите необходимость учета и расследования данного события как несчастного случая на производстве. Укажите все возможные правовые последствия наступления обозначенных событий.

2. Никитин 26 марта 2016 г. поскользнулся по пути на работу около станции метрополитена. После того как Никитин приехал на работу, ему стало плохо, он обратился к врачу, который сделал снимки головы и грудной клетки и выдал направление на прием 1 апреля 2016 г. После приема у врача Никитин вернулся на работу и продолжал работать в обычном режиме до 1 апреля 2016 г.

1 апреля 2016 г. на приеме у врача Никитину поставлен диагноз — сотрясение головного мозга и ушиб мягких тканей грудной клетки.

Является ли данный случай несчастным случаем? Подлежит ли он учету и расследованию работодателем? Какие права и обязанности есть у сторон трудовых отношений в связи с произошедшим событием?

3. Горев работал на металлургическом заводе в должности прокатчика горячего металла. 28 февраля 2016 г. он упал в котел с расплавленным металлом. Рядом с котлом остались его часы и обувь.

Является ли данный случай несчастным случаем? Подлежит ли он учету и расследованию работодателем? Какие права и обязанности есть у сторон трудовых отношений в связи с произошедшим событием?

Тема 3.1.

1. Воспитатель лицея Ларионов за хулиганское поведение в кинотеатре «Колизей» (о чем в лицей поступило сообщение из полиции) был уволен с работы по п. 8 ст. 81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Ларионов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

При рассмотрении дела в суде адвокат Ларионова заявил, что увольнение было произведено

через 33 дня после получения сообщения из полиции, поэтому работодатель пропустил установленный законодательством срок для наложения дисциплинарного взыскания. Руководитель лица в судебном заседании утверждал, что он не хотел увольнять Ларионова, однако юрист, к которому он обратился за консультацией, разъяснил, что увольнение работников, выполняющих воспитательные функции, за совершение ими аморального проступка, несовместимого с выполнением воспитательных функций, является обязанностью работодателя.

Какое решение должен вынести суд?

2. В соответствии с трудовым договором от 18 октября 2010 г. Шевелев был принят на работу ООО «Энерго» на должность руководителя проекта. С 3 июня 2016 г. Шевелев был переведен на должность директора филиала в г. Новый Уренгой. Приказом от 10 июня 2016 г. № 25 на Шевелева как на директора филиала в г. Новый Уренгой было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за недобросовестное выполнение служебных обязанностей руководителя проекта (невыполнение требования по ведению оперативной управленческой отчетности о ходе отгрузки и доставки основного оборудования), которое было изменено ответчиком на дисциплинарное взыскание в виде замечания.

Шевелев требует признать приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, ссылаясь на то, что он не допускал нарушения своих должностных обязанностей, исполнял все распоряжения в соответствии со своими должностными обязанностями, объяснения от него не получены, с приказом он не ознакомлен.

Объяснения от Шевелева перед наложением дисциплинарного взыскания ООО «Энерго» не получены, акт об отказе Шевелева от дачи объяснений ООО «Энерго» перед наложением дисциплинарного взыскания не составлялся.

Законно ли наложение на Шевелева дисциплинарного взыскания?

3. Согласно условиям трудового договора Крепышкин работает в должности помощника администратора библиотеки по гибкому графику. Недельную норму он должен вырабатывать в течение пяти рабочих дней с 08.00 по 17.00. По итогам очередной недели выяснилось, что Крепышкин не отработал установленной нормы рабочего времени, в связи с этим работодатель привлек его к дисциплинарной ответственности. Крепышкин, не согласившись с решением работодателя, пояснил, что в соответствии с трудовым законодательством он должен работать ежедневно по четыре часа, так как является инвалидом 2 группы, а также совмещает работу с учебой в вузе.

Решите возникший спор.

Тема 3.2.

1. Соломкина и Колосникова на основании трудового договора, в котором было прописано условие о полной материальной ответственности, работали у ИП в магазине «Радуга» в качестве продавцов-кассиров продовольственных товаров. Приказом работодателя Соломкина 16 марта 2017 г. уволена с работы по собственному желанию. В ходе проведенной ревизии за период с 20 февраля 2017 по 20 марта 2017 г. обнаружена недостача в размере 60 000 рублей, которая подтверждена актом ревизии. Руководитель потребовал возмещения данной денежной суммы с учетом упущенной прибыли из-за возникшей недостачи. Соломкина отказалась платить, ссылаясь на то, что с ней уже нет трудового договора.

Оцените позицию сторон.

2. Грузчики Колин и Морозов, перенося диван на 14 этаж многоквартирного дома, устроили драку. Колин умышленно толкнул диван на Морозова, в результате чего диван упал вниз с 14-го этажа через лестничный пролет, а Морозов получил вред средней тяжести. По факту причинения вреда следственными органами Колин привлечен в качестве обвиняемого. Стоимость дивана возмещена ООО «Грузвез», в котором работают Колин и Морозов, покупателю.

Решите вопрос о материальной ответственности.

3. Между ИП Букиным и Крошечкиной (17 лет) был заключен договор возмездного оказания услуг, а также договор о полной материальной ответственности Крошечкиной в связи с исполнением обязанностей продавца промышленных товаров в отделе «Посуда». При проведении ревизии товарно-материальных ценностей выявлена недостача. Крошечкина была привлечена к

уголовной ответственности, что подтверждается вступившим в законную силу приговором суда.

Вариант 1 — отношения между ИП Букиным и Крошечкиной признаны трудовыми;

Вариант 2 — отношения между ИП Букиным и Крошечкиной признаны гражданско-правовыми.

Решите вопрос о материальной ответственности.

4. Произведите расчет денежной компенсации, полагающейся работнику при задержке выплаты заработной платы исходя из следующих условий: работнику выплачивается заработная плата 10 и 25 числа каждого месяца; последний раз она была выплачена 10 октября 2017 г.; ежемесячная заработная плата работника составляет 40 тыс. рублей; работодатель возобновил выплату зарплаты 10 декабря 2017 г.

Тема 3.3

1. Слесарь Карлов был ознакомлен с распоряжением о необходимости сверхурочной работы в связи с необходимостью устранения последствий пожара на складе. В соответствии с распоряжением ему необходимо было участвовать в уборке склада, строительстве полок и т.д. Как следовало из распоряжения, невыполнение такой работы приведет к невозможности продолжения работы компании и простоем всех работников. Карлов исполнять такое распоряжение отказался, на работу сверхурочно не вышел и был уволен за прогул.

Наложное взыскание Карлов оспорил в государственную инспекцию труда.

Правомерны ли действия работника и работодателя? Какие полномочия есть у государственной инспекции труда при рассмотрении такого обращения?

2. Завхоз Яшкин был принят на предприятие «Луч» на основную постоянную работу. Через три недели работодатель издал приказ о возложении на Яшкина обязанностей подсобного рабочего и установил доплату в размере 50% должностного оклада подсобного рабочего. От выполнения работы и от ознакомления с приказом Яшкин отказался. Директор предприятия «Луч» объявил выговор Яшкину.

Правомерны ли действия работодателя? Какие способы защиты своих прав может применить Яшкин?

3. Государственный инспектор труда, осуществляя проверку соблюдения законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, потребовал предъявить ему ведомость выдачи заработной платы, аргументируя тем, что работник Петров обратился с жалобой на несвоевременную выплату ему отпускных.

Проведите правовой анализ указанных обстоятельств.

4. Проверка прокуратуры выявила, что в организации работники проходят предварительные и периодические медицинские осмотры за свой счёт, приобретают спецодежду самостоятельно, а работодатель возмещает им только половину стоимости одежды. Прокурор района вынес предписание об устранении работодателем нарушений трудового законодательства. Работодатель обжаловал предписание в суд. Проведите правовой анализ указанных обстоятельств.

5. Государственный инспектор труда в ходе проверки деятельности организации выявил факт привлечения к малярным работам работника в возрасте 16 лет, к тому же не прошедшего предварительный медицинский осмотр при устройстве на работу. Государственный инспектор труда направил работодателю предписание об устранении выявленных нарушений. Директор организации отказался выполнять требования инспектора, мотивируя это тем, что его организация является частной и такое предписание на него не распространяется. Проведите правовой анализ указанных фактов.

Тема 3.4.

1. Рыков работал в должности оператора котельной в ОАО «PPP». Его работа носила сменный характер, осуществлялась в соответствии с утверждаемыми работодателем графиками. Однако перерывы на обед с 12.00 до 13.00, в ночную смену с 00.00 до 01.00 не были включены в качестве рабочих часов. Рыков полагал, что с учетом непрерывного производственного цикла работы, перерывы на обед предоставлены незаконно и подлежат оплате.

В какой орган Рыков может обратиться за разрешением спора? Решите спор.

2. Уставом Регионального профсоюза авиационных диспетчеров было предусмотрено, что

Центральный Совет или Президиум Центрального Совета совместно с Исполнительным Комитетом наделены правом принятия решения об объявлении забастовки, об определении органа, возглавляющего забастовку, составе представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах. Прокурор г. Москвы обратился с заявлением в суд о признании указанных положений устава незаконными.

Каким будет решение суда?

3. В связи с тем, что в ОАО «Восток» возникло затруднительное финансовое положение из-за отсутствия в большей степени прибыльных договоров с постоянными контрагентами, руководством предприятия было принято решение о снижении окладов руководителям подразделений.

Одновременно на общем собрании работников было принято решение об обращении к директору ОАО «Восток» с требованием о повышении заработной платы в 1.5 раза. Также работники приняли на собрании решение, что в случае невыполнения их требования работодателем, будет проведена предварительная забастовка, а в последующем остальные процедуры.

Директор отказался выполнять требование работников и после объявления забастовки привлёк к дисциплинарной ответственности ее участников, а организаторов уволил за прогул.

Решите вопрос о законности действий обеих сторон.

4. Бухгалтер Томилова была избрана общим собранием членом комиссии по трудовым спорам, представляющим интересы работников. В соответствии с положением о комиссии по трудовым спорам заседания комиссии проводятся по мере необходимости в свободное от работы членов комиссии время.

В связи с необходимостью выполнения обязанностей члена комиссии по трудовым спорам Томилова вынуждена была оставаться на заседания комиссии после окончания своего рабочего дня или в свой выходной день.

Считая данное время переработкой, она обратилась к работодателю с требованием оплатить ей сверхурочную работу и работу в выходной день. Работодатель ей отказал, пояснив, что такие обязанности не охватываются трудовым договором, являются ее общественной обязанностью, он ей данную работу не поручал и оплачивать не обещал.

Томилова обратилась с жалобой в профсоюз.

Какие полномочия есть у профкома при рассмотрении такой жалобы?

В) Практические задания:

Тема 1.1

1 Проанализируйте содержание принципов трудового права, закреплённых в ст. 2 ТК РФ, и приведите примеры правовых норм, содержащихся в ГК РФ, в которых эти принципы находят свое отражение.

2 Приведите собственные примеры, иллюстрирующие особенности метода трудового права.

Тема 1.2

1. Выпишите из ТК РФ не менее 20 статей, предусматривающих регулирование определенных вопросов в локальных нормативных актах.

2. Назовите все локальные нормативные акты, предусмотренные Трудовым кодексом, в отношении которых предусмотрена процедура учета мнения представительного органа работников.

Тема 1.3.

1. Заполните таблицу:

Отношения, непосредственно связанные с трудовыми	Краткая характеристика (субъекты, содержание)

2. Составьте пошаговую схему признания отношений трудовыми: а) самим работодателем; б) судом.

3. Классифицируйте все отношения, непосредственно связанные с трудовыми, на предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых.

Тема 1.4.

1. Выпишите из ТК РФ не менее 20 статей, предусматривающих регулирование определенных вопросов в коллективном договоре и соглашении.

2. Приведите не менее трех примеров каждого вида соглашений в сфере труда (за исключением генерального).

3. Выпишите из ТК РФ все случаи, когда работодатель должен провести процедуру учета мнения представительного органа работников.

Тема 2.1

1. Выпишите из Трудового кодекса не менее 20 статей, предусматривающих регулирование определенных вопросов в индивидуально-договорном порядке.

2. Проведите классификацию персональных данных работников в зависимости от целей их обработки.

Тема 2.3

1. Выявите предусмотренные в нормативных правовых актах основания для предоставления отпуска в удобное для работника время.

2. Выявите предусмотренные в нормативных правовых актах случаи предоставления удлиненных основных оплачиваемых отпусков.

Тема 2.4

1. Проанализируйте судебную практику по вопросам оплаты труда. Сделайте вывод о значении актов локального уровня для определения прав работника в сфере оплаты труда.

Тема 2.5

Проанализируйте судебную практику по вопросу восстановления на работе работников, уволенных по сокращению численности или штата работников организации. Какие нарушения в части предоставления работникам гарантий и компенсаций наиболее часто допускают работодатели?

Тема 2.6

1. Составьте схему расследования несчастных случаев на производстве.

2. Составьте проект акта расследования несчастного случая на производстве.

3. Изучите судебную практику по вопросу о предоставлении работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, гарантий и компенсаций. Каковы основания для предоставления таких гарантий и компенсаций? Зависит ли их предоставление от того, была ли проведена аттестация рабочих мест, специальная оценка условий труда?

Тема 3.1.

С учетом судебной практики сделайте выводы о том, какие нарушения работодателей при привлечении работников к дисциплинарной ответственности встречаются чаще, чем другие.

Тема 3.2.

1. Подберите судебные решения, в которых рассматриваются случаи коллективной (бригадной) ответственности.

2. Объясните, что понимается под незаконным отстранением, увольнением, переводом на другую работу; когда работодатель считается не исполнившим решение суда о восстановлении на работе; что считается задержкой выдачи трудовой книжки или внесением в нее неправильной или не соответствующей законодательству записи.

Тема 3.4.

1. Подберите 3—4 примера из судебной практики с разными предметами индивидуального трудового спора.

2. Подберите 3—4 примера из судебной практики о признании забастовки незаконной; определите причины вынесения судом соответствующего решения.

Г) Работа в малых группах:

Тема 1.1

1. В каждой малой группе студенты должны найти в трудовом кодексе примеры норм, раскрывающих принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2. Сравните понятия «система трудового права» и «система трудового законодательства», найдите сходство и различия.

Тема 1.2

1. Проведите сравнительный анализ коллективного договора и локального нормативного акта

2. Проведите сравнительный анализ коллективного договора и соглашения

Тема 1.3.

1. Классифицируйте все отношения, непосредственно связанные с трудовыми, на предшествующие, сопутствующие и вытекающие из трудовых.

Тема 1.4.

1. Проведите сравнительный анализ коллективного договора и соглашения

Тема 2.1

1. Проведите сравнительный анализ расторжения трудового договора по инициативе работника и расторжения трудового договора по соглашению сторон.

2. Проведите сравнительный анализ трудового и коллективного договора, оформив результат в виде таблицы (не менее десяти признаков).

3. Проведите сравнительную характеристику двух правовых понятий: «совмещение» и «совместительство».

Тема 2.2.

4.1. Проведите сравнительный анализ неполного и сокращенного рабочего времени.

4.2. Проведите сравнительный анализ сверхурочной работы и работы на условиях ненормированного рабочего дня.

Тема 2.4

Разграничьте премии, включенные в систему оплаты труда, и премии, являющиеся мерами поощрения.

Тема 3.1.

Проведите сравнение общей и специальной дисциплинарной ответственности.

Тема 3.2.

1. Сформулируйте отличия индивидуальной полной материальной ответственности от коллективной полной материальной ответственности.

2. Выявите отличия и сходства между материальной ответственностью работника и работодателя.

Тема 3.3

Сравните полномочия государственной инспекции труда и прокуратуры по осуществлению государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства.

Тема 3.4.

Проведите сравнительный анализ забастовки и самозащиты.

2. Тестирование

Вариант 1

1. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, НЕ распространяются на

А) На государственных служащих и муниципальных служащих.

Б) Военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы.

В) Членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор).

Г) Лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера.

Д) Лиц, работающих по трудовому договору.

2. Работодателем может являться
 А) индивидуальный предприниматель
 Б) физическое лицо
 В) юридическое лицо
 Г) все указанные субъекты
3. Срок испытания при приеме на работу по общему правилу
 А) не может превышать 2 месяцев
 Б) не может превышать 3 месяцев
 В) не может превышать 1 года
 Г) может быть установлен сторонами трудового договора любой продолжительности
4. Перевод работника на другую работу допускается без его согласия
 А) на срок до 1 месяца по производственной необходимости
 Б) на срок до 1 года для замещения отсутствующего работника
 В) на срок до 1 месяца для замещения отсутствующего работника, если необходимость перевода обусловлена чрезвычайными обстоятельствами.
5. Можно ли уволить работника за однократное нарушение требований охраны труда?
 А) можно
 Б) можно, если это нарушение повлекло несчастный случай на производстве и было установлено комиссией по охране труда.
 В) нельзя, требуется неоднократное нарушение трудовой дисциплины
6. Еженедельный непрерывный отдых должен быть не менее:
 А) 2 дней
 Б) 42 часов
 В) 24 часов
7. Направление работника в служебную командировку осуществляется
 А) с сохранением за работником места работы
 Б) с сохранением среднего заработка
 В) с сохранением места работы и среднего заработка, а также расходов, связанных со служебной командировкой
 Г) нет правильного ответа
8. Дисциплинарное взыскание применяется
 А) не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка
 Б) не позднее 6 месяцев со дня обнаружения проступка
 В) не позднее 6 месяцев со дня совершения проступка
 Г) не позднее года со дня совершения проступка
9. В рамках материальной ответственности работник обязан возместить работодателю
 А) прямой действительный ущерб
 Б) неполученные доходы (упущенную выгоду)
 В) прямой действительный ущерб и неполученные доходы (упущенную выгоду)
10. Федеральная инспекция труда уполномочена
 А) представлять интересы работников в суде.
 Б) на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
 В) в случае незаконного увольнения восстанавливать работника на работе.

3. Подготовка пакета юридических документов

Варианты заданий по итогу освоения темы «Трудовой договор»

Вариант 1.

Подготовьте пакет документов, в который должны войти: приказ о приеме на работу слесаря-ремонтника. Работник принимается на работу с испытательным сроком максимальной

продолжительности, а также внесите запись в трудовую книжку о приеме данного работника и его увольнении по собственному желанию.

Вариант 2.

Подготовьте пакет документов, в который должны войти: приказ о переводе работника на другую работу (работник переводится для замены отсутствующего работника на время больничного последнего), а также внесите запись в трудовую книжку о приеме данного работника и его увольнении по соглашению сторон.

Вариант 3.

Подготовьте пакет документов, в который должны войти: приказ о прекращении трудового договора в связи с появлением работника на работе в состоянии алкогольного опьянения, а также внесите запись в трудовую книжку о приеме данного работника и прекращении с ним трудового договора по указанному основанию.

Варианты заданий по итогу освоения темы «Дисциплинарная ответственность»

Вариант 1. Подготовьте приказ о привлечении работника к специальной дисциплинарной ответственности.

Вариант 2. Подготовьте приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде выговора за не прохождение медицинского осмотра.

Вариант 3. Подготовьте приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде замечания за нарушение дресс-кода.

5.2. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации

Заочная форма обучения

Форма промежуточной аттестации – Экзамен.

Максимальный балл по итогам экзамена – 40 баллов.

Структура экзамена:

1. Теоретический вопрос (2 шт) – максимум 20 баллов
2. Задачи (2 шт.) – максимум 20 баллов

Теоретические вопросы для подготовки к сдаче экзамена

1. Трудовые отношения и их отличие от других отношений, связанных с трудом.
2. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми: значение, виды, субъекты, характеристика
3. Особенности метода трудового права.
4. Классификация источников трудового права, их особенности
5. Локальные нормативные акты, их виды и характеристика
6. Порядок разработки и принятия локальных нормативных актов
7. Работник как сторона трудового отношения.
8. Работодатель как сторона трудового отношения
9. Представительство сторон в социальном партнерстве.
10. Коллективные договоры: понятие, значение, содержание.
11. Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора,
12. Трудовой договор: понятие и содержание.
13. Виды трудового договора. Характеристика срочного трудового договора
14. Заключение трудового договора и оформление приема на работу.
15. Испытание при приеме на работу.
16. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
17. Временный перевод на другую работу.
18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.

19. Отстранение работника от работы
20. Расторжение трудового договора по инициативе работника
21. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
22. Расторжение трудового договора в случае сокращения численности или штата работников.
23. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.
24. Расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей.
25. Расторжение трудового договора в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.
26. Оформление прекращения трудового договора.
27. Понятие рабочего времени и его виды (сравнительная характеристика)
28. Понятие и характеристика особых режимов рабочего времени (сменная работа, разделение рабочего дня на части, режим гибкого рабочего времени).
29. Сравнительная характеристика сверхурочной работы и работы в режиме ненормированного рабочего дня.
30. Сравнительная характеристика совмещения и совместительства
31. Понятие и виды времени отдыха.
32. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни: порядок привлечения работников, гарантии
33. Ежегодный оплачиваемый отпуск: виды и продолжительность
34. Порядок предоставления и использования ежегодных отпусков.
35. Основания и порядок перенесения (продления) ежегодного оплачиваемого отпуска.
36. Отпуск без сохранения заработной платы: общая характеристика
37. Общая характеристика отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3х лет.
38. Понятие и характеристика заработной платы. Структура заработной платы.
39. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
40. Порядок выплаты заработной платы.
41. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
42. Гарантии и компенсации: понятие, виды, случаи предоставления
43. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки.
44. Гарантии и компенсации работникам при совмещении работы с получением образования.
45. Обязанности работодателя и работника по охране труда.
46. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
47. Меры поощрения за успехи в работе.
48. Понятие и виды дисциплинарной ответственности
49. Порядок применения, снятия и обжалования дисциплинарного взыскания.
50. Условия материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работников.
51. Виды материальной ответственности работника
52. Порядок взыскания, причиненного работником материального ущерба.
53. Материальная ответственность работодателя за материальный ущерб, причиненный работнику и его имуществу.
54. Способы защиты трудовых прав работников: общая характеристика
55. Сравнительная характеристика индивидуальных и коллективных трудовых споров
56. Комиссии по трудовым спорам: их виды, порядок образования, компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС. Обжалование и исполнение решений КТС. Споры, непосредственно подведомственные суду.

57. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: выдвижение и рассмотрение требований работников, примирительные процедуры.

58. Понятие забастовки и порядок ее проведения. Ограничение права на забастовку. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

Критерии оценивания. Максимальный балл за ответ на теоретический вопрос – 10 б.

9 - 10 баллов - развернутый, аргументированный и правильный ответ с указанием соответствующих заданию правовых актов и правоприменительной практики, приведением примеров; студент свободно оперирует терминами и понятиями курса, соотносит их; демонстрирует систематизированные знания программного теоретического материала.

7-8 баллов – ставится студенту за развернутый, аргументированный ответ с существенной ошибкой или аргументированный правильный ответ с отсутствием раскрытия отдельного аспекта поставленного экзаменационного задания, при условии самостоятельной корректировки ответа при незначительном участии преподавателя; студентом указаны основные правовые акты, приведены и раскрыты позиции из судебной практики, соответствующие тематике задания, приведены примеры; студент свободно оперирует терминами и понятиями курса, соотносит их; демонстрирует уверенные знания основного программного теоретического материала.

5-6 баллов - ставится студенту за аргументированный ответ с существенной ошибкой/ошибками, а также за правильный ответ без достаточной его аргументации и/или с отсутствием раскрытия отдельных аспектов поставленного экзаменационного задания, при условии самостоятельной корректировки ответа при участии преподавателя; студент затрудняется привести и/или раскрыть позиции судебной практики, соответствующие экзаменационному заданию; студентом указаны основные правовые акты, соответствующие тематике задания; студент демонстрирует владение основными терминами и понятиями курса, понимание теоретического материала отдельных разделов программы курса.

3-4 балла – студентом дан аргументированный ответ с существенной ошибкой/ошибками или не представлен ответ по существенным аспектам экзаменационного вопроса; студент не способен самостоятельно обнаружить и/или исправить недостатки собственного ответа даже при участии преподавателя; студент затрудняется привести и/или раскрыть позиции судебной практики, соответствующие экзаменационному заданию; студентом указаны основные правовые акты, соответствующие тематике задания, с незначительной помощью преподавателя; студент демонстрирует владение основными терминами и понятиями курса, понимание теоретического материала отдельных разделов программы курса.

1-2 балла - студентом дан аргументированный ответ с существенной ошибкой/ошибками или не представлен ответ по существенным аспектам экзаменационного вопроса; студент не способен самостоятельно обнаружить и/или исправить недостатки собственного ответа даже при участии преподавателя; студент способен раскрыть основные правовые акты курса – источники отрасли, с помощью преподавателя; студент демонстрирует понимание основных терминов и понятий курса, теоретического материала отдельных разделов программы курса со значительной помощью преподавателя.

0 баллов - ставится студенту, отказавшемуся отвечать на вопрос/ответившему на него неверно/использовавшему для ответа на вопрос запрещенные дополнительные материалы (шпаргалки, технические средства и т.д.).

Задачи:

1. Лебедев, Уткин и Шукин договорились с директором кирпичного завода Петровым о переоборудовании его служебного кабинета за определенную плату. Получив на складе завода необходимые строительные материалы, они вечером в пятницу приступили к работе и проработали с небольшими перерывами на сон и прием пищи до утра понедельника, выполнив полностью заказ Петрова.

Через несколько дней, получив в кассе завода причитающуюся им сумму, они потребовали от Петрова оплаты часов работы, приходящихся на выходные дни в двойном размере, как это предусмотрено ст. 153 ТК РФ. Петров отказался выполнить их требование, ссылаясь на то, что они работали по договору подряда и нормы трудового законодательства на них не распространяются.

Прав ли директор?

2. Между ЗАО «Заря» и Петровым был заключен договор, по условиям которого Петров обязуется выполнить ремонтные работы в офисе организации в течение 3 месяцев.

Кроме срока в договоре было предусмотрено, что контроль за выполнением работы возлагается на старшего мастера организации и что оплата за работу будет производиться регулярно, не реже чем каждые пол месяца. Окончательный расчет - после полного завершения ремонтных работ офиса.

Петров проработал 2 месяца и договор с ним был прекращен в связи с досрочным окончанием работ. В оплате за неиспользованный отпуск ему было отказано, так как, по мнению генерального директора ЗАО «Заря», Петров работал по договору подряда. Однако Петров возражал, поскольку считал, что с ним был заключен трудовой договор на время выполнения определенной работы, что предусмотрено ст. 59 ТК РФ.

Ваше решение возникшего спора.

3. Директор фанерного завода издал приказ о повышении с 1 июня текущего года тарифных ставок и окладов работникам в 2 раза. При этом он указал, что данное повышение не распространяется на работников, которые официально предупреждены работодателем о предстоящем их увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Правомерен ли данный приказ?

Семья Потаповых состоит из 6 человек (дедушка – пенсионер, работает сторожем на заводе, отец – инженер-конструктор, мать - на дому шьет спецодежду по заказу ОАО «Строитель», сын – проходит альтернативную гражданскую службу водителем ГУЗ «Областная клиническая больница №1», старшая дочь - работает продавцом в палатке своего мужа, младшая дочь - свободный художник, рисует и продает свои картины).

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство и почему?

4. Савельева работала продавцом в овощном киоске. Поскольку ее заработная плата зависела от количества проданной продукции, она часто работала по полторы смены, привлекая к работе свою пенсионерку-мать и дочь 13 лет.

Допускается ли такая работа действующим законодательством? Кто может являться работником по ТК РФ?

5. Сергеев отказался подписать трудовой договор с филиалом АО, требуя, чтобы в качестве работодателя был указан не филиал, а само АО. Он считал, что только в этом случае приобретет право на получение дополнительных льгот, предусмотренных договором. Руководитель филиала разъяснил, что филиалы обладают правами заключения гражданско-правовых и трудовых договоров и вступают в трудовые отношения от своего имени.

Проанализируйте правовой статус филиалов и представительств с точки зрения их трудовой право субъектности. Может ли структурное подразделение являться стороной трудового договора?

6. На общем собрании работников Красноярского филиала Санкт-Петербургского института торговли председатель выборного органа первичной профсоюзной организации сообщил, что он лично разработал проект коллективного договора и зачитал его. Работники текст проекта большинством голосов одобрили и приняли решение, обязывающее директора филиала и председателя профкома подписать его здесь же на собрании. Директор подписывать проект отказался. Председатель профкома заявил, что обратится в контролирующие органы с целью привлечь директора к административной ответственности по ст. 5.30 КоАП РФ за необоснованный отказ от заключения коллективного договора.

Кто из них прав?

7. Магазин при меховой фабрике «Соболь» дал в газету объявление о том, что ему требуется продавец по продаже готовых изделий. Поступило 2 заявления – от Сазановой,

уволенной из магазина по сокращению штата, и Киселевой, работающей учителем русского языка и литературы в школе. Последняя и была принята на работу. Сазанова, считая, что нарушено ее преимущественное право на заключение трудового договора, т.к. она в настоящий момент не имеет работы, а ранее работала продавцом, обратилась в суд с иском о защите ее права на труд.

Законны ли действия директора магазина? Допускает ли действующее законодательство преимущества и ограничения при приеме на работу? В каких случаях работодатель имеет право отказать в приеме на работу? Какое решение вынесет суд?

8.1 октября в ЗАО «Металлург» были приняты на работу с испытательным сроком в один месяц Иванов, Петров и Сидоров (соответствующая запись содержалась в приказе о приеме на работу Петрова, а также в трудовых договорах Иванова и Сидорова).

28 октября был издан приказ об увольнении Иванова за длительный прогул (он с 20 октября перестал выходить на работу), а 30 октября были уволены Петров и Сидоров как не выдержавшие испытательный срок.

Иванов представил больничный лист с 20 октября по 2 ноября, Петров заявил, что ничего не знал об установлении ему испытательного срока. По мнению Сидорова, ему вообще не могли устанавливать испытательный срок, так как он стал совершеннолетним только 31 октября.

Решите дело.

9. 31 декабря Поляков был принят в ОАО «Спецстрой» на должность программиста с испытательным сроком три месяца, о чем он узнал, когда ознакомился с приказом о приеме на работу 20 марта. Полякову было объявлено, что он уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Поляков обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что:

- ОАО «Спецстрой» является его первым местом работы после окончания УГТУ-УПИ;
- никаких замечаний за время работы должности программиста не было;
- непосредственно перед увольнением начальник поручил работу, не обусловленную трудовым договором, от которой он отказался и считает, что этот отказ и послужил основной причиной увольнения.

Представитель работодателя предъявил в суд письменное объяснение причин увольнения, в котором указывалось, что Поляков неоднократно опаздывал на работу (были составлены акты, но Поляков каждый раз отказывался от объяснений).

Решите дело.

10. Малинину, принятому на работу юрисконсультантом, за день до истечения месячного испытательного срока работодатель предложил продлить испытание до двух месяцев. Малинин согласился. Через 11 дней его уволили как не выдержавшего испытание. Малинин обратился с иском в суд.

Решите дело.

11. Водитель Пронин из-за ремонта его микроавтобуса «Газель» был переведен на 10 дней автослесарем. Пронин от данного перевода отказался и был уволен за прогул.

Правомерны ли действия работодателя? Чем отличается перевод от перемещения?

12. Измоденов, работавший слесарем 6 разряда в цехе № 2 ОАО «Салют», в связи с производственной аварией был переведен на 2 недели в цех № 3 филиала ОАО «Салют», где ему поручили работу слесаря 5 разряда.

Измоденов от перевода отказался, так как, по его мнению, предлагаемая работа менее квалифицирована, а также ухудшает его территориальное перемещение (филиал ОАО «Салют» находится в другом районе города) и был уволен за прогул.

Как решить данный спор? Изменится ли решение задачи, если Измоденова переведут в цех № 3 на постоянную работу в связи с реорганизацией ОАО «Салют».

13. Черепанова работала в ресторане «Золотая птица» поваром. 29 ноября она была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Считая увольнение незаконным, Черепанова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Истица пояснила, что изначально управляющий рестораном заключил с ней срочный трудовой договор на 6 месяцев, который позже был продлен по соглашению между сторонами дважды еще на 6 месяцев. По

мнению Черепановой, для заключения с ней срочных трудовых договоров не было причин, т.к. работа носит постоянный характер, но она соглашалась их подписывать, потому что нуждалась в работе.

Решите дело.

14. Пономарев работал системным администратором ОАО «Сигма». 04 февраля 2005 г. он подал заявление об увольнении его с занимаемой должности 10 февраля по собственному желанию. Директор ОАО издал приказ об увольнении 18 февраля. Через три месяца Пономарев обратился в суд с просьбой о восстановлении его на работе. В заявлении он указал, что просил уволить его 10 февраля, а уволили без согласия 18 февраля.

Решите дело.

15. Инженер-механик ООО «Рондо» Борцов 1 октября подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Директор ООО «Рондо» заявил Борцову, что он уволит его по собственному желанию при условии, если Борцов найдет себе замену. С таким решением Борцов не согласился.

Через месяц после подачи заявления директор ООО «Рондо» подписал приказ об увольнении Борцова по собственному желанию. Считая свое увольнение неправильным, Борцов обратился в суд, требуя восстановить его на работе, объясняя это тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на другую работу и поэтому решил остаться на своей прежней работе.

Какое решение должен вынести суд?

16. В связи с реорганизацией фабрики возникла необходимость в сокращении одного инженера. Была уволена Аллегрова (проработала в должности инженера 17 лет, имеет на иждивении 2 детей в возрасте 6 и 15 лет, в день увольнения находилась в учебном отпуске, т.к. является студенткой заочного отделения вуза). В то же время на фабрике был оставлен Бурков, имеющий высшее образование и стаж работы инженером 3 года, иждивенцев нет.

Считая увольнение незаконным, Аллегрова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Правомерно ли ее увольнение?

17. Беляеву, заключившему трудовой договор в возрасте 16 лет, были установлены сокращенная продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю и повременная оплата труда, исходя из тарифной ставки, указанной в штатном расписании. Получив заработную плату за 1 месяц работы, он обнаружил, что заработок ему начислен с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Беляев обратился с жалобой в комиссию по трудовым спорам, требуя выплатить ему заработную плату в полном размере, поскольку норма главы 42 об оплате труда работников в возрасте до 18 лет на него не распространяется, т.к. он является полностью дееспособным (недавно вступил в брак).

18. К руководителю ОАО «Сигма» обратились две женщины, работающие экономистами, имеющие детей в возрасте до 14 лет, с просьбой установить им неполный рабочий день. Кроме того, одна женщина также просила предоставить ей дополнительный выходной день в понедельник для ухода за ребенком-инвалидом.

У руководителя возник ряд вопросов:

- обязан ли он установить работницам неполный рабочий день;
- имеется ли законодательно определенное минимальное количество часов, которые работник должен отрабатывать в день, имея неполный рабочий день;
- кто и как определяет режим работы и отдыха при неполном рабочем времени - работник или работодатель;
- как оплачивается работа при неполном рабочем времени;
- имеются ли основания для предоставления женщине, имеющей ребенка-инвалида, дополнительного выходного дня.

Дайте руководителю необходимые разъяснения.

19. Начальник участка предупредил группу рабочих о привлечении их к работе в выходной день для неотложного ремонта установки, находящейся в аварийном состоянии. Вышли все, кроме Гостюхина, который заявил, что, во-первых, у его сына было день рождения, а во-вторых, он вообще не желает работать в свой выходной день. Кроме того, Гостюхин сказал, что поскольку его не ознакомили под роспись с приказом о привлечении к работе в выходной день, он решил, что указание начальника участка является незаконным. Начальник участка пояснил, что приказ был вывешен в цехе на доске объявлений и все могли с ним ознакомиться.

Соблюден ли работодателем порядок привлечения работников к работе в выходные дни?

20. При проверке соблюдения трудового законодательства в турфирме «Холидей» правовой инспектор труда обнаружил, что работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Директор фирмы объяснил это тем, что всем работникам ежегодно предоставляются так называемые рождественские каникулы (2 недели), кроме того, они освобождаются от работы в течение первой недели мая. К тому же сотрудники фирмы постоянно сопровождают группы в зарубежных поездках и отдыхают вместе с ними.

Достаточно ли аргументированы эти объяснения?

21. Королева получила очередной отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 16 мая и отпуск без сохранения заработной платы на 10 календарных дней.

Когда Королева должна выйти на работу? Изменится ли решение, если по возвращении из отпуска она принесет листок нетрудоспособности по уходу за ребенком с 25 по 31 мая и повестку о вызове в суд в качестве потерпевшей на 15 июня?

22. Зуева заключила с фирмой «Заря» трудовой договор о работе на дому в качестве портнихи. К работе привлекала и членов семьи. По истечении года она обратилась к работодателю с требованием произвести оплату: 1) сверхурочной работы; 2) труда членов семьи; 3) расходов за электроэнергию, т.к. пользовалась электрической швейной машиной. В удовлетворении требований ей было отказано. Зуева обратилась в суд. Подлежат ли удовлетворению требования Зуевой?

23. Перед началом смены начальник гаража объявил двум водителям, что в связи с отправкой их автомашин на ремонтный завод и отсутствием свободных машин им предоставляется сегодня выходной день взамен очередного выходного. Водители отказались выполнять данное распоряжение, остались на базе и, хотя ничего не делали, потребовали оплатить этот день в размере среднего заработка. Работодатель отказался. Водители обратились в комиссию по трудовым спорам.

Решите спор.

Критерии оценивания решения задачи (0-10 баллов).

0-2 балла - Умение с помощью сформулированных вопросов выявить фактические обстоятельства дела:

0 баллов – студент ответил только на вопросы, указанные в тексте задачи;

1 балл – студент дополнительно составил от 1 -2 вопроса;

2 балла – студент дополнительно составил 3 и более вопроса;

0- 2 балла - Умение правильно применить нормы права:

0 баллов – студент неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно истолковал норму трудового права; не выявил правовые последствия нарушения нормы права);

1 балл – для выполнения практического задания студентом правильно применены только нормы ТК РФ; иные нормативные акты при выполнении задания не применены/ применены неверно;

2 балла- для выполнения практического задания студентом правильно применены все необходимые нормы трудового права;

0-2 балла - Умение определить правовые последствия нарушения применяемых норм права:

0 баллов – студент не выявил правовые последствия нарушения нормы права;

1 балл – студентом правильно выявлены правовые последствия нарушения норм только ТК

РФ;

2 балла - студентом правильно выявлены правовые последствия нарушения всех применяемых норм трудового права;

0 или 1 балл - Умение изложить ответ по решению задачи в соответствии с иерархией нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по юридической силе;

0 или 1 балл - Умение использовать при решении задачи акты высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов;

0 или 1 балл - Умение логично, последовательно изложить ответ по решению задачи;

0 или 1 балл - Соответствие вывода по задаче ее решению.

Промежуточная аттестация в виде экзамена

Структура экзамена:

1. Теоретический вопрос (2 шт) – максимум 20 баллов
2. Ситуационные задачи (2 шт.) – максимум 20 баллов

Теоретические вопросы для подготовки к сдаче экзамена

1. Трудовые отношения и их отличие от других отношений, связанных с трудом.
2. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми: значение, виды, субъекты, характеристика
3. Особенности метода трудового права.
4. Классификация источников трудового права, их особенности
5. Локальные нормативные акты, их виды и характеристика
6. Порядок разработки и принятия локальных нормативных актов
7. Работник как сторона трудового отношения.
8. Работодатель как сторона трудового отношения
9. Представительство сторон в социальном партнерстве.
10. Коллективные договоры: понятие, значение, содержание.
11. Порядок заключения, изменения и дополнения коллективного договора,
12. Трудовой договор: понятие и содержание.
13. Виды трудового договора. Характеристика срочного трудового договора
14. Заключение трудового договора и оформление приема на работу.
15. Испытание при приеме на работу.
16. Перевод на другую постоянную работу и перемещение.
17. Временный перевод на другую работу.
18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
19. Отстранение работника от работы
20. Расторжение трудового договора по инициативе работника
21. Расторжение трудового договора по соглашению сторон.
22. Расторжение трудового договора в случае сокращения численности или штата работников.
23. Расторжение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.
24. Расторжение трудового договора в случае неоднократного неисполнения работником трудовых обязанностей.
25. Расторжение трудового договора в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей.
26. Оформление прекращения трудового договора.
27. Понятие рабочего времени и его виды (сравнительная характеристика)
28. Понятие и характеристика особых режимов рабочего времени (сменная работа, разделение рабочего дня на части, режим гибкого рабочего времени).

29. Сравнительная характеристика сверхурочной работы и работы в режиме ненормированного рабочего дня.
30. Сравнительная характеристика совмещения и совместительства
31. Понятие и виды времени отдыха.
32. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни: порядок привлечения работников, гарантии
33. Ежегодный оплачиваемый отпуск: виды и продолжительность
34. Порядок предоставления и использования ежегодных отпусков.
35. Основания и порядок перенесения (продления) ежегодного оплачиваемого отпуска.
36. Отпуск без сохранения заработной платы: общая характеристика
37. Общая характеристика отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3х лет.
38. Понятие и характеристика заработной платы. Структура заработной платы.
39. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
40. Порядок выплаты заработной платы.
41. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
42. Гарантии и компенсации: понятие, виды, случаи предоставления
43. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки.
44. Гарантии и компенсации работникам при совмещении работы с получением образования.
45. Обязанности работодателя и работника по охране труда.
46. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
47. Меры поощрения за успехи в работе.
48. Понятие и виды дисциплинарной ответственности
49. Порядок применения, снятия и обжалования дисциплинарного взыскания.
50. Условия материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работников.
51. Виды материальной ответственности работника
52. Порядок взыскания, причиненного работником материального ущерба.
53. Материальная ответственность работодателя за материальный ущерб, причиненный работнику и его имуществу.
54. Способы защиты трудовых прав работников: общая характеристика
55. Сравнительная характеристика индивидуальных и коллективных трудовых споров
56. Комиссии по трудовым спорам: их виды, порядок образования, компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС. Обжалование и исполнение решений КТС. Споры, непосредственно подведомственные суду.
57. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: выдвижение и рассмотрение требований работников, примирительные процедуры.
58. Понятие забастовки и порядок ее проведения. Ограничение права на забастовку. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

Критерии оценивания. Максимальный балл за ответ на теоретический вопрос – 10 б.

9 - 10 баллов - развернутый, аргументированный и правильный ответ с указанием соответствующих заданию правовых актов и правоприменительной практики, приведением примеров; студент свободно оперирует терминами и понятиями курса, соотносит их; демонстрирует систематизированные знания программного теоретического материала.

7-8 баллов – ставится студенту за развернутый, аргументированный ответ с существенной ошибкой или аргументированный правильный ответ с отсутствием раскрытия отдельного аспекта поставленного экзаменационного задания, при условии самостоятельной корректировки ответа при незначительном участии преподавателя; студентом указаны основные правовые акты,

приведены и раскрыты позиции из судебной практики, соответствующие тематике задания, приведены примеры; студент свободно оперирует терминами и понятиями курса, соотносит их; демонстрирует уверенные знания основного программного теоретического материала.

5-6 баллов - ставится студенту за аргументированный ответ с существенной ошибкой/ошибками, а также за правильный ответ без достаточной его аргументации и/или с отсутствием раскрытия отдельных аспектов поставленного экзаменационного задания, при условии самостоятельной корректировки ответа при участии преподавателя; студент затрудняется привести и/или раскрыть позиции судебной практики, соответствующие экзаменационному заданию; студентом указаны основные правовые акты, соответствующие тематике задания; студент демонстрирует владение основными терминами и понятиями курса, понимание теоретического материала отдельных разделов программы курса.

3-4 балла – студентом дан аргументированный ответ с существенной ошибкой/ошибками или не представлен ответ по существенным аспектам экзаменационного вопроса; студент не способен самостоятельно обнаружить и/или исправить недостатки собственного ответа даже при участии преподавателя; студент затрудняется привести и/или раскрыть позиции судебной практики, соответствующие экзаменационному заданию; студентом указаны основные правовые акты, соответствующие тематике задания, с незначительной помощью преподавателя; студент демонстрирует владение основными терминами и понятиями курса, понимание теоретического материала отдельных разделов программы курса.

1-2 балла - студентом дан аргументированный ответ с существенной ошибкой/ошибками или не представлен ответ по существенным аспектам экзаменационного вопроса; студент не способен самостоятельно обнаружить и/или исправить недостатки собственного ответа даже при участии преподавателя; студент способен раскрыть основные правовые акты курса – источники отрасли, с помощью преподавателя; студент демонстрирует понимание основных терминов и понятий курса, теоретического материала отдельных разделов программы курса со значительной помощью преподавателя.

0 баллов - ставится студенту, отказавшемуся отвечать на вопрос/ответившему на него неверно/использовавшему для ответа на вопрос запрещенные дополнительные материалы (шпаргалки, технические средства и т.д.).

Задачи:

1. Лебедев, Уткин и Щукин договорились с директором кирпичного завода Петровым о переоборудовании его служебного кабинета за определенную плату. Получив на складе завода необходимые строительные материалы, они вечером в пятницу приступили к работе и проработали с небольшими перерывами на сон и прием пищи до утра понедельника, выполнив полностью заказ Петрова.

Через несколько дней, получив в кассе завода причитающуюся им сумму, они потребовали от Петрова оплаты часов работы, приходящихся на выходные дни в двойном размере, как это предусмотрено ст. 153 ТК РФ. Петров отказался выполнить их требование, ссылаясь на то, что они работали по договору подряда и нормы трудового законодательства на них не распространяются.

Прав ли директор?

2. Между ЗАО «Заря» и Петровым был заключен договор, по условиям которого Петров обязуется выполнить ремонтные работы в офисе организации в течение 3 месяцев.

Кроме срока в договоре было предусмотрено, что контроль за выполнением работы возлагается на старшего мастера организации и что оплата за работу будет производиться регулярно, не реже чем каждые пол месяца. Окончательный расчет - после полного завершения ремонтных работ офиса.

Петров проработал 2 месяца и договор с ним был прекращен в связи с досрочным окончанием работ. В оплате за неиспользованный отпуск ему было отказано, так как, по мнению генерального директора ЗАО «Заря», Петров работал по договору подряда. Однако Петров возражал, поскольку считал, что с ним был заключен трудовой договор на время выполнения определенной работы, что предусмотрено ст. 59 ТК РФ.

Ваше решение возникшего спора.

3. Директор фанерного завода издал приказ о повышении с 1 июня текущего года тарифных ставок и окладов работникам в 2 раза. При этом он указал, что данное повышение не распространяется на работников, которые официально предупреждены работодателем о предстоящем их увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ.

Правомерен ли данный приказ?

Семья Потаповых состоит из 6 человек (дедушка – пенсионер, работает сторожем на заводе, отец – инженер-конструктор, мать - на дому шьет спецодежду по заказу ОАО «Строитель», сын – проходит альтернативную гражданскую службу водителем ГУЗ «Областная клиническая больница №1», старшая дочь - работает продавцом в палатке своего мужа, младшая дочь - свободный художник, рисует и продает свои картины).

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство и почему?

4. Савельева работала продавцом в овощном киоске. Поскольку ее заработная плата зависела от количества проданной продукции, она часто работала по полторы смены, привлекая к работе свою пенсионерку-мать и дочь 13 лет.

Допускается ли такая работа действующим законодательством? Кто может являться работником по ТК РФ?

5. Сергеев отказался подписать трудовой договор с филиалом АО, требуя, чтобы в качестве работодателя был указан не филиал, а само АО. Он считал, что только в этом случае приобретет право на получение дополнительных льгот, предусмотренных договором. Руководитель филиала разъяснил, что филиалы обладают правами заключения гражданско-правовых и трудовых договоров и вступают в трудовые отношения от своего имени.

Проанализируйте правовой статус филиалов и представительств с точки зрения их трудовой право субъектности. Может ли структурное подразделение являться стороной трудового договора?

6. На общем собрании работников Красноярского филиала Санкт-Петербургского института торговли председатель выборного органа первичной профсоюзной организации сообщил, что он лично разработал проект коллективного договора и зачитал его. Работники текст проекта большинством голосов одобрили и приняли решение, обязывающее директора филиала и председателя профкома подписать его здесь же на собрании. Директор подписывать проект отказался. Председатель профкома заявил, что обратится в контролирующие органы с целью привлечь директора к административной ответственности по ст. 5.30 КоАП РФ за необоснованный отказ от заключения коллективного договора.

Кто из них прав?

7. Магазин при меховой фабрике «Соболь» дал в газету объявление о том, что ему требуется продавец по продаже готовых изделий. Поступило 2 заявления – от Сазановой, уволенной из магазина по сокращению штата, и Киселевой, работающей учителем русского языка и литературы в школе. Последняя и была принята на работу. Сазанова, считая, что нарушено ее преимущественное право на заключение трудового договора, т.к. она в настоящий момент не имеет работы, а ранее работала продавцом, обратилась в суд с иском о защите ее права на труд.

Законны ли действия директора магазина? Допускает ли действующее законодательство преимущества и ограничения при приеме на работу? В каких случаях работодатель имеет право отказать в приеме на работу? Какое решение вынесет суд?

8.1 октября в ЗАО «Металлург» были приняты на работу с испытательным сроком в один месяц Иванов, Петров и Сидоров (соответствующая запись содержалась в приказе о приеме на работу Петрова, а также в трудовых договорах Иванова и Сидорова).

28 октября был издан приказ об увольнении Иванова за длительный прогул (он с 20 октября перестал выходить на работу), а 30 октября были уволены Петров и Сидоров как не выдержавшие испытательный срок.

Иванов представил больничный лист с 20 октября по 2 ноября, Петров заявил, что ничего не знал об установлении ему испытательного срока. По мнению Сидорова, ему вообще не могли устанавливать испытательный срок, так как он стал совершеннолетним только 31 октября.

Решите дело.

9. 31 декабря Поляков был принят в ОАО «Спецстрой» на должность программиста с испытательным сроком три месяца, о чем он узнал, когда ознакомился с приказом о приеме на работу 20 марта. Полякову было объявлено, что он уволен в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Поляков обратился в суд с иском о восстановлении на работе, указав, что:

- ОАО «Спецстрой» является его первым местом работы после окончания УГТУ-УПИ;
- никаких замечаний за время работы должности программиста не было;
- непосредственно перед увольнением начальник поручил работу, не обусловленную трудовым договором, от которой он отказался и считает, что этот отказ и послужил основной причиной увольнения.

Представитель работодателя предъявил в суд письменное объяснение причин увольнения, в котором указывалось, что Поляков неоднократно опаздывал на работу (были составлены акты, но Поляков каждый раз отказывался от объяснений).

Решите дело.

10. Малинину, принятому на работу юристконсультантом, за день до истечения месячного испытательного срока работодатель предложил продлить испытание до двух месяцев. Малинин согласился. Через 11 дней его уволили как не выдержавшего испытание. Малинин обратился с иском в суд.

Решите дело.

11. Водитель Пронин из-за ремонта его микроавтобуса «Газель» был переведен на 10 дней автослесарем. Пронин от данного перевода отказался и был уволен за прогул.

Правомерны ли действия работодателя? Чем отличается перевод от перемещения?

12. Измоденов, работавший слесарем 6 разряда в цехе № 2 ОАО «Салют», в связи с производственной аварией был переведен на 2 недели в цех № 3 филиала ОАО «Салют», где ему поручили работу слесаря 5 разряда.

Измоденов от перевода отказался, так как, по его мнению, предлагаемая работа менее квалифицирована, а также ухудшает его территориальное перемещение (филиал ОАО «Салют» находится в другом районе города) и был уволен за прогул.

Как решить данный спор? Изменится ли решение задачи, если Измоденова переведут в цех № 3 на постоянную работу в связи с реорганизацией ОАО «Салют».

13. Черепанова работала в ресторане «Золотая птица» поваром. 29 ноября она была уволена по п.2 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Считая увольнение незаконным, Черепанова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Истица пояснила, что изначально управляющий рестораном заключил с ней срочный трудовой договор на 6 месяцев, который позже был продлен по соглашению между сторонами дважды еще на 6 месяцев. По мнению Черепановой, для заключения с ней срочных трудовых договоров не было причин, т.к. работа носит постоянный характер, но она соглашалась их подписывать, потому что нуждалась в работе.

Решите дело.

14. Пономарев работал системным администратором ОАО «Сигма». 04 февраля 2005 г. он подал заявление об увольнении его с занимаемой должности 10 февраля по собственному желанию. Директор ОАО издал приказ об увольнении 18 февраля. Через три месяца Пономарев обратился в суд с просьбой о восстановлении его на работе. В заявлении он указал, что просил уволить его 10 февраля, а уволили без согласия 18 февраля.

Решите дело.

15. Инженер-механик ООО «Рондо» Борцов 1 октября подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Директор ООО «Рондо» заявил Борцову, что он уволит его по собственному желанию при условии, если Борцов найдет себе замену. С таким решением Борцов не согласился.

Через месяц после подачи заявления директор ООО «Рондо» подписал приказ об увольнении Борцова по собственному желанию. Считая свое увольнение неправильным, Борцов

обратился в суд, требуя восстановить его на работе, объясняя это тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на другую работу и поэтому решил остаться на своей прежней работе.

Какое решение должен вынести суд?

16. В связи с реорганизацией фабрики возникла необходимость в сокращении одного инженера. Была уволена Аллегрова (проработала в должности инженера 17 лет, имеет на иждивении 2 детей в возрасте 6 и 15 лет, в день увольнения находилась в учебном отпуске, т.к. является студенткой заочного отделения вуза). В то же время на фабрике был оставлен Бурков, имеющий высшее образование и стаж работы инженером 3 года, иждивенцев нет.

Считая увольнение незаконным, Аллегрова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе.

Правомерно ли ее увольнение?

17. Беляеву, заключившему трудовой договор в возрасте 16 лет, были установлены сокращенная продолжительность рабочего времени – 35 часов в неделю и повременная оплата труда, исходя из тарифной ставки, указанной в штатном расписании. Получив заработную плату за 1 месяц работы, он обнаружил, что заработок ему начислен с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Беляев обратился с жалобой в комиссию по трудовым спорам, требуя выплатить ему заработную плату в полном размере, поскольку норма главы 42 об оплате труда работников в возрасте до 18 лет на него не распространяется, т.к. он является полностью дееспособным (недавно вступил в брак).

18. К руководителю ОАО «Сигма» обратились две женщины, работающие экономистами, имеющие детей в возрасте до 14 лет, с просьбой установить им неполный рабочий день. Кроме того, одна женщина также просила предоставить ей дополнительный выходной день в понедельник для ухода за ребенком-инвалидом.

У руководителя возник ряд вопросов:

- обязан ли он установить работницам неполный рабочий день;
- имеется ли законодательно определенное минимальное количество часов, которые работник должен отработать в день, имея неполный рабочий день;
- кто и как определяет режим работы и отдыха при неполном рабочем времени - работник или работодатель;
- как оплачивается работа при неполном рабочем времени;
- имеются ли основания для предоставления женщине, имеющей ребенка-инвалида, дополнительного выходного дня.

Дайте руководителю необходимые разъяснения.

19. Начальник участка предупредил группу рабочих о привлечении их к работе в выходной день для неотложного ремонта установки, находящейся в аварийном состоянии. Вышли все, кроме Гостюхина, который заявил, что, во-первых, у его сына было день рождения, а во-вторых, он вообще не желает работать в свой выходной день. Кроме того, Гостюхин сказал, что поскольку его не ознакомили под роспись с приказом о привлечении к работе в выходной день, он решил, что указание начальника участка является незаконным. Начальник участка пояснил, что приказ был вывешен в цехе на доске объявлений и все могли с ним ознакомиться.

Соблюден ли работодателем порядок привлечения работников к работе в выходные дни?

20. При проверке соблюдения трудового законодательства в турфирме «Холидей» правовой инспектор труда обнаружил, что работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней. Директор фирмы объяснил это тем, что всем работникам ежегодно предоставляются так называемые рождественские каникулы (2 недели), кроме того, они освобождаются от работы в течение первой недели мая. К тому же сотрудники фирмы постоянно сопровождают группы в зарубежных поездках и отдыхают вместе с ними.

Достаточно ли аргументированы эти объяснения?

21. Королева получила очередной отпуск продолжительностью 28 календарных дней с 16 мая и отпуск без сохранения заработной платы на 10 календарных дней.

Когда Королева должна выйти на работу? Изменится ли решение, если по возвращении из отпуска она принесет листок нетрудоспособности по уходу за ребенком с 25 по 31 мая и повестку о вызове в суд в качестве потерпевшей на 15 июня?

22. Зуева заключила с фирмой «Заря» трудовой договор о работе на дому в качестве портнихи. К работе привлекала и членов семьи. По истечении года она обратилась к работодателю с требованием произвести оплату: 1) сверхурочной работы; 2) труда членов семьи; 3) расходов за электроэнергию, т.к. пользовалась электрической швейной машиной. В удовлетворении требований ей было отказано. Зуева обратилась в суд. Подлежат ли удовлетворению требования Зуевой?

23. Перед началом смены начальник гаража объявил двум водителям, что в связи с отправкой их автомашин на ремонтный завод и отсутствием свободных машин им предоставляется сегодня выходной день взамен очередного выходного. Водители отказались выполнять данное распоряжение, остались на базе и, хотя ничего не делали, потребовали оплатить этот день в размере среднего заработка. Работодатель отказался. Водители обратились в комиссию по трудовым спорам.

Решите спор.

Критерии оценивания решения задачи (0-10 баллов).

0-2 балла - Умение с помощью сформулированных вопросов выявить фактические обстоятельства дела:

0 баллов – студент ответил только на вопросы, указанные в тексте задачи;

1 балл – студент дополнительно составил от 1 -2 вопроса;

2 балла – студент дополнительно составил 3 и более вопроса;

0- 2 балла - Умение правильно применить нормы права:

0 баллов – студент неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или, применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно, истолковал норму трудового права; не выявил правовые последствия нарушения нормы права);

1 балл – для выполнения практического задания студентом правильно применены только нормы ТК РФ; иные нормативные акты при выполнении задания не применены/ применены неверно;

2 балла- для выполнения практического задания студентом правильно применены все необходимые нормы трудового права;

0-2 балла- Умение определить правовые последствия нарушения применяемых норм права:

0 баллов – студент не выявил правовые последствия нарушения нормы права;

1 балл – студентом правильно выявлены правовые последствия нарушения норм только ТК РФ;

2 балла- студентом правильно выявлены правовые последствия нарушения всех применяемых норм трудового права;

0 или 1 балл - Умение изложить ответ по решению задачи в соответствии с иерархией нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по юридической силе;

0 или 1 балл - Умение использовать при решении задачи акты высших судебных органов и/или иных разъяснительных актов;

0 или 1 балл - Умение логично, последовательно изложить ответ по решению задачи;

0 или 1 балл - Соответствие вывода по задаче ее решению.

Итоговая оценка на экзамене для студента очной формы обучения **определяется следующим образом:**

- оценка «неудовлетворительно» - до **39 баллов включительно**;

- оценка «удовлетворительно» - от **40 до 60 баллов**;

- оценка «хорошо» - от **61 до 80 баллов**;

- оценка «отлично» - от 81 до 100 баллов.

6. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ОБОСНОВАНИЕ РАСЧЕТА ВРЕМЕНИ ВНЕАУДИТОРНОЙ (САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ) РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Одной из основных форм овладения общекультурными и профессиональными компетенциями в настоящее время признается самостоятельная учебно-познавательная деятельность обучающихся. Обучение и развитие невозможно без навыков самостоятельной работы, без устойчивого стремления к постоянному пополнению, обновлению и совершенствованию знаний, когда обучающийся учится выделять познавательные задачи, выбирать способы их решения, выполнять операции контроля за правильностью решения поставленной задачи, совершенствовать навыки реализации теоретических знаний.

Поэтому внеаудиторная (самостоятельная) работа – важная составляющая образовательного процесса, осуществляемого на основе требований ФГОС. Она призвана стимулировать индивидуальную работу обучающихся: как учебную, так и научную. Цель внеаудиторной (самостоятельной) работы заключается в глубоком, полном усвоении учебного материала и в развитии навыков самообразования, опыта творческой, исследовательской деятельности.

Внеаудиторная (самостоятельная) работа направлена на систематизацию и закрепление полученных в ходе аудиторных занятий теоретических знаний и практических умений, их углубление; на выработку умения использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу, в том числе – при помощи информационно- телекоммуникационных сетей; на развитие самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию и самореализации; на умение использовать материалы, полученные в ходе самостоятельных занятий, на практических занятиях, при подготовке выпускной квалификационной работы, а также к итоговым зачетам и экзаменам.

Внеаудиторная (самостоятельная) работа выполняется обучающимся по разработанному преподавателем заданию, но без его непосредственного участия. Оценка уровня и качества выполненной работы осуществляется преподавателем в рамках практических занятий, консультаций, контроля самостоятельной работы.

Организация внеаудиторной (самостоятельной) работы обучающихся

Содержание работы внеаудиторной (самостоятельной) определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий на основе учебного плана и рабочей программы дисциплины. Виды заданий для внеаудиторной (самостоятельной) работы, их содержание и характер учитывают специальность, особенность данной дисциплины (в том числе – содержание лекционного курса и практических занятий), индивидуальные особенности обучающихся.

Организация внеаудиторной (самостоятельной) работы обучающихся предполагает использование информационных и материально-технических ресурсов, включая библиотеку с читальным залом; компьютерные классы с возможностью работы в Интернет; учебную и учебно-методическую литературу, иные методические материалы.

Перед выполнением внеаудиторной (самостоятельной) работы обучающимися преподаватель разъясняет им требования к выполнению задания – цель, внутреннее содержание, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Преподаватель предупреждает обучающихся о возможных типичных ошибках, встречающихся при выполнении задания.

Во время выполнения обучающимися внеаудиторной (самостоятельной) работы и при необходимости преподаватель может проводить консультации за счет общего бюджета времени, отведенного на консультации.

Внеаудиторная (самостоятельная) работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

В ходе внеаудиторной (самостоятельной) работы студенты не только приобретают знания, но и развивают навыки управления собственным временем, организации деятельности.

Общий объем времени, отводимый на неаудиторную (самостоятельную) работу, представляет собой разницу между максимальной и обязательной учебной нагрузкой, отведенной на изучение дисциплины. По дисциплине «Трудовое право» объем внеаудиторной (самостоятельной) работы составляет: для заочной формы обучения – 158 часов.

Нормативы затрат времени на выполнение внеаудиторной (самостоятельной) работы обучающимися

Вид работы	Кол-во часов на выполнение
Заочная форма	
проработка пройденного на лекциях и практических занятиях материала	42 часов (3 часа на одну тему)
выполнение домашних заданий в виде решения задач, выполнения практических заданий	90 часов (10 часов на одну тему, предполагающую выполнение домашних заданий)
Подготовка к экзамену	26 часов.

Виды внеаудиторной (самостоятельной) работы обучающихся, критерии оценивания

1. Проработка пройденного на лекциях и практических занятиях материала

Относится к воспроизводящим (репродуктивным) видам деятельности, однако содержит элементы творческой деятельности. Позволяет закрепить и сохранить полученные в рамках аудиторных занятий знания, умения. Осуществляется на основе конспекта лекций, записей, сделанных в ходе практических занятий, с привлечением учебных пособий, нормативного материала.

Рекомендуемая последовательность изучения материалов: конспект лекции (если в ходе лекционного курса та или иная тема была затронута); материалы практического занятия; обязательная к изучению литература; дополнительная литература; нормативный материал; при необходимости - материалы судебной практики.

Анализируя нормативные правовые акты, материалы судебной практики, обучающемуся необходимо убедиться, что используемые источники в актуальном состоянии (не отменены, не изменены, не приостановлены). Целесообразно проводить изучение и анализ источников по их юридической силе с использованием подзаконных нормативных правовых актов (при наличии указаний на них). Этому в значительной мере способствует использование СПС Консультант Плюс, Гарант. Кроме того, можно использовать информацию, размещенную на официальных сайтах государственных органов, органов местного самоуправления.

Рекомендуется внимательно читать материал. Если возникают вопросы, встречаются незнакомые термины, определения понятий, их необходимо уточнить по учебникам либо нормативным правовым актам. По желанию обучающегося, возможно составление глоссария по теме, что в дальнейшем будет способствовать более плодотворной подготовке к экзамену.

Составление плана темы покажет наиболее ее важные аспекты, позволит обучающемуся развить навык анализа на уровне «главной идеи». Последующий пересказ «своими словами» будет способствовать усвоению материала, а также развитию умения высказывать свою точку зрения, отстаивать ее.

Критерии оценивания:

- обучающийся способен ответить на контрольные вопросы в рамках устного опроса;
- обучающийся способен правильно ответить на тестовые задания в случае проведения тестирования.

2. Выполнение домашних заданий в виде решения задач.

Данная деятельность относится к разряду реконструктивных с элементами творческой. Она связана с использованием накопленных знаний и известного способа действия в частично измененной ситуации. Позволяет систематизировать информацию в рамках постановки или решения конкретных проблем.

При решении задач требуется самостоятельный мыслительный поиск самой проблемы, ее решения. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска путей решения поставленных вопросов. Следует отметить, что такие знания более прочные, они позволяют обучающемуся видеть, ставить и разрешать как стандартные, так и не стандартные задачи, которые могут возникнуть в дальнейшем в профессиональной деятельности.

Решение задач относится к частично поисковому методу, предполагает достижение репродуктивного и продуктивного уровня усвоения материала. В ходе изучения дисциплины сложность задач постепенно нарастает, что направлено на развитие способности решать задачи, обусловленные профессиональной деятельностью.

Решение задач оформляется письменно. Количество задач и затраты времени на их решение зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, но в целом равномерно распределяются по темам и определяются преподавателем.

Критерии оценивания:

- задача решена правильно, с применением необходимых нормативных правовых актов, при необходимости – материалов судебной практики;
- обучающийся продемонстрировал умение работать в ситуации неопределенности;
- обучающийся выработал собственную точку зрения на поставленные в задаче вопросы (что важно для выработки умения разъяснять гражданам права в сфере трудового законодательства, способствовать защите этих прав) и умеет отстаивать ее, одновременно выслушав иные мнения по обсуждаемому вопросу.

3. Выполнение домашних заданий в виде выполнения практических заданий.

Данная деятельность относится к разряду реконструктивных с элементами творческой. Такой вид самостоятельной работы направлен на развитие мышления, творческих умений, усвоение знаний, добытых в ходе активного поиска путей решения поставленных вопросов. Студент учится работать с нормативным материалом, материалами судебной практики, осуществляет сравнение сходных правовых явлений, устанавливая из общей черты, а также различия, учится толковать положения нормативных актов.

Выполнение заданий необходимо осуществлять в письменной форме. Количество заданий и затраты времени на их выполнение зависят от объема информации, сложности и объема решаемых проблем, но в целом равномерно распределяются по темам и определяются преподавателем.

Критерии оценивания:

- обучающийся смог найти и применить необходимые нормативные правовые акты, при необходимости – материалы судебной практики;
- обучающийся выделил необходимые сравнительные критерии и дал им подробную характеристику;
- обучающийся привел требуемое количество примеров, иллюстрирующих то или иное правовое явление в сфере труда.

4. Подготовка к промежуточной аттестации (зачету, экзамену).

Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовое право» для студентов очной формы обучения осуществляется в форме экзамена. Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовое право» для студентов заочной формы обучения осуществляется в форме зачета, а в дальнейшем – экзамена. Перечень вопросов к зачету и экзамену содержится в РПД дисциплины. Там же указаны примерные задачи, которые могут быть включены в билеты.

При подготовке к зачету, экзамену, обучающемуся необходимо правильно и рационально распланировать свое время, чтобы успеть подготовиться к ответам по всем вопросам по дисциплине на высоком уровне. Следует равномерно распределить свое время, чтобы за установленное время освоить все вопросы. Целесообразно ответить на контрольные вопросы для самопроверки, это

продемонстрирует имеющиеся затруднения с освоенным материалом и позволит задать преподавателю необходимые вопросы на предэкзаменационной консультации.

Следует пересказывать содержание изученного материала, используя понятийный аппарат дисциплины, не увлекаясь излишним упрощением изложения. Основные определения понятий должны быть не только заучены, но и поняты обучающимся.

Повторение материала необходимо начинать с теоретических вопросов, и лишь по мере их усвоения начинать повторение вопросов практического модуля. Это будет способствовать более глубокому усвоению материала.

Важно, чтобы один последний день (либо часть его) был выделен для отдыха перед аттестацией, что позволит быть более собранным на зачете, экзамене и повысить качество ответа.

Критерии оценки:

Оценивание осуществляется в ходе зачета, экзамена.

Оценка «зачтено» - при ответе обучающийся мог допустить неточности и / или отдельные ошибки, испытывал затруднения при ответе на часть дополнительных вопросов, однако в целом обучающийся показал знание материала; при решении задачи могли быть допущены неточности и / или отдельные ошибки, которые не влияли на правильность решения задачи в целом

Оценка «не зачтено» - обучающийся при ответе на вопрос допустил существенные ошибки, не смог ответить на большинство дополнительных вопросов или отказался отвечать; задача решена неверно или студент отказался ее решать.

Оценка «отлично» - обучающийся в полном объеме усвоил материал, исчерпывающе и правильно раскрыл содержание заданного вопроса, не затруднялся с ответом на дополнительные вопросы преподавателя; задача решена в полном объеме, правильно, применены все необходимые нормы права, судебная практика

Оценка «хорошо» - в целом обучающийся показал знание вопроса, по существу и последовательно изложил содержание вопроса, при ответе не допустил существенных ошибок и неточностей, постарался ответить на дополнительные вопросы преподавателя; задача решена в полном объеме, правильно, однако при ее решении могли быть применены не все необходимые нормы права, судебная практика

Оценка «удовлетворительно» - обучающийся изложил содержание вопроса поверхностно, допустил неточности и / или отдельные ошибки, испытывал затруднения при ответе на часть дополнительных вопросов; в целом, задача решена верно, однако при ее выполнении могли быть допущены ошибки, применен только ТК РФ.

Оценка «неудовлетворительно» - обучающийся при ответе на вопрос допустил существенные ошибки, не смог ответить на большинство дополнительных вопросов или отказался отвечать; задача решена неверно или студент отказался ее решать.

Контроль внеаудиторной (самостоятельной) работы обучающихся

В качестве форм контроля самостоятельной работы в рамках изучения дисциплины используются следующие:

- проведение устного опроса;
- проверка решения задач, обсуждение их с группой;
- проверка выполнения практических заданий, обсуждение их с группой;
- работа в малых группах по решению задач, практических заданий
- тестирование;
- сдача промежуточной аттестации (зачета, экзамена).

Оценивание внеаудиторной (самостоятельной) работы производится в соответствии с модульно-рейтинговой системой.