

Автономное образовательное учреждение  
высшего образования Ленинградской области  
«Государственный институт экономики, финансов, права и технологий»

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по образовательной  
деятельности и цифровой  
трансформации



В.Н. Чумаков

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Направление подготовки  
40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата)

Направленность (профиль) образовательной программы  
уголовно-правовая

Формы обучения  
очная  
Год поступления: 2024

Гатчина  
2023

Рабочая программа по дисциплине «*Трудовое право*» разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (далее ФГОС ВО) по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата), направленность (профиль) подготовки – уголовно-правовой.

Организация-разработчик: АОУ ВО ЛО «Государственный институт экономики, финансов, права и технологий».

Разработчики:

Старший преподаватель кафедры государственно–правовых дисциплин  
\_\_\_\_\_ / Пномарева М.А.

Заведующий кафедрой государственно–правовых дисциплин, кандидат юридических наук, доцент \_\_\_\_\_ / Кудрявцев Ю.А.

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры государственно – правовых дисциплин «28» августа 2023 г. Протокол № 1.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой ГПД



/ Кудрявцев Ю.А.

Руководитель ОП по направлению подготовки  
40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата),  
направленность (профиль) подготовки –



уголовно-правовой

/ Бозиев Т.О.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	4
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	6
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	8
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий.....	9
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) .....	18
7. Фонд оценочных и методических материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	21
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	49
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	50
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	51
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	53
12. Материально-техническая база для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	54

## 1. Пояснительная записка

Дисциплина «Трудовое право» предусматривает формирование у студентов систематизированных знаний и навыков применения норм трудового законодательства. Основными задачами изучения курса «Трудовое право России» следует признать уяснение студентами основных норм трудового права и практики их применения, а также получение знаний о способах защиты трудовых прав.

**Целью** является: получение и углубление обучающимися научно-практических знаний по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с трудовыми отношений: осуществления занятости и трудоустройства, заключения, изменения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, дисциплинарной и материальной ответственности и др.; обучения практическим навыкам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, контроля за его соблюдением; овладение понятийным аппаратом изучаемой науки, приобретение практических навыков юридической работы в сфере трудовых и связанных с ними отношений.

**Задачами** изучения дисциплины являются:

- ознакомление студентов с особенностями регулирования правоотношений в сфере взаимодействия работника и работодателя, иных субъектов трудового права по использованию наемного труда;
- формирование у студентов знаний, категорий и понятий об отношениях по трудоустройству, реализации права на труд, основных положениях действующего законодательства, регламентирующего данную сферу общественных отношений;
- формирование у студентов представлений о системе законодательства в сфере организации и управления трудом, об особенностях регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных иных правоотношений.

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

Дисциплина «Трудовое право» участвует в формировании следующих компетенций:

<p style="text-align: center;">УК-8 -</p> <p>Способность создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</p>	<p><b>Знать:</b> - основные принципы государственной политики в области защиты населения и территорий от ЧС.</p> <p><b>Уметь:</b> - осуществлять руководство мероприятиями по эвакуации населения и материально-культурных ценностей в условиях ЧС.</p> <p><b>Владеть/навыки:</b> - навыками обеспечения жизнедеятельности населения в условиях ЧС.</p>
<p style="text-align: center;">ОПК-2 –</p> <p>Способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности</p>	<p><b>Знать:</b> сущность прав и свобод человека и гражданина; понятие социального государства; виды правоотношений в социальной сфере; значение юридической ответственности.</p> <p><b>Уметь:</b> применять нормы трудового права в практических ситуациях.</p> <p><b>Владеть/навыки:</b> навыками реализации обеспечительных норм и принятия необходимых мер защиты прав и законных интересов физических лиц в сфере трудовых отношений.</p>

### 3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина *Б1.Б.14 «Трудовое право»* является дисциплиной базовой части для подготовки студентов по направлению *40.03.01 «Юриспруденция» (уровень бакалавриата)*, направленность (профиль) *гражданско-правовая*.

#### Предшествующие и последующие дисциплины по компетенциям

Шифр компетенции	Предшествующие дисциплины учебного плана, в которых осваивается компетенция	Дисциплины учебного плана, в которых компетенция осваивается параллельно с изучаемой дисциплиной	Последующие дисциплины учебного плана, в которых осваивается компетенция
<p>УК-8 -</p> <p>Способность создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов</p>	Безопасность жизнедеятельности		<p>Основы военной подготовки</p> <p>Учебная практика (Ознакомительная практика)</p> <p>Производственная практика (Преддипломная практика)</p> <p>Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы</p>
<p>ОПК-2 –</p> <p>Способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности</p>		<p>Конституционное право</p> <p>Административное право</p> <p>Гражданское право</p> <p>Уголовное право</p>	<p>Конституционное право</p> <p>Административное право</p> <p>Гражданское право</p> <p>Гражданский процесс</p> <p>Арбитражный процесс</p> <p>Уголовное право</p> <p>Уголовный процесс</p> <p>Экологическое право</p>

			Земельное право Финансовое право Налоговое право Предпринимательское право Международное право Международное частное право Право социального обеспечения Семейное право Информационное право Учебная практика (Ознакомительная практика) Производственная практика (Правоприменительная практика) Производственная практика (Преддипломная практика) Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена Выполнение, подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость освоения учебной дисциплины «Трудовое право» составляет 4 зачетные единицы или 144 академических часов.

Семестр		3 семестр	Всего, ак. часов
Общая трудоемкость (всего ак. часов / з.ед)		144/4	144/4
Контактная работа	Лекции	32	32
	Практические занятия	32	32
Самостоятельная работа		44	44
Вид промежуточной аттестации (конт.раб./сам.раб.)	Экзамен	2,3	33,7



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

**Распределение часов учебной работы студентов**

№	Наименование раздела дисциплины (тема)	Трудоемкость				Содержание
		Всего	лекции	практич. занятия	самост. работа	
3 семестр						
1.	Основы трудового права	6	2	2	2	Понятие труда и его роль в жизни общества. Трудовое право как отрасль права, как наука, как учебная дисциплина. Понятие трудового права и его место в общей системе права. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями права (гражданским, административным, предпринимательским, правом социального обеспечения). Предмет трудового права. Метод правового регулирования трудовых отношений. Роль и функции трудового права. Система трудового права как отрасли права. Предмет и система науки трудового права. Соотношение системы отрасли трудового права и системы законодательства о труде. Понятие и особенности источников трудового права. Система источников трудового права. Основные источники трудового права Российской Федерации. Принципы трудового права. Значение принципов трудового права. Виды принципов трудового права. Содержание принципов трудового права. Межотраслевые и

						отраслевые принципы правового регулирования трудовых отношений.
2.	Правоотношения в сфере трудового права	8	2	2	4	<p>Правоотношения в сфере трудового права Понятие и виды правоотношений по трудовому праву. Субъекты трудового правоотношения. Юридические факты, влекущие возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений. Содержание трудового правоотношения. Особенности возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений с лицами, принимаемыми на работу по конкурсу; направленных службой занятости; работников, избранных, утвержденных или назначенных на должность. Понятие субъектов трудового права, их классификация. Правовой статус субъектов и его содержание. Трудовая правоспособность. Субъективные права и обязанности. Работодатели как субъекты трудового права. Юридические лица. Индивидуальные предприниматели. Физические лица - работодатели. Работники как субъекты трудового права. Органы управления юридического лица и уполномоченные ими лица как субъекты трудового права. Руководитель организации. Понятие трудового коллектива. Полномочия трудового коллектива. Выборные профсоюзные органы как субъекты трудового права.</p>
3	Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	6	2	2	2	<p>Права профсоюзов в сфере трудовых отношений Право граждан на объединение в профессиональные союзы в целях защиты своих интересов. Законодательство о правах профсоюзов и гарантиях их деятельности. Организационная структура профсоюзов. Основные функции профсоюзов. Защитная функция профсоюзов. Право профсоюзов на участие в правовом регулировании социально трудовых отношений. Право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников. Право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. Право на содействие занятости. Гарантии прав</p>

						профсоюзов, гарантии членов профсоюзов. Дополнительные гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы
4	Социальное партнерство в сфере труда	8	2	2	4	<p>Понятие социального партнерства в сфере труда и его значение. Принципы социального партнерства. Формы социального партнерства. Органы социального партнерства. Представительство интересов работников и работодателей в социальном партнерстве. Общие правила ведения коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективных договоров и соглашений. Понятие и значение коллективного договора. Стороны коллективного договора. Порядок и сроки разработки и заключения коллективного договора. Структура и содержание коллективного договора. Действие коллективного договора. Изменения и дополнения коллективного договора. Контроль за выполнением условий коллективного договора. Понятие и значение соглашений. Виды соглашений: генеральное, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные. Участники соглашений. Порядок и сроки разработки и заключения соглашений. Содержание соглашений. Действие соглашений, изменения и дополнения соглашений. Контроль за выполнением условий соглашений.</p>
5	Занятость и трудоустройство	6	2	2	2	<p>Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». Основные направления государственной политики в области занятости населения. Понятие занятости граждан. Круг лиц, считающихся занятыми. Права граждан в области занятости. Формы трудоустройства. Подходящая и неподходящая работа. Понятие безработного, его основные права и обязанности. Порядок регистрации безработных граждан. Меры социальной поддержки безработных. Пособие по безработице. Выплата стипендии в период обучения по направлению органов службы занятости. Общественные работы. Квотирование рабочих мест.</p>

6	Трудовой договор	8	2	2	4	<p>Понятие трудового договора. Значение трудового договора. Соотношение трудового договора и трудового правоотношения. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Необходимые условия трудового договора. Обязательные условия трудового договора. Факультативные условия трудового договора. Виды трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Юридические гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу. Документы, предоставляемые при приеме на работу. Оформление приема на работу. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу и его правовые последствия. Совмещение, совместительство. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Понятие и виды перевода. Отличие перевода от перемещения. Основания и условия перевода на другую работу. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе работника. Постоянные и временные переводы. Переводы по медицинским показаниям. Отстранение от работы</p>
7	Прекращение трудового договора	6	2	2	2	<p>Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы. Общие основания прекращения трудового договора. Порядок расторжения трудового договора по соглашению сторон. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Основания и порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Порядок оформления увольнения. Производство расчетов при прекращении трудового договора. Выходное пособие. Правовые последствия незаконного увольнения.</p>
8	Рабочее время и время	8	2	2	4	<p>Понятие рабочего времени и значение его правового</p>

	отдыха					<p>регулирования. Виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенное рабочее время. Неполное рабочее время. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления. Режим ненормированного рабочего дня. Режим гибкого рабочего времени. Разделение рабочего дня на части. Понятие сверхурочных работ, случаи и порядок привлечения работников к сверхурочным работам. Продолжительность сверхурочных работ. Оплата сверхурочных работ. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания; ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни; праздничные нерабочие дни. Порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Компенсации за работу в выходной и праздничный день. Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск. Виды отпусков. Ежегодный основной отпуск. Порядок предоставления ежегодного основного отпуска. Продолжительность ежегодного основного отпуска. Дополнительные отпуска. Виды дополнительных отпусков и порядок предоставления. Отпуска без сохранения заработной платы, порядок их предоставления.</p>
9	Оплата и нормирование труда	6	2	2	2	<p>Основные государственные гарантии по оплате труда. Методы правового регулирования оплаты труда: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное. Минимальный размер оплаты труда. Общая характеристика оплаты труда в бюджетной сфере. Тарифно-квалификационный справочник для рабочих; квалификационный справочник для специалистов и служащих. Стимулирующие выплаты. Компенсационные выплаты. Основания и размеры удержаний из заработной платы. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Средняя заработная плата. Система оплаты труда: сдельная, повременная и их разновидности. Оплата при отклонении от нормальных условий труда (оплата сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни, в ночное время, при совмещении</p>

						профессий, при невыполнении норм выработки, при простое и при освоении новых производств). Нормирование труда. Нормы выработки и нормы времени. Порядок их установления.
10	Гарантии и компенсации	6	2	2	2	Понятие гарантий и компенсаций. Виды гарантийных выплат и доплат. Понятие компенсационных выплат. Служебная командировка. Гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки. Гарантии и компенсации при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации при исполнении государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением. Гарантии и компенсации донорам. Компенсации при использовании имущества работника.
11	Дисциплина труда	6	2	2	2	Понятие, содержание и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения. Внутренний трудовой распорядок. Локальные акты, регулирующие внутренний трудовой распорядок, порядок их принятия. Меры поощрения по трудовому праву. Виды, основания и порядок применения мер поощрения. Дисциплинарная ответственность работников, ее виды. Общая дисциплинарная ответственность. Специальная дисциплинарная ответственность. Дисциплинарный проступок. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок наложения, обжалования, снятия мер дисциплинарного взыскания. Дисциплинарная ответственность руководителя организации.
12	Материальная ответственность сторон трудового договора	8	2	2	4	Понятие и субъекты материальной ответственности по трудовому праву. Ее отличие от гражданско-правовой ответственности. Основания и условия привлечения к материальной ответственности. Случаи материальной ответственности работодателя. Размеры и порядок возмещения ущерба, причиненного работнику. Виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность. Полная

						материальная ответственность. Случаи полной материальной ответственности. Полная материальная ответственность: индивидуальная и коллективная (бригадная). Определение размера ущерба и порядок его возмещения.
13	Охрана труда	6	2	2	2	<p>Понятие, содержание и значение охраны труда как правового института. Законодательство РФ об охране труда. Правила и нормы по технике безопасности и производственной санитарии. Организация охраны труда. Права и обязанности работодателя в области охраны труда. Права и обязанности работника в области охраны труда. Медицинские осмотры. Обучение и проверка знаний по охране труда. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты. Выдача молока и лечебно-профилактического питания. Несчастные случаи на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования и учета несчастных случаев. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний</p>
14	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	6	2	2	2	<p>Случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Отпуска по беременности и родам. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Запрещение труда несовершеннолетних на тяжелых, вредных и опасных работах, связанных с движением транспорта. Предельные нормы переноски и передвижения тяжестей. Медицинское освидетельствование. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда надомников</p>

15	Трудовые споры	8	2	2	4	<p>Понятие трудового спора. Классификация трудовых споров. Понятие и порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. Система органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: в комиссии по трудовым спорам, суде. Порядок исполнения решений органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Понятие коллективного трудового спора. Порядок разрешения коллективных трудовых споров. Разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Разрешение коллективного трудового спора с участием посредника. Разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Забастовка. Реализация права на забастовку. Порядок ее проведения. Ответственность организаторов и участников незаконной забастовки.</p>
16	Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства	6	2	2	2	<p>Защита трудовых прав работников. Система государственных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства. Структура и задачи Федеральной инспекции труда. Основные полномочия органов государственной инспекции труда. Права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда. Порядок осуществления инспектирования работодателей. Защита прав работников профессиональными союзами. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде. Ответственность за нарушение трудового законодательства. Административная ответственность за нарушение трудового законодательства. Уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства.</p>
<b>Экзамен</b>		<b>36</b>		<b>2,3</b>	<b>33,7</b>	
<b>Итого за <u>3</u> семестр</b>		<b>144</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>44</b>	



## 6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

### Самостоятельная работа студентов

№	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ак. часы	Форма контроля
1.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	2	Опрос, доклады, решение задач.
2.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	4	Опрос, доклады, решение задач.
3.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	2	Опрос, доклады, решение задач.
4.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	4	Опрос, доклады, решение задач.

5.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	2	Опрос, доклады, решение задач.
6.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	4	Опрос, доклады, решение задач.
7.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	2	Опрос, доклады, решение задач.
8.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	4	Опрос, доклады, решение задач.
9.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	2	Опрос, доклады, решение задач.

10.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	2	Опрос, доклады, решение задач.
11.	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	2	Опрос, доклады, решение задач.
12	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	4	Опрос, доклады, решение задач.
13	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	2	Опрос, доклады, решение задач.
14	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	2	Опрос, доклады, решение задач.

15	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	4	Опрос, доклады, решение задач.
16	Проработка теоретического материала по конспектам лекций, рекомендованной литературе, дополнительным источникам информации; Составление таблиц и логических схем; Работа с нормативными документами; Ответы на вопросы для самопроверки; Решение ситуационных задач.	2	Опрос, доклады, решение задач.
<b>Подготовка к промежуточной аттестации</b>		<b>33,7</b>	<b>Экзамен</b>

Для самостоятельной работы по дисциплине (модулю) обучающиеся используют следующее учебно-методическое обеспечение:

1) Трудовое право: учебник для вузов / Р. А. Курбанов [и др.]; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 332 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08130-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510928>

2) Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В.Л. Гейхмана. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 432 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15143-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510548>

3) Фонд оценочных и методических материалов по дисциплине «Трудовое право».

## **7. Фонд оценочных и методических материалов для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

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

Процесс изучения дисциплины «Трудовое право» направлен на формирование следующих компетенций, отраженных в паспорте формирования компетенций:

*УК-8 - способность создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.*

*ОПК-2 – Способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности*

#### **Перечень компетенций с указанием этапов их формирования**

УК-8 - способность создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов.

<b>1 этап</b>	<b>2 этап</b>	<b>3 этап</b>
Безопасность жизнедеятельности (2 семестр)	Трудовое право (3 семестр)	Основы военной подготовки (6 семестр)

ОПК-2 – Способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности

<b>1 этап</b>	<b>2 этап</b>	<b>3 этап</b>
Конституционное право (3 семестр)	Трудовое право (3 семестр)	Финансовое право (4 семестр)

## 7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Результаты обучения	Этап формирования компетенции	Показатели и критерии оценивания, шкала оценивания				Оценочные средства для проверки формирования компетенции	
		неудовлетворительно (0-54)	удовлетворительно (55-69)	хорошо (70-84)	отлично (85-100)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
УК-8 - Способность создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов							
Знать	2	Не знать основные положения законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового распорядка;	Основные положения законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового распорядка; дисциплины труда; охраны труда; материальной	Общую характеристику законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового распорядка; дисциплины труда; охраны труда;	Особенности и дискуссионные вопросы законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового распорядка; дисциплины труда; охраны труда; материальной	Тестирование, практические задания, ситуационные задачи, кейсы, круглые столы и т.д.	Билеты к зачету.

Результаты обучения	Этап формирования компетенции	Показатели и критерии оценивания, шкала оценивания				Оценочные средства для проверки формирования компетенции	
		неудовлетворительно (0-54)	удовлетворительно (55-69)	хорошо (70-84)	отлично (85-100)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
		дисциплины труда; охраны труда; материальной ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников.	ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников.	материальной ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников.	ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников.		

Результаты обучения	Этап формирования компетенции	Показатели и критерии оценивания, шкала оценивания				Оценочные средства для проверки формирования компетенции	
		неудовлетворительно (0-54)	удовлетворительно (55-69)	хорошо (70-84)	отлично (85-100)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Уметь	2	Не умеет оперировать отдельными знаниями по применению законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов в области трудовых отношений; социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования	Оперировать отдельными знаниями по применению законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов в области трудовых отношений; социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и	Оперировать отдельными действиями и умениями по применению законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов в области трудовых отношений; социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и	Использовать знания и умения по применению законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, а также общепризнанных принципов, норм международного права и международных договоров РФ в решении дискуссионных вопросов в области трудовых отношений; социального партнерства в сфере	Тестирование, практические задания, ситуационные задачи, кейсы,	Билеты к зачету.



Результаты обучения	Этап формирования компетенции	Показатели и критерии оценивания, шкала оценивания				Оценочные средства для проверки формирования компетенции	
		неудовлетворительно (0-54)	удовлетворительно (55-69)	хорошо (70-84)	отлично (85-100)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Владеть/навыки	2	Не владеет навыками соблюдения и применения законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового распорядка; дисциплины труда; охраны труда; материальной ответственности сторон трудового договора;	Навыками соблюдения и применения законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового распорядка; дисциплины труда; охраны труда; материальной ответственности сторон трудового договора; регулирования	Навыками соблюдения и применения законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового распорядка; дисциплины труда; охраны труда; материальной ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий	Навыками соблюдения и применения законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового распорядка; дисциплины труда; охраны труда; материальной ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников в нестандартных ситуациях	Тестирование, практические задания, ситуационные задачи, кейсы, круглые столы и т.д.	Билеты к зачету.

Результаты обучения	Этап формирования компетенции	Показатели и критерии оценивания, шкала оценивания				Оценочные средства для проверки формирования компетенции	
		неудовлетворительно (0-54)	удовлетворительно (55-69)	хорошо (70-84)	отлично (85-100)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
		регулирования труда отдельных категорий работников в типовых ситуациях профессиональной деятельности.	труда отдельных категорий работников в типовых ситуациях профессиональной деятельности.	работников в ситуациях профессиональной деятельности повышенной сложности.	профессиональной деятельности.		
ОПК-2 – Способность применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности							
Знать	2	Не знает сущности прав и свобод человека и гражданина; понятие социального государства; виды правоотношений в социальной сфере; значение юридической ответственности.	Основные положения законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области трудового права; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового распорядка; дисциплины труда; охраны труда;	Общую характеристику законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области трудового права; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового	Особенности и дискуссионные вопросы законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области трудового права; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового распорядка; дисциплины труда; охраны труда; материальной ответственности сторон	Тестирование, практические задания, ситуационные задачи, кейсы, круглые столы и т.д.	Билеты к зачету.

Результаты обучения	Этап формирования компетенции	Показатели и критерии оценивания, шкала оценивания				Оценочные средства для проверки формирования компетенции	
		неудовлетворительно (0-54)	удовлетворительно (55-69)	хорошо (70-84)	отлично (85-100)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
			материальной ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников.	распорядка; дисциплины труда; охраны труда; материальной ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников.	трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников.		
Уметь	2	Не умеет применять нормы трудового права в практических ситуациях.	Оперировать отдельными знаниями по применению законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов в области трудовых отношений; социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций;	Оперировать отдельными действиями и умениями по применению законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов в области трудовых отношений; социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования труда;	Использовать знания и умения по применению законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, а также общепризнанных принципов, норм международного права и международных договоров РФ в решении дискуссионных вопросов в области трудовых отношений; социального партнерства в сфере труда; трудового	Тестирование, практические задания, ситуационные задачи, кейсы, круглые столы и т.д.	Билеты к зачету.

Результаты обучения	Этап формирования компетенции	Показатели и критерии оценивания, шкала оценивания				Оценочные средства для проверки формирования компетенции	
		неудовлетворительно (0-54)	удовлетворительно (55-69)	хорошо (70-84)	отлично (85-100)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
			<p>трудового распорядка; дисциплины труда; охраны труда; материальной ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников.</p>	<p>гарантий и компенсаций; трудового распорядка; дисциплины труда; охраны труда; материальной ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников.</p>	<p>договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового распорядка; дисциплины труда; охраны труда; материальной ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников.</p>		
Владеть/навыки	2	<p>Не владеет навыками реализации обеспечительных норм и принятия необходимых мер защиты прав и законных интересов физических лиц в сфере трудовых отношений</p>	<p>Основные положения законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области трудового права; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций;</p>	<p>Навыками соблюдения и применения законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области социального партнерства в сфере труда; трудового</p>	<p>Навыками соблюдения и применения законодательства РФ, в том числе Конституции РФ, федеральных законов, регулирующих правоотношения в области социального партнерства в сфере труда; трудового договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций;</p>	<p>Тестирование, практические задания, ситуационные задачи, кейсы, круглые столы и т.д.</p>	<p>Билеты к зачету.</p>

Результаты обучения	Этап формирования компетенции	Показатели и критерии оценивания, шкала оценивания				Оценочные средства для проверки формирования компетенции	
		неудовлетворительно (0-54)	удовлетворительно (55-69)	хорошо (70-84)	отлично (85-100)	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
			<p>трудоустройства; дисциплины труда; охраны труда; материальной ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников.</p>	<p>договора; оплаты и нормирования труда; гарантий и компенсаций; трудового распорядка; дисциплины труда; охраны труда; материальной ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников в ситуациях профессиональной деятельности повышенной сложности.</p>	<p>трудоустройства; дисциплины труда; охраны труда; материальной ответственности сторон трудового договора; регулирования труда отдельных категорий работников в нестандартных ситуациях профессиональной деятельности.</p>		

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

Оценивание знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций осуществляется путем проведения процедур текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГИЭФПТ при введении ФГОС ВО №11 от 27.01.2017 г.

**Текущий контроль проводится на занятиях в течение семестра**

*Оценочные средства текущего контроля:*

- *перечень тем докладов / сообщений / эссе по дисциплине;*
- *решение тестовых заданий.*

## ТЕМЫ ДОКЛАДОВ / РЕФЕРАТОВ / СООБЩЕНИЙ

### по дисциплине «Трудовое право»

1. История развития трудового права России.
2. Правовое регулирование труда социально незащищенных работников.
3. Метод правового регулирования трудовых отношений по Трудовому кодексу Российской Федерации.
4. Нормативно правовое регулирование трудовых и непосредственно связанных с ними отношений (понятие, виды).
5. Индивидуально-договорный метод трудового права: понятие и особенности.
6. Локальное регулирование трудовых отношений.
7. Принципы правового регулирования трудовых отношений.
8. Запреты и ограничения в трудовом праве.
9. Сроки в трудовом праве РФ.
10. Коллизии в трудовом праве.
11. Соотношение трудового права и договоров гражданско-правового характера.
12. Трудовые правоотношения и их коллизионное регулирование в международном частном праве.
13. Правоприменительные акты в трудовом праве.
14. Защитная функция трудового права.
15. Проблемы предмета трудового права.
16. Влияние современных информационных технологий на правовое регулирование трудовых отношений и тесно с ними связанных.
17. Правовое регулирование рынка труда.
18. Трудовое право в XXI веке: вызовы современности.
19. Прогностическая функция трудового права.
20. Тенденция развития трудового права в условиях информационной революции.
21. Информационное трудовое право как институт трудового права.
22. Проблемы правового регулирования в сфере информационного трудового права.
23. Теория и практика регулирования труда в XXI и XXXI веке: сравнительный анализ.
24. Теория, история и практика признания трудовыми отношениями отношений гражданско-правового характера.
25. Международно-правовое регулирование труда.
26. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право.
27. Источники трудового права Российской Федерации.
28. Внутригосударственные и международные механизмы обеспечения прав граждан на труд и защиту от безработицы.
29. Практика Конституционного суда Российской Федерации по трудовым делам и ее правовое значение.
30. Значение судебной практики в механизме правового регулирования трудовых отношений.
31. Практика Европейского суда по правам человека по рассмотрению трудовых споров.
32. Коллективный договор как нормативное правовое соглашение в сфере труда.
33. Правовая деятельность работодателя.
34. Работник как субъект российского трудового права.
35. Работодатель как субъект российского трудового права.
36. Работодатели – физические лица как субъекты трудового права.
37. Правоприменительная деятельность работодателя (его представителей) в сфере труда.
38. Российские профсоюзы как субъекты трудового права.
39. Ограничение права работодателя на принятие кадровых решений.
40. Защитная функция профсоюзов на современном этапе.
41. Профсоюзы в XXI веке: вызовы времени.

42. Теория и практика деятельности профсоюзов в условиях цифровой экономики.
43. Правовые аспекты социального партнерства в сфере труда.
44. Правовые модели социального партнерства в различных странах: сравнительно-правовое исследование.
45. Правовое регулирование участия работников в управлении организацией.
46. Трудовой договор как основной индивидуально-правовой акт в сфере труда.
47. Теория и практика заключения трудового договора.
48. Трудовой договор в зарубежных странах: сравнительно-правовое исследование.
49. Трудовая функция работника: правовые вопросы.
50. Основания возникновения индивидуально-трудовых отношений.
51. Изменение условий трудового договора.
52. Перевод на другую работу: понятие и виды.
53. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по общим основаниям.
54. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя по дополнительным основаниям.
55. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
56. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил заключения трудового договора.
57. Правовые вопросы оформления прекращения трудового договора.
58. Правовые вопросы заключения и расторжения срочного трудового договора: теория и практика.
59. Трудовой договор и его виды.
60. Правовое регулирование платформенной занятости.
61. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха.
62. Правовые способы установления нестандартных режимов рабочего времени.
63. Правовое регулирование отпусков.
64. Правовое регулирование ежегодного основного оплачиваемого отпуска.
65. Правовое регулирование оплаты труда на федеральном уровне.
66. Гарантии и компенсации по российскому трудовому праву.
67. Правонарушения в сфере труда и правовой статус работника.
68. Правовые вопросы привлечения работника к дисциплинарной ответственности.
69. Правовое регулирование специальной дисциплинарной ответственности.
70. Материальная ответственность сторон трудового договора.
71. Юридическая ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.
72. Проблемы компенсации морального вреда, причиненного работнику.
73. Проблемы правового регулирования материальной ответственности.
74. Проблемы правового регулирования дисциплинарной ответственности.
75. Особенности материальной ответственности руководителя организации.
76. Юридическая ответственность в сфере наемного труда: дифференциация и конвергенция.
77. Охрана труда по российскому трудовому законодательству.
78. Право на безопасные и здоровые условия труда и механизм его реализации.
79. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.
80. Несчастные случаи на производстве: расследование и учёт.
81. Трудовые конфликты и порядок их разрешения.
82. Институт рассмотрения индивидуальных споров: теория и практика.
83. Правовое регулирование разрешения индивидуальных трудовых споров.
84. Правовое регулирование рассмотрения коллективных трудовых споров.
85. Примирительные процедуры и забастовка как способы разрешения коллективных трудовых споров.
86. Право на труд и судебный порядок его защиты.



87. Судебный порядок рассмотрения трудовых споров.
88. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.
89. Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
90. Особенности правового регулирования труда педагогических работников.
91. Трудовые права иностранных граждан в Российской Федерации.
92. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
93. Особенности трудового статуса совместителей.
94. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников.
95. Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов.
96. Особенности правового статуса медицинских работников.
97. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
98. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
99. Особенности правового регулирования труда работников религиозных организаций.
100. Дискриминация в сфере трудовых отношений.
101. Особенности правового регулирования труда надомников.
102. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников.
103. Особенности правового регулирования труда работников транспорта.
104. Особенности правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах.
105. Особенности правового регулирования труда спортсменов и тренеров.
106. Особенности правового регулирования труда научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей.
107. Особенности правового регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти государственных учреждений Российской Федерации за границей.
108. Особенности правового регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).
109. Особенности правового регулирования труда сезонных работниках и заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
110. Особенности правового регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений.
111. Правовое регулирование труда работников правоохранительных органов.
112. Правовой режим персональных данных работников и их защита.
113. Правовой режим тайны в трудовом праве.
114. Дискриминация в сфере трудовых отношений.
115. Практика правового регулирования персональных данных в трудовом праве.
116. Коммерческая тайна как объект правового регулирования в трудовом праве.
117. Правовое регулирование занятости в цифровой экономике.
118. Понятие, сущность и формы нетипичной занятости.
119. Проблемы правового регулирования трудовой миграции.
120. Правовое регулирование «платформенной занятости».
121. Международная организация труда (МОТ), история, ее цели и задачи.
122. Трансграничные трудовые отношения: вопросы систематизации и регулирования.
123. Правовое регулирование подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

124. Теоретические и практические аспекты правового регулирования профессиональных стандартов в Российской Федерации.
125. Способы защиты трудовых прав работников в условиях цифровой экономики.
126. Правовое регулирование результатов интеллектуальной деятельности работников: теория и практика.
127. Проблемы эффективности правовой деятельности государственной инспекции труда.
128. Нормативное регулирование развития человеческого капитала в современной России.
129. Правовые измерения человеческого капитала: трудовая правовая аспекты.
130. История трудового законодательства России в контексте развития человеческого потенциала.
131. Развитие человеческого потенциала и институты трудового права.
132. Роль прав работника в развитии трудового потенциала.

### **Критерии оценивания:**

Оценивание осуществляется по двум уровням:

1. Экспертное оценивание обучающимися (взаимооценка).
2. Оценивание преподавателем.

Оценочные критерии (критерии качества):

- соответствие нормам современного языка;
- оригинальность (проверка работы на заимствование (плагиат));
- профессионализм (на основе сравнения эталонной семантической сети и семантической сети доклада);
- общий культурный уровень;
- актуальность;
- наличие презентации и качество ее выполнения.

Первый уровень «Экспертное оценивание обучающимися (взаимооценка)».

Критерии экспертной оценки доклада:

- 1) наличие деликтов (проверка работы на наличие в ней фрагментов текстов с бессмысленным набором слов, заменой букв, использование суффиксов для словообразования и т.п.);
- 2) соответствие содержания доклада теме, полнота раскрытия темы (оценка того, насколько содержание доклада соответствует заявленной теме и в какой мере тема раскрыта автором);

3) использование профессиональной терминологии (оценка того, в какой мере в докладе отражены профессиональные термины и понятия, свойственные теме);

4) наличие собственного отношения автора к рассматриваемой проблеме/теме (насколько точно и аргументировано выражено отношение автора к теме доклада);

5) оценка презентации и раздаточного материала.

По каждому критерию обучающийся оценивает работу и проставляет балл от 0 до 20, затем на основе данных баллов выставляется оценка по формальным признакам.

– от 0 до 54% выполненного задания - не зачтено;

– 55% до 100% выполненного задания – зачтено.

Третий уровень «Оценивание преподавателем» (выставление итоговой оценки).

Преподаватель, оценивая доклад, может использовать результаты предыдущих двух этапов. При выставлении «зачтено» опирается на следующие критерии:

*Критерии устного доклада:*

– Наличие деликтов (попыток обмана) (выступление не по теме, цитирование фрагментов учебников, повтор выступлений других обучающихся и др.).

– Компетентность, оригинальность и аргументированность (знание предметной области, формирование собственного мнения и доводов в их защиту).

– Профессиональная терминология (оценка того, насколько полно отражены в выступлении обучающегося профессиональные термины и общекультурные понятия по теме, а также насколько уверенно выступающий ими владеет).

– Ораторское мастерство (соблюдение норм литературного языка, правильное произношения слов и фраз, оптимальный темп речи; умение

правильно расставлять акценты; умение говорить достаточно громко, четко и убедительно).

- Наличие презентации и/или раздаточного материала.

## **ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ**

по дисциплине «Трудовое право»

### **1. Кем разрабатывается и принимается коллективный договор:**

- 1) на референдуме.
- 2) на сессии Федерального собрания.
- 3) на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.
- 4) на общей конференции трудового коллектива.

### **2. Найдите в списке юридические основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя и запишите цифры, под которыми они указаны.**

- 1) В связи с падением спроса на продукцию предприятие было вынуждено сократить численность сотрудников на 15%.
- 2) В результате несчастного случая мастер-часовщик фирмы по производству часов частично потерял зрение, и, руководство фирмы расторгло с ним трудовой договор.
- 3) Работодатель узнал, что работник разгласил сведения, составляющие коммерческую тайну, которыми он располагал в силу должностных обязательств.
- 4) Проведённая аттестация сотрудников академического института показала, что уровень квалификации ряда научных сотрудников не соответствует требованиям квалификационной характеристики.
- 5) Женщина ушла в декретный отпуск, и, основываясь на том, что она не сможет длительное время исполнять свои функциональные обязанности на фирме, руководство приняло решение об ее увольнении.

### **3. Укажите, для каких категорий лиц не устанавливается испытание при приёме на работу:**

- 1) беременных женщин
- 2) уволенных в запас военнослужащих срочной службы
- 3) лиц с высшим образованием
- 4) лиц, не достигших 18 лет
- 5) лиц, окончивших профессиональное образовательное учреждение и впервые поступающих на работу по специальности
- 6) лиц, поменявших место жительства

### **4. Выберите верные суждения о трудовом договоре и запишите цифры, под которыми они указаны.**

- 1) Срок действия трудового договора всегда определяется соглашением работодателя и работника.
- 2) Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.
- 3) По общему правилу срок действия срочного трудового договора не может превышать 5 лет.

- 4) Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя.
- 5) По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста четырнадцати лет.
- 6) Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по инициативе работодателя.

**5. Выберите верные суждения о дисциплинарной ответственности и запишите цифры, под которыми они указаны.**

- 1) Дисциплинарная ответственность возникает в случае нарушения работником трудовой дисциплины.
- 2) Совершение работником дисциплинарного проступка всегда влечёт за собой применение к нему мер дисциплинарной ответственности.
- 3) Наложение дисциплинарного взыскания всегда оформляется письменным приказом работодателя.
- 4) Работодатель может применять к работнику любые меры дисциплинарной ответственности, не запрещённые законом.
- 5) Работник может оспорить наложенное на него дисциплинарное взыскание.

**6. Выберите верные суждения о правах работника и запишите цифры, под которыми они указаны.**

- 1) возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей
- 2) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами
- 3) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров
- 4) выполнение установленных норм труда
- 5) соблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда

**7. Выберите верные суждения о правах работодателя и запишите цифры, под которыми они указаны.**

- 1) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами
- 2) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом
- 3) знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами
- 4) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры
- 5) принимать локальные нормативные акты

**8. Найдите в приведённом списке категории лиц, для которых НЕ устанавливается испытание при приёме на работу. Запишите цифры, под которыми они указаны.**

- 1) лица, не достигшие возраста 18 лет

- 2) лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу
- 3) лица, заключающие трудовой договор на срок от двух месяцев
- 4) беременные женщины
- 5) уволенные в запас военнослужащие срочной службы

**9. Выберите верные суждения о трудовом договоре. Запишите цифры, под которыми они указаны.**

- 1) Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.
- 2) Обязательными для включения в трудовой договор являются условия: место работы, трудовая функция, условия оплаты труда.
- 3) Для подписания трудового договора работнику достаточно предоставить паспорт и трудовую книжку.
- 4) В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством.
- 5) Трудовой договор может быть заключён только на срок не более трёх лет.

**10. Выберите верные суждения о трудовом договоре. Запишите цифры, под которыми они указаны.**

- 1) По общему правилу трудовой договор заключается с работником, достигшим 18 лет.
- 2) Отказ работодателя заключить с работником трудовой договор может быть обжалован в суде.
- 3) Срочный трудовой договор может быть заключён на срок не более 3 лет.
- 4) Трудовой договор может содержать условия об испытании работника.
- 5) Как срочный, так и бессрочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника.

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

Промежуточная аттестация по дисциплине «Трудовое право» проводится в 3 семестре в форме экзамена.

**Перечень теоретических вопросов для подготовки к зачету:**

1. Понятие, предмет, метод трудового права.
2. Система, источники, принципы трудового права.
3. Источники трудового права. Действие законов и иных нормативных актов во времени, пространстве и по кругу лиц.
4. Трудовые отношения.
5. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
6. Субъекты трудового права. Их виды, правовой статус.
7. Понятие, принципы и формы социального партнерства.
8. Трудовой договор: понятие, содержание и особенности. Отличия от гражданского договора.
9. Заключение трудового договора.
10. Изменение трудового договора.
11. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
12. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника.
14. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
15. Защита персональных данных работника.
16. Установление минимального размера оплаты труда.
17. Сверхурочная работа.
18. Ненормированный рабочий день.
19. Суммированный учет рабочего времени.
20. Рабочее время. Режим рабочего времени.
21. Понятие и виды времени отдыха.
22. Порядок предоставления отпусков.
23. Понятие заработной платы, системы оплаты труда.
24. Государственные гарантии выплаты заработной платы.
25. Формы и порядок оплаты труда.
26. Оплата труда в условиях, отличающихся от нормальных.
27. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
28. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
29. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
30. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
31. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации.
32. Ученический договор.
33. Обязанности работника и работодателя в области охраны труда.
34. Организация охраны труда.
35. Учет и расследование несчастных случаев на производстве.
36. Материальная ответственность в трудовом праве. Общие положения.
37. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.



38. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
39. Полная индивидуальная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
40. Полная коллективная (бригадная) материальная ответственность.
41. Порядок возмещения ущерба работником организации.
42. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
43. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
45. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
46. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
47. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
48. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
49. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
50. Особенности регулирования труда педагогических работников.
51. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
52. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
53. Рассмотрение коллективных трудовых споров.

**Перечень вопросов практико-ориентированного характера для подготовки к зачету:**

1. Гражданин работает главным бухгалтером на предприятии, раз в квартал он за вознаграждение составляет несколько индивидуальным предпринимателям налоговые декларации и бухгалтерскую отчетность, помогает сыну вести бухгалтерию в его фирме, а в летний период работает на собственном садовом участке.

Какие из названных отношений подлежат правовому регулированию? Какими отраслями права они регламентируются?

2. Директор завода отказался предоставить профсоюзу информацию, необходимую для проведения коллективных переговоров, при этом публично в грубой форме оскорбил председателя профкома. Последний обратился в суд с иском о защите чести и достоинства и компенсации морального вреда.

Какие отношения в данной ситуации возникли, нормами какой отрасли права они регулируются?

3. Директором машиностроительного завода Корниловым с учётом мнения профкома было утверждено положение о выплате вознаграждения по итогам годовой работы. Через месяц Корнилов единолично установил дополнительные условия, дающие право администрации снижать при определенных условиях размер этой выплаты. В результате 83 работника были лишены годового вознаграждения полностью или частично.

Законны ли действия директора? К какой категории нормативных актов относится Положение о выплате вознаграждения по итогам годовой работы? Каков порядок принятия таких актов?

4. Работник ООО «БИТ» Пенкин два месяца не получал заработную плату. В бухгалтерии он выяснил, что зарплата ему была начислена, но в связи с отсутствием денежных средств не была выдана. Пенкин обратился в суд с требованием о выплате причитающегося заработка. В заявлении он также указал: «Прошу начислить на сумму долга проценты за пользование чужими денежными средствами в соответствии со ст. 395 ГК РФ».

Можно ли применить в данном случае аналогию закона? Возможна ли аналогия закона и аналогия права в трудовом праве?

5. Потапов заключил от имени бригады договор с ООО «Факел» в соответствии с которым бригада обязуется в трехмесячный срок привести в полный порядок футбольное поле, а ООО «Факел» – оплатить работу после ее выполнения. По истечении трех месяцев при производстве расчета работники бригады потребовали, чтобы им была также выплачена компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Подлежит ли это требование выполнению? Какой вид договора о труде был заключен?

6. Соответствует ли трудовому законодательству РФ следующая ситуация:

14-летний Акулов поступил на работу курьером на период летних каникул в школе. Однако по требованию родителей трудовой договор с Акуловым был расторгнут, поскольку они не давали своего согласия на трудоустройство сына.

Дайте обоснование на основе норм трудового права.

7. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обратился к руководителю организации с требованием об увольнении заместителя руководителя в связи с выявленными инспектором нарушениями условиями охраны труда. Руководитель отказался выполнить это требование, поскольку, по его мнению, оно не соответствует действующему трудовому законодательству.

Правомерен ли отказ руководителя?

8. В ООО «Завод транспортного машиностроения» 20 февраля 2021 года был заключен коллективный договор на три года. В январе 2022 года генеральный директор ООО заявил, что ввиду ухудшения экономического положения завод не в состоянии исполнять положения коллективного договора о дополнительных выплатах работникам при уходе в отпуск, компенсации стоимости питания в заводской столовой и пр., и предложил внести изменения в коллективный договор. Одновременно своим приказом он приостановил исполнение отдельных положения коллективного договора сроком на три месяца.

Каков порядок внесения в коллективный договор изменений и дополнений? Оцените правомерность действий директора завода.

9. После курсовой подготовки Гаврилову была присвоена квалификация токаря 4 разряда. Отработав месяц, он подал заявление об увольнении по собственному желанию. Директор ему в этом отказал и разъяснил, что согласно коллективному договору после окончания обучения необходимо отработать на заводе два года.

Является ли действительным такое условие коллективного договора? Вправе ли директор отказать Гаврилову в увольнении?

10. Игнатова с 1 марта 2013 г. работала в ООО «Лана» в качестве рабочего по озеленению территории по ежемесячно заключаемым с предприятием договорам подряда. В сентябре 2016 г. ей заявили, что больше в ее услугах не нуждаются и отказались заключать с ней следующий договор. Игнатова обратилась в суд с иском о признании отношений трудовыми, восстановлении на работе и возмещении морального вреда. В исковом заявлении указала, что считает отношения трудовыми, поскольку в течение длительного периода времени выполняла однообразную работу, подчинялась внутреннему трудовому распорядку (работа в будние дни и отдых – в выходные и

праздничные дни), ей выдавался инвентарь (грабли, шланги и т.д.), на работу привозили на автобусах, как и всех работников ООО «Лана», зарплату она получала через банкомат.

Какое решение должен вынести суд?

11. Митрохина была принята на должность товароведа в магазин. При этом трудовой договор с ней подписан не был, приказ о приеме на работу не издавался, трудовая книжка на нее не заводилась. Когда наступил день выплаты заработной платы, то Митрохиной было заявлено, что она в магазине вообще не работала, и претендовать на получение зарплаты не может. На возражение Митрохиной, что фактически она работала, ей ответили, что даже в штатном расписании должность товароведа не предусмотрена. Тогда Митрохина написала заявление об увольнении по собственному желанию, на что ей было заявлено, что если она не работала, то и увольнять ее не будут. Митрохина обратилась в юридическую консультацию.

Дайте квалифицированную оценку ситуации. Какие требования может заявить Митрохина в случае, если решит обратиться в суд?

12. Головина работала на швейной фабрике в должности швеи-мотористки. 30 апреля ею было получено заключение врачебно-консультационной комиссии о том, что ей по состоянию здоровья противопоказана ее работа. В связи с этим заключением Головина была переведена без ее согласия на работу по нумерации кроя. Поскольку к этой работе она не приступила, ее уволили с работы по п. 3 ст. 81 ТК РФ. Головина обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе в должности швеи-мотористки.

Какое решение должен вынести суд?

13. Соблюдено ли действующее трудовое законодательство при следующих переводах, осуществленных без согласия работников:

- из-за сильных морозов в поселке Керчево возникла угроза повреждения отопительной системы объектов коммунального хозяйства, в связи с этим слесарь-сантехник АО «Бытснаб» Николаев был переведен на 10 дней слесарем-сантехником в муниципальное ремонтно-строительное управление;

- Санько, плотник 5-го разряда автобазы, был переведен на три недели в качестве раскладчика запасных частей с формулировкой «для предотвращения порчи запасных частей».

14. Комендант общежития технического университета Романова 8 апреля подала заявление об увольнении по собственному желанию. По истечении двух недель администрация университета отказалась увольнять Романову, поскольку, во-первых, она не смогла найти ей замену, а во-вторых, Романова не сдала материальные ценности. Романова продолжила работу. 26 апреля она вышла на работу в нетрезвом состоянии, а 27 апреля был издан приказ о ее увольнении по п. «б» п.6 ст. 81 ТК РФ. Романова обратилась с иском в суд о признании ее увольнения незаконным и изменении формулировки основания увольнения на п. 3 ст. 77 ТК РФ.

Оцените правомерность действий работодателя. Какое решение должен вынести суд?

15. При проверке режима работы экономиста кондитерской фабрики Непоседовой было установлено, что она отсутствовала на рабочем месте 28 июня более четырех часов. Приказом директора Непоседова уволена 29 июня за прогул. Не согласившись с приказом, она обратилась в суд с иском о восстановлении в прежней должности, указав в своем заявлении, что прогула она не совершала, поскольку отсутствовала на рабочем месте только три часа до обеденного перерыва, а два часа после него находилась на работе, но в другом отделе. Кроме того, по ее мнению, был нарушен порядок увольнения. 29 июня у

нее попросили дать объяснения по поводу отсутствия на работе 28 июня. Она ответила отказом (хотела подумать). И в это же день ее уволили, хотя должны были дать два дня для предоставления объяснения.

Как следует поступить суду?

16. При строительстве дома в связи с необходимостью завершения укладки бетона 5 сентября прораб отдал устное распоряжение остаться всем бетонщикам на работе до полной укладки бетона. Рабочий день у бетонщиков с 8.00 до 17.00. 5 сентября они закончили укладывать бетон только в 23.15. В результате бетонщики подали заявления о компенсации данной переработки отгулом. Однако им было отказано. Прораб объяснил, что поскольку бетон 5 сентября привезли только к 16.00, соответственно, до 16.00 в течение рабочего дня бетонщики не работали. Поэтому и переработки как таковой не было, следовательно, не будет и компенсации.

Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? Какие нарушения трудового законодательства допущены работодателем? Должна ли быть компенсирована переработка бетонщикам и в каком размере?

17. В юридическую консультацию обратился Круглов. Он пояснил, что работает анестезиологом реаниматором в реанимации в дневное время на полную ставку, а также осуществляет дежурства в отделении по графику дежурств. Больница, где он работает, является многопрофильной и оказывает круглосуточную экстренную и плановую помощь пациентам. Лечебный процесс продолжается непрерывно. В данных условиях практически невозможно выделять строго определенное время для обеда персонала. В настоящее время администрация просто не оплачивает сотрудникам 30 минут рабочего времени, хотя в это время фактически персонал работает. Таким образом, если Круглов работает круглые сутки, то в таблицу учета рабочего времени ему проставляют только 23 ч. 30 мин. Между тем он слышал, что на производствах с непрерывным процессом (например, если невозможно остановить операцию) администрация должна выделять время на обед сотрудника во время рабочего времени и оплачивать его. Круглов просит разъяснить, прав ли он.

18. Начальнику отдела по технике безопасности Васькину согласно графику отпусков был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск с 1 по 29 мая. 7 мая ему позвонили и вызвали на работу для расследования группового несчастного случая. Однако Васькин отказался выполнить распоряжение администрации, в связи с чем ему пообещали объявить выговор. 12 мая Васькин заболел и пробыл на больничном до 16 мая. Никого не предупредив, он приступил к работе 3 июня. За отсутствие на работе Васькина уволили по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Дайте правовую оценку действиям сторон трудовых правоотношений в данном случае.

19. При заключении коллективного договора на машиностроительном заводе между представителями работодателя и работников возникли разногласия по следующим вопросам оплаты труда: 1) по минимальной заработной плате, действующей на предприятии. Представители работодателя настаивали на том, чтобы она была равна минимальной заработной плате, установленной федеральным законом. Представители работников утверждали, что минимальная заработная плата должна быть не ниже минимальной заработной платы, установленной в субъекте РФ; 2) по ежегодной индексации заработной платы. Представителя работодателя настаивали на размере индексации в 1 %, а представители работников, что размер индексации должен соответствовать проценту инфляции.

Как должны быть разрешены данные разногласия?

20. В мае работодатель без согласия работника удержала из его заработка следующие денежные суммы: а) 1/4 ежедневного заработка за опоздание на работу на 2 часа; б) алименты в размере 50 %; в) налог на доходы физических лиц.

Оцените правомерность действий работодателя.

21. Буфетчица столовой завода Ткачева была уволена по п.5 ст.81 ТК РФ. Она, несмотря на неоднократные напоминания, не прошла медицинский осмотр, за что приказом заведующей столовой сначала была отстранена от работы с объявлением выговора, а затем из-за дальнейших отказов уволена (приказ об увольнении подписан директором завода).

Оцените правомерность увольнения Ткачевой.

22. Работодатель затребовал у работника письменное объяснение по поводу совершенных им действий на рабочем месте. Работник отказался предоставить объяснение. Данный отказ был расценен работодателем как дисциплинарный проступок. К работнику было применено дисциплинарное взыскание.

Оцените правомерность действий работодателя.

23. При проходе Северо-Муйского тоннеля начальник строительного участка дал указание провести подготовительные работы напрямую по застывшим озерам. Трактора были оснащены специальными широкими гусеницами и поплавками-понтонами, их дверцы были открыты, водители одеты в специальные жилеты. Предварительно была проведена аэросъемка толщины льда, сделаны расчеты тяжести поездов по каждому участку. Экспедицию сопровождал вертолет. Предпринятая операция позволяла сократить сроки строительства на 1 год и сэкономить сотни миллионов рублей. Однако на болотистом участке трассы один из тракторов вместе с грузом провалился под лед и затонул. К начальнику строительства был предъявлен иск о взыскании материального ущерба.

Вынесите свое заключение по делу.

24. Водитель такси Удалов допустил аварию, за что был привлечен к уголовной ответственности. Через две недели следователь прекратил производство по делу. Поскольку с Удаловым был заключен договор о полной материальной ответственности, работодатель обратился в суд с иском о взыскании с него убытков, связанных с аварией. Сумма иска слагалась из: 1) убытков, причиненных ремонтом автомашины; 2) сумм, идущих на возмещение несданной выручки в течение 2 дней ремонта машины; 3) сумм, выплаченных пассажиру в связи с его длительной нетрудоспособностью.

Какое решение должен вынести суд?

25. Бухгалтер Крепина пришла в свой выходной день в офис, где она работала, для того, чтобы взять документы, которые на следующий день ей необходимо было представить в налоговую инспекцию. Когда она вышла из здания, где находился офис, на нее обрушился карниз. В результате Крепина получила многочисленные травмы и находилась в больнице 85 дней.

Является ли этот случай несчастным случаем на производстве?

26. Определите вид спора и его подведомственность в следующих случаях:

– безработная бухгалтер Воробьева органами службы занятости направлена для трудоустройства в городскую библиотеку. В приеме ей было отказано. Она обратилась в суд с требованием понудить работодателя заключить с ней трудовой договор;

– слесарь-сантехник Санников работал на устранении аварии в выходные дни, но оплату за работу получил в одинарном размере;

– за отказ поехать в командировку инженеру Салахову приказом директора объявили выговор и лишили месячной премии.

27. Борисов, работающий бухгалтером в фирме «Весна», обратился к директору фирмы с требованием повысить ему заработную плату. На что директор ответил, что он будет вести соответствующие переговоры только с профсоюзным органом. Борисов обратился за разъяснением в юридическую консультацию, где ему пояснили, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ споры об установлении условий труда теперь вправе решать комиссия по трудовым спорам и суд.

Решите дело.

28. После рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работники предприятия обратились к работодателю с предложением пригласить посредника. В течение трех дней велись переговоры относительно кандидатуры посредника, работниками предлагались различные варианты, однако работодатель их все отклонил, при этом от него предложений по поводу кандидатуры посредника не поступило. Посчитав это уклонением от участия в примирительных процедурах, работники объявили забастовку.

Правомерны ли действия работников?

### **7.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций**

В ГИЭФПТ для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности используется балльно-рейтинговая система. Под балльно-рейтинговой системой понимается система количественной оценки качества освоения ОП ВО. При этом изучаемая дисциплина делится на ряд самостоятельных, логически завершенных разделов (модулей) для проведения по ним контрольных мероприятий.

Текущий контроль представляет собой проверку усвоения учебного материала теоретического и практического характера, регулярно осуществляемую на протяжении семестра. К достоинствам данного типа относится его систематичность, непосредственно коррелирующаяся с требованием постоянного и непрерывного мониторинга качества обучения, а также возможность балльно-рейтинговой оценки успеваемости обучающихся. К основным формам текущего контроля (текущей аттестации) можно отнести устный опрос, письменные задания.

Промежуточная аттестация, как правило, осуществляется в конце семестра и может завершать изучение как отдельной дисциплины, так и ее раздела (разделов) /модуля (модулей). Промежуточная аттестация помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях – даже формирование определенных профессиональных компетенций. Достоинства: помогает оценить более крупные совокупности знаний и умений, в некоторых случаях – даже формирование определенных профессиональных компетенций. Основная форма: зачет. Текущий контроль и промежуточная аттестация традиционно служат основным средством обеспечения в учебном процессе «обратной связи» между преподавателем и обучающимся, необходимой для стимулирования работы обучающихся и совершенствования методики преподавания учебных дисциплин.

По результатам промежуточной аттестации студенту засчитывается трудоемкость дисциплины в зачетных единицах, выставляется дифференцированная оценка в принятой вузе системе баллов, характеризующая качество освоения студентом знаний, умений и навыков по этой дисциплине.

<b>УРОВНИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>			
	Минимальный	Основной	Продвинутый
<i>Баллы</i>	55-69	70-84	85-100
<i>Оценка</i>	3	4	5

Оценка **5 («отлично», 85-100 баллов)** ставится обучающимся, которые при ответе:

- обнаруживают всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала;
- демонстрируют знание современной учебной и научной литературы;
- способны творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- владеют понятийным аппаратом;
- демонстрируют способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в билете проблематики;
- подтверждают теоретические постулаты примерами из правоприменительной практики.

Оценка **4 («хорошо», 70-84 балла)** ставится обучающимся, которые при ответе:

- обнаруживают твёрдое знание программного материала;
- усвоили основную и наиболее значимую дополнительную литературу;
- способны применять знание теории к решению задач профессионального характера;
- допускают отдельные погрешности и неточности при ответе.

Оценка **3 («удовлетворительно», 55-69 баллов)** ставится обучающимся, которые при ответе:

- в основном знают программный материал в объёме, необходимом для предстоящей работы по профессии;
- в целом усвоили основную литературу;
- допускают отдельные погрешности в ответе на вопросы.

Оценка **2 («неудовлетворительно», 0-54 балла)** ставится обучающимся, которые при ответе:

- обнаруживают значительные пробелы в знаниях основного программного материала;
- допускают принципиальные ошибки в ответе на вопросы;
- демонстрируют незнание теории и практики профессиональной деятельности.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### **а) нормативные правовые акты:**

- 1) Конституция Российской Федерации от 12.12.1993г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. – 25.12.1993. – № 237
- 2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Российская газета. – № 256. – 31.12.2001.



- 3) Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ О социальной защите инвалидов в Российской Федерации // Российская газета. – № 234. – 02.12.1995.
- 4) Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности // Российская газета. – № 12. – 20.01.1996.
- 5) Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний// Российская газета. – № 153-154. – 12.08.1998.
- 6) Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ О специальной оценке условий труда // Российская газета. – № 295. – 30.12.2013.

**б) основная литература:**

- 1) Трудовое право: учебник для вузов / Р. А. Курбанов [и др.]; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 332 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08130-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510928>
- 2) Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В.Л. Гейхмана. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 432 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15143-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510548>
- 3) Трудовое право: учебное пособие для вузов / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 220 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06726-2. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511709>

**в) дополнительная литература:**

- 1) Ответственность за нарушение трудовых прав в период ограничений, связанных с COVID-19 [Электронный ресурс]: учеб. пособие / А. В. Швец; Амур. гос. ун-т, Юрид. фак., Каф. гражд. права. - Благовещенск: АмГУ, 2022. - 60 с. - Режим доступа: [http://irbis.amursu.ru/DigitalLibrary/AmurSU\\_Edition/11755.pdf](http://irbis.amursu.ru/DigitalLibrary/AmurSU_Edition/11755.pdf)
- 2) Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н., Викторова Н.Г. Трудовое право: учебное пособие. – 2 изд., испр. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 312 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=499267>

**9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. <http://elibrary.ru> Электронная библиотека журналов

2. <http://pravo.gov.ru> – Официальный портал правовой информации Российской Федерации
3. <http://president.kremlin.ru> Президент Российской Федерации
4. <http://www.council.gov.ru/> Совет Федерации Федерального Собрания России
5. <http://www.duma.gov.ru/> Государственная Дума Федерального Собрания России
6. <http://www.government.ru/> Правительство Российской Федерации
7. Электронная библиотечная система <http://znanium.com>
8. Правовая информационная система «Консультант-плюс»
9. Правовая информационная система «Гарант»

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

Самостоятельная подготовка обучающихся проводится для углубления и закрепления знаний, полученных на лекциях и других видах занятий, для выработки навыков самостоятельного применения новых, дополнительных знаний и подготовки к предстоящим учебным занятиям, зачету.

Важным условием успешного изучения дисциплины является посещение лекций. Под посещением подразумевается не форма пассивного присутствия, а активная работа по изучению нового материала. Подготовка к лекционным занятиям включает в себя анализ предлагаемых для изучения вопросов, изучение нормативных источников и учебной и научной литературы по рассматриваемым вопросам лекции. В процессе лекции обучающийся может задавать уточняющие вопросы, осуществлять взаимосвязь нового материала с уже изученным, подготовить базу для эффективного использования полученных знаний, облегчить подготовку к практическому занятию. Эффективным способом фиксации лекционного материала является конспектирование, представляющее собой не только фиксацию важнейших моментов лекции, но и указание примеров для понимания того или иного теоретического материала.

При подготовке к практическому занятию необходимо использовать конспектированные материалы лекций, учебную и научную литературу. Обучающемуся следует выявить малоизученные аспекты рассматриваемых вопросов, проявить инициативу при подготовке к практическому занятию.

При подготовке к практическим занятиям, зачету рекомендуется систематизировать знания, изображая их в табличном, графическом или схематичном виде. Это позволит установить взаимосвязь изучаемых явлений, упростит задачу запоминания материала, облегчит процесс практического применения полученных знаний.

Задачей практических занятий является выработка умения использовать теоретические знания, проявить наличие практических навыков. При подготовке к практическому занятию следует

заблаговременного обеспечить наличие необходимо для данного занятия материала, самостоятельно повторить ранее изученные темы.

Интерактивные формы проведения занятий по дисциплине «Трудовое право» включают в себя следующие виды занятий:

- интерактивные лекции, предполагают использование метода проблемного изложения. При таком подходе лекция становится похожей на диалог, преподавание имитирует исследовательский процесс (выдвигаются первоначально несколько ключевых постулатов по теме лекции, изложение выстраивается по принципу самостоятельного анализа и обобщения студентами учебного материала). Эта методика позволяет заинтересовать студента, вовлечь его в процесс обучения. Противоречия научного познания раскрываются посредством постановки проблемы. Учебная проблема и проблемная ситуация являются основными структурными компонентами проблемного обучения. Перед началом изучения определенной темы курса ставится перед студентами проблемный вопрос или дается проблемное задание. Стимулируя разрешение проблемы, преподаватель снимает противоречия между имеющимся ее пониманием и требуемыми от студента знаниями. Эффективность такого метода в том, что отдельные проблемы могут подниматься самими студентами. Главный успех данного метода в том, что преподаватель добивается от аудитории «самостоятельного решения» поставленной проблемы. Организация проблемного обучения представляется достаточно сложной, требует значительной подготовки лектора. Однако на начальном этапе использования этого метода его можно внедрять в структуру готовых, ранее разработанных лекций, практических занятий как дополнение.

- ролевые игры, представляют собой моделирование ситуации, в которой участникам предлагается принять определенную позицию (роль) и затем выработать способ, который позволит привести эту ситуацию к наилучшему результату (игра). Ролевые игры наиболее эффективны как средство приобретения и совершенствования навыков непосредственного межличностного общения, командной работы, а также навыков принятия решений. Хотелось бы отметить высокую эффективность ролевых игр в контексте изменения установок участников образовательного процесса.

Оценочные и методические материалы по дисциплине «Трудовое право» представлены в ФОММ.

При подготовке к промежуточному или итоговому тестированию необходимо изучить теоретический и практический материал. Тестовые задания (с перечнем возможных вариантов ответов, среди которых хотя бы один ответ является неверным) обеспечивают структурность мышления, вынужденного выбрать из предложенных вариантов ответ все правильные варианты. Тестовые задания на установления соответствия подразумевают необходимость проявления не только знания учебного материала, но и умения применять правила формальной логики. Тестовые задания на упорядочение направлены на установление логической последовательности

рассматриваемых явлений (времени существования явлений, расположения структурных элементов правовых документов и т.п.).

Эффективным способом для подготовки к тестированию является работа обучающегося по решению тестовых заданий, предоставленных для самостоятельной работы. Также при подготовке к такой форме контроля знаний, как решение тестовых заданий, следует самостоятельно попытаться проработать рассматриваемые в дисциплине вопросы в форме составления тестовых заданий.

При подготовке к зачету следует иметь в виду, что он является итоговой формой контроля по изучению данной учебной дисциплины. Зачет подразумевает максимальную концентрацию знаний и умений, предполагающих полное изучение материала дисциплины.

Зачет проводится в форме устного собеседования и выполнения практико - ориентированного задания.

Решение преподавателя об итоговой оценке принимается по результатам устного ответа и выполненного практико - ориентированного задания, в зависимости от шкалы оценки.

Работа с печатными изданиями для обучающегося может быть связана с трудностями в области доступа к современной научной печатной литературе. В связи с развитием научно-технического прогресса в такой ситуации надлежит воспользоваться материалами, находящимися в открытом доступе сети Internet. Также необходимо учитывать, что по состоянию на сегодняшний день многие справочные правовые системы содержат не только текст нормативных актов, но и научные статьи по различным вопросам (например, СПС «Консультант Плюс»). Одновременно следует обратить свое внимание на публичные библиотеки, предоставляющие возможность доступа к электронным версиям печатных источников.

В силу кратковременности изучения и значительного объема данной учебной дисциплины кафедра настоятельно рекомендует систематически, а не эпизодически работать над изучением курса.

## **11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

### **Программное обеспечение:**

Операционная система (Microsoft Windows *Проприетарная*);

Пакет офисных программ Microsoft Office *Проприетарная*;

Архиватор (7-Zip *GNU Lesser General Public License*)

Программное обеспечение для просмотра электронных документов в стандарте PDF (Foxit Reader *GNU Lesser General Public License*);

Интерпретатор HTML кода, а также другие языки разметки web-страниц (Mozilla Firefox *GNU Lesser General Public License*);

Антивирус (Касперский Open Space Security *Проприетарная*).  
Справочно – правовая система «Консультант Плюс».

### **Информационные справочные системы:**

1) Автоматизированная информационная библиотечная система Marc21SQL.

## **12. Материально-техническая база для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование</b>	<b>Количество</b>
1.	Специализированные аудитории:	
	Межкафедральная лаборатория информационной безопасности/ Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), текущего контроля и промежуточной аттестации / компьютерный класс / помещение для самостоятельной работы № 11 (ул. Роцинская, 5)	1
2.	Технические средства обучения:	
	компьютер с программным обеспечением	16
3.	Специализированные аудитории:	
	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 12 (ул. Роцинская, 3), №18 (ул. Роцинская, 3)	2
4.	Технические средства обучения:	
	экран настенный	1
	мультимедийный проектор	1
	компьютер с программным обеспечением	1
	стенд информационный	1