Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 09.11.2026 11:10:42
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.24 «ТРУДОВОЕ ПРАВО»
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

40.03.01 Юриспруденция
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Юридическая деятельность
(наименование образовательной программы)

Очная/очно-заочная/заочная
(форма обучения)

Год набора - 2026
Санкт-Петербург

Автор–составитель РПД:
Глушаков Алексей Юрьевич, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского и трудового права

Заведующий кафедрой:
Разуваев Николай Викторович, доктор юридических наук, доцент, заведующий кафедрой гражданского и трудового права

Рабочая программа дисциплины Б1.О.24 «ТРУДОВОЕ ПРАВО»
одобрена на заседании кафедры гражданского и трудового права юридического факультета СЗИУ РАНХиГС.
протокол № 9 от «27» апреля 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы....4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы....7
3. Содержание и структура дисциплины....9
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания....28
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам....32
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине....60
7. Методические указания по освоению дисциплины....69
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет....72
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы....76

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

Дисциплина Б1.О.24 «ТРУДОВОЕ ПРАВО» обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС *(при наличии)**	**Код компетенции**	**Наименование компетенции**	**Код индикатора достижения компетенции**	**Наименование индикатора достижения компетенции**	**Образовательный результат**
	ОПК-4.	Способен профессионально толковать нормы права	ОПК-4.1	Демонстрирует умение толкования нормативно-правовых актов различных	ОПК-4.1 З-1 **Знает:** - виды и способы толкования норм права, правила юридической техники, а также систему источников права; ОПК-4.1 У-1

				уровней для решения профессиональных задач	**Умеет:** – использовать отдельные виды и способы толкования норм права и обосновывает их использование –работать с текстом нормативного правового акта; ОПК-4.1 У-2 **Умеет:** –обрабатывать и анализировать правовую информацию; – осуществлять аналитический исследования; –анализировать структуру правовой нормы и содержания ее структурных элементов;
			ОПК-4.2	Осуществляет применение нормативно-правовых актов различных уровней для решения профессиональных задач	ОПК-4.2 З-1 **Знает:** - систему правоприменительной практики. ОПК-4.2 У-1 **Умеет:** – исследовать и обобщать правоприменительную практику. - осуществлять правовые выводы из диспозиции и санкции нормы для принятия правового решения
	ОПК-6.	Способен участвовать в подготовке проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов	ОПК-6.1	Осуществляет анализ основных закономерностей формирования, функционирования права	ОПК-6.1 З-1 **Знает:** - совокупности норм права и разъяснения норм права, регламентирующих подготовку проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов. ОПК-6.1 У-1 **Умеет:** - определять наличие вводной, основной и заключительной части в нормативном правовом акте и ином юридическом документе
			ОПК-6.2	Демонстрирует умение анализировать основные закономерности развития права посредством методов, средств и приёмов юридической техники	ОПК-6.2 З-1 **Знает:** - требования к разработке проекта нормативного правового акта и иного юридического документа ОПК-6.2 У-1 **Умеет:** - структурировать проект нормативного правового акта и иного юридического документа - учитывать реквизитные требования при оформлении проекта нормативного правового акта и иного юридического документа
			ОПК-6.3	Применяет	ОПК-6.3 З-1

				юридическую терминологию в процессе составления и оформления правовых актов и иных юридических документов.	**Знает:** - наличие шаблонов, типовых форм и конструкторов для разработки проектов нормативных правовых актов и иных юридических документов. ОПК-6.1 У-1 **Умеет:** - формировать содержание проекта нормативного правового акта и иного юридического документа - владеть юридической терминологией, знает классификацию правовых актов и иных юридических документов, стадии подготовки правовых актов и иных юридических документов.
	ПКо ОС-3.	способность осуществлять юридическое консультирование и правовую экспертизу	ПКо ОС-3.1	Осуществляет разъяснение положений действующих норм права, в том числе применительно к конкретным обстоятельствам	ПКо ОС-3.1. З-1. Знает структуру и содержание основных отраслей российского законодательства, а также принципы толкования и применения правовых норм. ПКо ОС-3.1. З-2. Знает алгоритм анализа юридических ситуаций и выбора применимых норм права с учётом фактических обстоятельств. ПКо ОС-3.1. У-1. Умеет давать устные и письменные разъяснения по вопросам применения законодательства, адаптируя юридические формулировки к уровню понимания клиента. ПКо ОС-3.1. У-2. Умеет формулировать правовые позиции и рекомендации, основанные на анализе конкретных обстоятельств дела и судебной практики. ПКо ОС-3.1. В-1. Владеет навыками работы с электронными справочно-правовыми системами для оперативного поиска и анализа нормативных актов и судебной практики. ПКо ОС-3.1. В-2. Владеет методиками подготовки юридических заключений, консультаций и ответов на правовые запросы.

			ПКо ОС-3.2	Оценивает законность и обоснованность юридических актов	ПКо ОС-3.2. З-1. Знает требования к структуре, содержанию и юридико-техническому оформлению нормативных и индивидуальных правовых актов. ПКо ОС-3.2. З-2. Знает основания и признаки признания юридических актов незаконными или необоснованными, а также порядок оспаривания таких актов. ПКо ОС-3.2. У-1. Умеет проводить правовую экспертизу проектов и действующих нормативных и индивидуальных актов, выявлять коллизии, пробелы и риски. ПКо ОС-3.2. У-2. Умеет составлять заключения, справки и мотивированные отзывы по результатам экспертизы юридических документов. ПКо ОС-3.2. В-1. Владеет навыками системного анализа правовых актов с точки зрения их соответствия действующему законодательству и принципам правовой определённости. ПКо ОС-3.2. В-2. Методиками подготовки процессуальных документов для обжалования или внесения изменений в незаконные или необоснованные акты.
	ПКо ОС-4	Способен оказывать физическим и юридическим лицам содействие в осуществлении их прав и защите законных интересов, разъяснять им права и обязанности, предупреждать о последствиях совершаемых действий, принимать меры по восстановлению нарушенных прав	ПКо ОС-4.1	Составляет проекты сделок, заявлений и других документов, изготавливает и заверяет копии документов и выписки из них	ПКо ОС-4.1. З-1. Знает требования к структуре, содержанию и юридико-техническому оформлению проектов сделок, заявлений, жалоб и иных юридически значимых документов. ПКо ОС-4.1. З-2. Знает порядок изготовления, заверения копий документов и выписок из них, а также требования к оформлению копий и удостоверительных надписей. ПКо ОС-4.1. У-1. Умеет разрабатывать проекты документов с учётом специфики конкретной

					ситуации, интересов сторон и требований законодательства. ПКо ОС-4.1. У-2. Умеет осуществлять проверку комплектности и достоверности документов, изготавливать и заверять копии и выписки в соответствии с установленными стандартами. ПКо ОС-4.1. В-1. Владеет навыками работы с электронными справочно-правовыми системами и шаблонами документов для оперативного составления юридически значимых бумаг. ПКо ОС-4.1. В-1. Владеет методиками оформления удостоверительных надписей, проставления отметок о заверении и ведения реестра выданных копий и выписок.
			ПКо ОС-4.2	ПКо ОС-4.2. Дает разъяснения по вопросам совершения юридически значимых действий	ПКо ОС-4.2. З-1. Знает алгоритмы совершения основных юридически значимых действий (регистрация прав, заключение сделок, подача заявлений, обращение в органы власти). ПКо ОС-4.2. З-2. Знает права, обязанности и возможные правовые последствия для физических и юридических лиц при совершении указанных действий. ПКо ОС-4.2. У-1. Умеет давать устные и письменные разъяснения по порядку совершения юридически значимых действий с учётом индивидуальных обстоятельств обратившегося лица. ПКо ОС-4.2. У-2. Умеет предупреждать о рисках, обязанностях и последствиях, связанных с совершением юридически значимых действий, и предлагать варианты минимизации негативных последствий. ПКо ОС-4.2. В-1. Владеет навыками консультирования граждан и представителей организаций по вопросам реализации их прав и

					исполнения обязанностей. ПКо ОС-4.2. В-1. Владеет методиками подготовки информационных писем, памяток и разъяснительных материалов по вопросам совершения юридически значимых действий.

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Объем дисциплины и виды учебной работы.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 академических часа/ 108 астрономических часов.

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и в том числе на портале: https://lms.ranepa.ru/. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Теоретические занятия (лекции) проводятся по потокам и формам обучения очной/очно-заочной/заочной. Общий объем лекционного курса составляет 32/16/4 академических часа соответственно.

Практические занятия организуются по группам в виде семинаров в диалоговом режиме. Общий объем практических занятий по формам обучения 32/16/8 академических часов.

Программой предусмотрена самостоятельная работа студентов по формам обучения в объеме 60/74/121 академических часов.

В рамках самостоятельной работы студенты изучают теоретический материал в целях подготовки к устному опросу и тестированию, выполняют профессионально-исследовательское задание (разрабатывают модель, оценивают системы, применяют методы и средства системного анализа), готовятся к практическим контрольным заданиям.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина «Трудовое право» Б1.О.24 входит в базовую часть (Б1) дисциплин по направлению бакалавриата 40.03.01 «Юриспруденция», направленность (профиль) «Юридическая деятельность» изучается в 5,6 семестрах на очной форме обучения, в 6,7 семестрах на очно-заочной и 7,8 на заочной формах обучения.

Учебная дисциплина «Трудовое право» реализуется после изучения дисциплин: «Гражданское право. Общая часть», «Теория государства и права», «Социология», «Экономика», «Психология профессиональной деятельности».

Объем дисциплины, реализуемый с применением СДО: количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся: всего с применением СДО – 60/74/121 а.ч.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при подготовке и сдаче государственного экзамена.

Формами промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет и экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	Объем дисциплины, ак.час												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа		
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)					
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ								
Тема 1	Трудовое право как отрасль российского права. Предмет, метод и система трудового права	9	2			2								5	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 2	Источники трудового права	9	2			2								5	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 3	Принципы трудового права	9	2			2								5	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 4	Отличия гражданскоправовых отношений от трудовых отношений. Гражданско-правовой и трудовой договор: сравнительная характеристика	9	2			2								5	Т
Тема 5	Субъекты трудового права	8	2			2								4	Т, ПКЗ
Тема 6	Социальное партнерство и коллективные переговоры	8	2			2								4	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 7	Коллективные договоры и соглашения	8	2			2								4	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 8	Профсоюз: понятие, порядок создания, направление деятельности, региональные особенности	8	2			2								4	ПИЗ, Т
	Промежуточная аттестация														зачет
	Всего за I семестр	**72**	**16**			**16**				**4**				**36**	
Тема 9	Трудовой договор, его виды, характеристика	3	1			1								1	ПИЗ, Т, ПКЗ

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	Объем дисциплины, ак.час												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа		
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)					
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ								
Тема 10	Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приеме на работу	3	1			1								1	ПИЗ, Т
Тема 11	Изменение условий договора. Перевод и перемещение	3	1			1								1	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 12	Режим рабочего времени	3	1			1								1	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 13	Время отдыха и отпуска	3	1			1								1	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 14	Оплата и нормирование труда	3	1			1								1	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 15	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	3	1			1								1	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 16	Охрана труда	3	1			1								1	ПИЗ, Т
Тема 17	Материальная ответственность	3	1			1								1	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 18	Расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника	3	1			1								1	ПИЗ, Т
Тема 19	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя	3	1			1								1	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 20	Социальные гарантии при потере работы и безработице	2	1			1									ПИЗ, Т
Тема 21	Гарантии и компенсации	2	1			1									ПИЗ, Т
Тема 22	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	2	1			1									ПИЗ, Т

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	Объем дисциплины, ак.час												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа		
			Период теоретического обучения					Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ								
Тема 23	Государственный надзор и контроль в области трудового права	2	1			1								ПИЗ, Т
Тема 24	Индивидуальные и коллективные трудовые споры. Порядок их разрешения	2	1			1								ПИЗ, Т, ПКЗ
	Промежуточная аттестация													экзамен
	всего	**72**	**16**			**16**			**2**	**9**			**18**	**11**	
	итого	**144**	**32**			**32**			**2**	**13**			**18**	**47**	

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО, час.	Объем дисциплины , ак.час												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
I.	Общая часть														
Тема 1	Трудовое право как отрасль российского права. Предмет, метод и система трудового права	9	1			1								7	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 2	Источники трудового права	9	1			1								7	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 3	Принципы трудового права	9	1			1								7	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 4	Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений.	9	1			1								7	Т

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО, час.	Объем дисциплины , ак.час												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
	Гражданско-правовой и трудовой договор: сравнительная характеристика														
Тема 5	Субъекты трудового права	8	1			1								6	Т, ПКЗ
Тема 6	Социальное партнерство и коллективные переговоры	8	1			1								6	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 7	Коллективные договоры и соглашения	8	1			1								6	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 8	Профсоюз: понятие, порядок создания, направление деятельности, региональные особенности	8	1			1								6	ПИЗ
	Промежуточная аттестация														**зачет**
	Всего по разделу	**72**	**8**			**8**				**4**				**52**	
II.	Особенная часть														
Тема 9	Трудовой договор, его виды, характеристика	2	1											1	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 10	Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приеме на работу	2	1											1	ПИЗ Т
Тема 11	Изменение условий договора. Перевод и перемещение	2	1											1	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 12	Режим рабочего времени	2	1											1	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 13	Время отдыха и отпуска	2	1											1	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 14	Оплата и нормирование труда	3	1											2	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 15	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	3	1											2	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 16	Охрана труда	3	1											2	ПИЗ, Т
Тема 17	Материальная ответственность	3			1									2	ПИЗ, Т, ПКЗ

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО, час.	Объем дисциплины , ак.час												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 18	Расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника	3			1									2	ПИЗ, Т
Тема 19	Расторжение трудового договора инициативе работодателя	3			1									2	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 20	Социальные гарантии при потере работы и безработице	3			1									2	ПИЗ, Т
Тема 21	Гарантии и компенсации	3			1									2	ПИЗ, Т
Тема 22	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	3			1									2	ПИЗ, Т
Тема 23	Государственный надзор и контроль в области трудового права	3			1									2	ПИЗ, Т
Тема 24	Индивидуальные и коллективные трудовые споры. Порядок их разрешения .	3			1									2	ПИЗ, Т, ПКЗ
	Промежуточная аттестация	**18**													Экзамен
	Всего по разделу	**72**	**8**			**8**			**2**	**9**			**18**	**27**	
	Итого	**144**	**16**			**16**			**2**	**13**			**18**	**79**	

Заочная форма

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	Всего, час.	Объем дисциплины, час.												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
I.	Общая часть														

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	Всего, час.	Объем дисциплины, час.												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1.	Трудовое право как отрасль российского права. Предмет, метод и система трудового права	9	1											8	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 2.	Источники трудового права	9	1											8	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 3.	Принципы трудового права	9	1											8	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 4.	Отличия гражданскоправовых отношений от трудовых отношений. Гражданско-правовой и трудовой договор: сравнительная характеристика	9	1											8	Т
Тема 5.	Субъекты трудового права	9			1									8	Т, ПКЗ
Тема 6.	Социальное партнерство и коллективные переговоры	9			1									8	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 7.	Коллективные договоры и соглашения	9			1									8	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 8.	Профсоюз: понятие, порядок создания, направление деятельности, региональные особенности	9			1									8	ПИЗ
	Промежуточная аттестация														зачет
	Всего по разделу:	**72**	**4**		**4**									**64**	
II.	Особенная часть														
Тема 9.	Трудовой договор, его виды, характеристика	4			1									3	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 10.	Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приеме на работу	4			1									3	ПИЗ, Т
Тема 11.	Изменение условий договора. Перевод и перемещение	4			1									3	ПИЗ, Т, ПКЗ

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	Всего, час.	Объем дисциплины, час.												Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий									Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения						Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк	СР	
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 12.	Режим рабочего времени	4			1									3	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 13.	Время отдыха и отпуска	3												3	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 14.	Оплата и нормирование труда	3												3	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 15.	Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность	3												3	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 16.	Охрана труда	4												4	ПИЗ, Т
Тема 17.	Материальная ответственность	4												4	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 18.	Расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника	4												4	ПИЗ, Т
Тема 19.	Расторжение трудового договора инициативе работодателя	4												4	ПИЗ, Т, ПКЗ
Тема 20.	Социальные гарантии при потере работы и безработице	4												4	ПИЗ, Т
Тема 21.	Гарантии и компенсации	4												4	ПИЗ, Т
Тема 22.	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	4												4	ПИЗ, Т
Тема 23.	Государственный надзор и контроль в области трудового права	4												4	ПИЗ, Т
Тема 24.	Индивидуальные и коллективные трудовые споры. Порядок их разрешения	4												4	ПИЗ, Т, ПКЗ
	Промежуточная аттестация														экзамен
	Всего по разделу	**72**			**4**					**9**				**57**	
	консультация	**2**													
	Итого	**144**	**4**		**8**					**9**				**121**	

*Используемые сокращения:*Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).
ВЛ – видео лекции.ЛР – лабораторные работы.ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).ИК – индивидуальные консультации.КСР – контроль самостоятельной работы
КЭ – консультации перед экзаменом Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий
Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.
СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.
СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.
Т – тестирование.ПКЗ – практические контрольные задания.
ПИЗ – профессионально-исследовательские задания.
В процессе обучения применяются следующие интерактивные формы: лекция-диалог, работа в малых группах.Темы 1-24 могут быть освоены с применением ЭО и ДОТ с контролем в системе электронного обучения Академии.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права. Предмет, метод и система трудового права. ОПК-4.1. ОПК-4.2

Понятие и виды труда, его роль в развитии общества. Формы общественной организации труда.

Понятие трудового права как отрасли права и его место в общей системе российского права. Соотношение трудового права и других отраслей права, регулирующих отношения, связанные с применением труда. Трудовое и гражданское право: отграничение предмета регулирования, общие и различные черты метода регулирования. Трудовое и административное право: общее и особенное в предмете и методе регулирования. Трудовое право и право социального обеспечения. Соотношение отрасли трудового права с категориями публичного и частного права.

Цели и задачи трудового права.

Характерные признаки предмета трудового права. Трудовые и иные тесно с ними связанные общественные отношения, входящие в предмет регулирования трудового права.

Особенности метода трудового права, основные специфические черты метода трудового права.

Основные функции трудового права: понятие и классификация.

Понятие системы трудового права как отрасли права, основные элементы системы. Институты трудового права.

Предмет, метод и система науки трудового права. Соотношение с другими общественными науками.

Трудовое право как учебная дисциплина.

Тема 2. Источники трудового права ОПК-4.1, ОПК-4.2

Понятие и виды источников права. Источники трудового права и правовые акты применения трудового законодательства. Классификация источников трудового права по степени их важности и субординации, по системе трудового права, ее институтам, по органам, принявшим нормативный правовой акт, по форме акта, по сфере их действия.

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

Международные договоры, соглашения и конвенции по вопросам труда, участницей которых является Российская Федерация.

Конституция Российской Федерации – основной источник трудового права. Федеральные конституционные законы в системе источников трудового права.

Законодательные акты федерального уровня и уровня субъектов Российской Федерации. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно с ними связанных отношений.

Трудовой кодекс Российской Федерации: структура и содержание. Характеристика основных текущих федеральных законов, законов субъектов федерации, регулирующих трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Подзаконные нормативно-правовые акты. Указы Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, нормативные акты Министерства здравоохранения и социального развития, Федеральной службы по труду и занятости. Подзаконные нормативно - правовые акты, принятые на уровне субъектов федерации.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права.

Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке.

Социально-партнерские соглашения о труде. Коллективный договор в контексте источника трудового права. Понятие локального нормативно-правового акта. Основные виды локальных нормативно-правовых актов.

Соотношение законодательного и договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Судебная практика. Роль постановлений Высших судебных органов Российской Федерации в применении и толковании норм трудового права.

Сфера действия трудового законодательства. Действие нормативно-правовых актов о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц. Единство и дифференциация трудового права. Общее и специальное законодательство о труде.

Особенности системы источников трудового права.

Тема 3. Принципы трудового права ОПК-4.1, ОПК-4.2

Понятие правовых принципов. Их классификация. Общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы, внутриотраслевые (принципы институтов права).

Принципы правового регулирования труда (межотраслевые) и принципы трудового права (отраслевые). Их краткая характеристика и взаимосвязь. Значение принципов. Международные принципы в сфере труда.

Содержание основных принципов трудового права. Критерии их классификации. Гарантии соблюдения принципов трудового права.

Межотраслевые принципы: свободы труда и возможности свободно распоряжаться своими способностями к труда, запрета принудительного труда, равенства прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности языка, защиты от безработицы, право на охрану здоровья, право на образование, право на объединение, обеспечение права человека на защиту своих прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом, охраны достоинства личности государством, принцип запрета осуществления прав и свобод человека с нарушением прав и свобод других лиц, принцип гарантированности социального обеспечения, установленного законом – реализация их в трудовом законодательстве.

Значение принципов правового регулирования труда.

Тема 4. Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений. Гражданско-правовой и трудовой договор: сравнительная характеристика. ОПК-4.1, ОПК-4.2

Соотношение гражданского и трудового законодательства в области регулирования деятельности физических и юридических лиц. Оформление гражданско-правовых и трудовых договоров. Субъекты трудовых и гражданско-правовых договоров и их правовой статус. Содержание гражданско-правовых и трудовых договоров. Существенные условия гражданско-правовых и трудовых договоров. Регулирование гражданско-правовых и трудовых отношений. Выполнение работ по гражданско-правовому и трудовому договору. Оплата по гражданско-правовому и трудовому договору. Ответственность сторон по гражданско-правовому и трудовому договору. Споры и судебная практика по гражданско-правовым и трудовым договорам.

Тема 5. Субъекты трудового права ОПК-4.1, ОПК-4.2

Понятие субъекта трудового права. Понятие и критерии классификации субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права. Основные элементы правового статуса. Трудовая правосубъектность. Основные статутные права и обязанности субъектов трудового права. Юридические гарантии статутных прав субъектов трудового права. Виды правовой ответственности субъектов трудового права.

Общий и специальный правовой статус субъектов трудового права.

Характеристика основных субъектов трудового права.

Индивидуальные субъекты трудового права. Правовой статус безработного гражданина. Правовой статус лиц, заключивших ученический договор с работодателем. Правовой статус наемного работника. Правовой статус работающего собственника. Правовой статус работодателя-физического лица.

Коллективные субъекты трудового права. Правовой статус работодателя – юридического лица.

Трудовой коллектив организации. Признаки трудового коллектива. Виды трудовых коллективов. Органы и полномочия трудовых коллективов.

Профсоюзные органы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права. Социальные партнеры как субъекты трудового права. Органы по рассмотрению трудовых споров как субъекты трудового права. Государственные органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства как субъекты трудового права. Федеральная служба занятости населения как субъект трудового права.

Роль государства в сфере трудового права.

Администрация предприятия, учреждения, организации.

Тема 6. Социальное партнерство и коллективные переговоры. ОПК-4.1, ОПК-4.2. ПКо ОС-3.1. ПКо ОС-3.2. ПКо ОС-4.1. ПКо ОС-4.2

Нормативно-правовые акты, определяющие правовые основы социального партнерства.

Основные принципы социального партнерства. Их характеристика.

Уровни и формы социального партнерства.

Стороны социального партнерства и их представители. Участники социального партнерства. Профессиональные союзы и иные представители работников. Представители работодателей. Объединения работодателей. Особенности представления работодателей – государственных и муниципальных предприятий и бюджетных организаций. Государство в системе социального партнерства.

Понятие и виды социально-партнерских соглашений. Структура и содержание соглашений. Российская трехсторонняя комиссия. Участие органов государственной власти и местного самоуправления в заключении соглашений. Порядок, сроки разработки и заключения соглашений.

Ответственность сторон социального партнерства.

Тема 7. Коллективные договоры и соглашения. ПКо ОС-4.1.

Понятие и порядок заключения коллективного договора. Функции коллективного договора. Стороны коллективного договора и стороны коллективно-договорного процесса. Содержание и структура коллективного договора. Нормативные, организационные, информационные и обязательственные условия коллективного договора. Срок действия коллективного договора, порядок его изменения и дополнения. Гарантии при ликвидации организации. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность за нарушение коллективного договора.

Органы социального партнерства. Коллективные переговоры как стадия коллективно-договорного процесса. Порядок их проведения, урегулирование разногласий, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Тема 8. Профсоюз: понятие, порядок создания, направление деятельности, региональные особенности. ОПК-4.1, ОПК-4.2.

Понятие профсоюза, правовое положение, источники, регулирующие деятельность. Принципы деятельности. Задачи и функции профсоюзов. Классификация прав профсоюзов. Содержание и гарантии прав профсоюзов. Защита прав профсоюзов. Порядок вступления в профсоюз. Ответственность за нарушение законодательства о профсоюзах. Судебная практика по спорам, с участием профсоюзов.

Тема 9. Трудовой договор, его виды, характеристика. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.3

Понятие, содержание и значение трудового договора. Социально-экономическая роль трудового договора и его юридическое значение.

Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений. Содержание трудового договора. Непосредственные и производные условия трудового договора. Непосредственные условия трудового договора: обязательные и дополнительные. Условие о неразглашении охраняемой законом тайны. Иные дополнительные условия трудового договора. Понятие трудовой функции и места работы, иные обязательные условия трудового договора.

Виды трудовых договоров. Трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок.

Срочные трудовые договоры. Понятие, стороны, содержание, особенности срочных трудовых договоров. Основания заключения срочных трудовых договоров. Прекращение срочного трудового договора. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу. Правовое регулирование срочных трудовых договоров. Споры и судебная практика по срочным трудовым договорам (по заключению, реализации и прекращении).

Правовой статус лиц, работающих по совместительству. Совмещение должностей (профессий), отличие от совместительства. Трудовой договор при совместительстве. Порядок оформлении при совместительстве и совмещении. Заключение и прекращение трудового договора о работе по совместительству. Ограничения работы по совместительству. Особенности работы по совместительству. Продолжительность работы по совместительству и совмещении профессий. Оплата труда за работу по совместительству и совмещении профессий. Ежегодные основные и дополнительные отпуска работающих по совместительству и при совмещении профессий. Условия выполнения работ, не считающихся совместительством и совмещением профессий. Время выполнения работы, которая не считается совместительством и совмещением профессий, и ее объем. Оплата отпуска при выполнении работ, не считающихся совместительством и совмещением профессий. Совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Условия оплаты труда за временно отсутствующих работников. Временное заместительство.

Отстранение от работы, основания, порядок.

Аннулирование трудового договора, основания, порядок, правовые последствия.

Тема 10. Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приме на работу. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3

Общий порядок приема на работу. Форма трудового договора. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Документы, требуемые при приеме на работу: обязательные и дополнительные. Гарантии при заключении трудового договора. Условия заключения трудового

договора с бывшими государственными и муниципальными служащими. Ограничения при приеме на работу. Момент вступления трудового договора в силу.

Трудовая книжка, порядок ее составления и внесения сведений.

Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом.

Медицинский осмотр при заключении трудового договора.

Испытание при приеме на работу. Порядок установления, реализации, результат испытания.

Ученический договор, его содержание, порядок заключения. Действие ученического договора, организационные формы, время и оплата ученичества. Распространение на учеников трудового законодательства. Недействительность условий ученического договора. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания прекращения ученического договора.

Тема 11. Изменение условий договора. Перевод и перемещение. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.1, ОПК-6.2 ОПК-6.3, ПКо ОС-4.1., ПКо ОС-4.2

Понятие изменения существенных условий труда. Отличия изменения существенных условий труда от перевода и от перемещения.

Понятие и виды переводов. Переводы по инициативе администрации и по инициативе работника. Постоянные и временные переводы. Перевод в случае производственной необходимости. Основания и сроки перевода. Условия правомерности перевода. Дополнительные гарантии при переводах. Правовые последствия незаконного перевода.

Перемещение. Отличие перемещения от перевода.

Споры и судебная практика по переводам и перемещению работников.

Тема 12. Режим рабочего времени ОПК-4.1, ОПК-4.2 ПКо ОС-4.1. ПКо ОС-4.2

Взаимосвязь категорий рабочего времени и времени отдыха, как единого института трудового права. Методы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха.

Понятие рабочего времени. Юридический и экономический аспекты. Значение правового регулирования рабочего времени. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в международно-правовых актах. Нормы труда и виды рабочего времени. Нормирование рабочего времени. Нормальное, сокращенное и неполное рабочее время. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами нормальной продолжительности: по инициативе работника (совместительство) и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

Режим работы. Виды режимов рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части.

Учет рабочего времени.

Тема 13. Время отдыха и отпуска. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ПКо ОС-4.1 ПКо ОС-4.2

Понятие времени отдыха. Право граждан на отдых и его юридические и материальные гарантии.

Виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня, междудневный перерыв, еженедельный непрерывный отдых, праздничные дни

Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Круг лиц, имеющих право на отпуск. Виды и продолжительность отпусков. Ежегодный отпуск. Удлиненный отпуск. Дополнительный оплачиваемый отпуск. Виды и продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков отдельным категориям работников. Отпуска без сохранения заработной платы. Иные периоды освобождения от работы (по состоянию здоровья, в связи с необходимостью выполнения семейных обязанностей, по мотивам охраны труда, в связи с выполнением функций донора, в связи с совмещением работы с обучением, для выполнения государственных и общественных обязанностей).

Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления и использования отпусков. Ежегодное предоставление отпусков. Очередность предоставления отпусков. Разделение отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Исключительные случаи перенесения отпуска.

Тема 14. Оплата и нормирование труда. ОПК-4.1, ОПК-4.2. ПКо ОС-4.1. ПКо ОС-4.2

Понятие заработной платы по трудовому праву и ее функции. Концепция реформирования и организации заработной платы: соотношение государственного (централизованного) регулирования заработной платы и коллективно-договорного (акты-соглашения, коллективный договор) и индивидуально-договорного регулирования. Порядок установления МРОТ в РФ и ее субъектах.

Тарифная система оплаты труда и оплата труда по схемам должностных окладов. Тарифная система оплаты труда рабочих и ее элементы. Единая тарифная сетка работников бюджетных организаций. Надбавки и доплаты.

Нормирование труда. Нормы выработки, нормы-времени, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности. Системы заработной платы (повременная, сдельная, их разновидности).

Материальное стимулирование: премирование, вознаграждение по итогам работы за год. Вознаграждение за выслугу лет и др. Меры поощрения за успехи в работе (виды основания, порядок применения) и за особые трудовые заслуги. Оплата труда при отклонениях от условий работы, предусмотренных тарифами. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Правовые последствия нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы.

Тема 15. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.1, ОПК-6.2 ОПК-6.3

Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локально-правовые акты организаций. Трудовые обязанности работников и работодателей. Стимулирование труда.

Дисциплинарная ответственность: понятие, основные черты и ее виды. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления. Дисциплинарные взыскания, процедура их применения, порядок снятия и обжалования.

Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Командировка, понятие, правовое регулирование. Понятие служебной командировки. Служебные командировки за пределы Российской Федерации.

Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых работников. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации.

Тема 16. Охрана труда. ОПК-4.1, ОПК-4.2. ОПК-6.1. ОПК-6.2 ОПК-6.3. ПКо ОС-3.1. ПКо ОС-3.2

Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву.

Государственная политика в области охраны труда. Органы управления охраны труда. Служба охраны труда.

Основные права и обязанности сторон трудового договора по охране труда. Создание здоровых и безопасных условий труда. Право работника на труд, в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда. Обязательное социальное страхование от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний.

Правила по охране труда, обязательные для работодателя. Инструкции по охране труда, обязательные для работников.

Охрана труда женщин. Охрана труда женщин в связи с материнством. Охрана труда молодежи. Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью.

Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету: понятие, виды. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Общие положения. Комиссии по расследованию: состав, полномочия. Оформление результатов расследования и учет несчастных случаев. Акт о несчастном случае на производстве. Урегулирование разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве

Тема 17. Материальная ответственность. ОПК-4.1, ОПК-4.2. ОПК-6.1, ОПК-6.2. ОПК-6.3

Понятие и значение материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, и ее отличие от гражданско-правовой имущественной ответственности.

Основания и условия привлечения к материальной ответственности работников.

Виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы. Прямой действительный ущерб. Полная материальная ответственность и ее пределы. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Порядок взыскания ущерба.

Материальная ответственность работодателя перед работником. Незаконное лишение возможности трудиться: понятие, виды. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

Тема 18. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника. Тема 18. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника. ОПК-4.1, ОПК-4.2. ОПК-6.3, ПКо ОС-3.1. ПКо ОС-3.2

Прекращение трудового договора. Понятие оснований прекращения трудового договора и их отличие от отстранения от работы. Классификация оснований прекращения трудового договора. Процедура расторжения трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника.

Особенности прекращения трудового договора по инициативе работника. Особенности прекращения трудового договора по соглашению сторон. Инициатива расторжения трудового договора по соглашению сторон и по заявлению работника. Споры и судебная практика по расторжению трудовых договоров (по инициативе работника и соглашению сторон).

Тема 19. Расторжение трудового договора инициативе работодателя. Тема 19. Расторжение трудового договора инициативе работодателя. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.3, ПКо ОС-3.1. ПКо ОС-3.2

Основания, виды и особенности расторжения договора по инициативе работодателя.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям не связанным с виной работника. Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим

лицом. Сокращение численности или штата работников организации. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

Расторжение трудового договора по основаниям, связанным с виной работника:

- в случае грубого однократного нарушения работником трудовых обязанностей,
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогул,
- появление на работе в состоянии алкогольного опьянения,
- разглашение охраняемой законом тайны,
- совершение по месту работы хищения, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий,
-непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах и др.,
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора; и другие основания, предусмотренные законом;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Круг оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя с учетом мнения и предварительного согласия профсоюзного органа.

Производство расчетов при прекращении трудового договора. Выходное пособие.

Споры и судебная практика по расторжению трудового договора по инициативе работодателя.

Тема 20. Социальные гарантии при потере работы и безработице. ПКо ОС-4.1. ПКо ОС-4.2

Понятие занятости и ее формы. Занятые и безработные граждане. Круг лиц, считающихся занятыми.

Основы законодательства о занятости населения в Российской Федерации, в субъектах РФ. Общая характеристика закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», его структура и основное содержание.

Государственная политика в области занятости населения. Федеральная программа содействия занятости населения в Российской Федерации. Права граждан в области занятости. Реализация права на защиту от безработицы. Право на защиту от необоснованных увольнений. Право граждан на самостоятельное трудоустройство у работодателя. Право граждан на трудоустройство посредством государственных органов по труду и занятости. Право граждан на трудоустройство посредством негосударственных организаций.

Понятие безработного, его основные права и обязанности. Реализация прав безработных граждан. Формы трудоустройства. Право граждан на трудоустройство при посредничестве органов службы занятости. Понятие подходящей работы. Порядок регистрации безработных граждан. Компенсации гражданам, потерявшим работу. Порядок трудоустройства отдельных категорий граждан (несовершеннолетних, инвалидов). Квотирование рабочих мест. Государственная служба занятости и ее полномочия.

Признание граждан безработными. Порядок регистрации безработных. Право безработного на возможность заключения срочных договоров на участие в оплачиваемых общественных работах. Общественные работы, порядок их организации. Право безработных на обжалование действий государственных органов по вопросам занятости и их должностных лиц. Право безработных на бесплатную консультацию, бесплатное получение информации и услуг, связанных с профессиональной ориентацией. Право безработных на бесплатное получение услуг по психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов по труду и занятости. Право безработных на материальную поддержку в случае потери работы и заработка.

Понятие трудоустройства, его формы и значение. Органы трудоустройства. Права и обязанности трудоустраиваемых. Некоторые особенности трудоустройства отдельных категорий работников. Подходящая и неподходящая работа.

Участие работодателей в обеспечении занятости населения.

Система органов занятости. Федеральная служба по труду и занятости населения. Ее правовой статус. Негосударственные службы занятости (кадровые агентства). Финансирование мероприятий по трудоустройству и занятости.

Правовое регулирование высвобождения работников. Массовое высвобождение и его критерии. Высвобождение работников вследствие расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Международная политика в области занятости. Рекомендации и Конвенции МОТ. Закон РФ «О занятости населения». Основные принципы государственной политики в области занятости населения: добровольность труда; свобода граждан в выборе вида деятельности; запрещение принудительного труда.

Тема 21. Гарантии и компенсации. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.3 ПКо ОС-4.1. ПКо ОС-4.2

Понятие гарантий и компенсаций и случаи их предоставления. Гарантийные и компенсационные выплаты. Гарантийные доплаты.

Гарантии при направлении работников в служебные командировки.

Гарантии при переезде на работу в другую местность.

Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных и общественных обязанностей.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Порядок их предоставления.

Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Выходные пособия.

Иные виды гарантий и компенсаций

Тема 22. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. ОПК-4.1. ОПК-4.2 ОПК-6.3

Виды трудовых договоров по субъектному составу, их особенности. Случаи установления особенностей регулирования труда.

Трудовые договоры, заключаемые: для работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в порядке конкурса, при работе по совместительству, на сезонные работы, на срок до двух месяцев, с надомниками, с лицами с семейными обязанностями.

Трудовой договор с государственным служащим, муниципальным служащим.

Трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

Трудовой договор с иностранным работником. Трудовой договор, заключаемый с работодателем – физическим лицом.

Особенности трудового договора, заключаемого с работниками в возрасте до восемнадцати лет.

Трудовой договор, заключаемый с работником транспорта.

Особенности трудового договора лиц, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации за границей.

Трудовой договор с работником религиозной организации.

Особенности трудового договора медицинского работника, педагогического работника, работника средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков.

Особенности трудового договора с тренером, профессиональным спортсменом.

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Работы, на которых запрещается применение труда женщин. Ограничение труда женщин на работах в ночное время. Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Ограничение труда женщин на работах в ночное время. Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки работников, имеющих несовершеннолетних детей или осуществляющих уход за больными членами их семей. Отпуска по беременности и родам. Отпуска по уходу за ребенком.

Тема 23. Государственный надзор и контроль в области трудового права. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.1, ОПК-6.2 ОПК-6.3 ПКо ОС-3.1. ПКо ОС-3.2

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Органы государственного надзора и контроля. Федеральная инспекция труда. Основные задачи органов федеральной инспекции труда. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда. Порядок инспектирования организаций. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда. Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности. Государственный энергетический надзор. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью.

Тема 24. Индивидуальные и коллективные споры. Международная судебная практика по трудовым спорам. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.1, ОПК-6.2 ОПК-6.3 ПКо ОС-3.1 ПКо ОС-3.2 ПКо ОС-4.1 ПКо ОС-4.2

Основные способы защиты трудовых прав работников. Защита трудовых прав профессиональными союзами. Формы самозащиты работниками трудовых прав.

Понятие трудовых споров, причины их возникновения. Нормативные акты, регулирующие рассмотрение трудовых споров. Принципы рассмотрения трудовых споров. Классификация трудовых споров. Система органов по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.

Понятие и признаки индивидуального трудового спора. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Комиссия по трудовым спорам: организация, структура, компетенция. Виды трудовых споров, рассматриваемых в КТС. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.

Особенности рассмотрения трудовых споров в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Особенности рассмотрения отдельных категорий трудовых споров в суде. Исполнение решений суда. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры. Рассмотрение трудовых споров в кассационном и надзорном порядке.

Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.

Социально-экономическая сущность и причины возникновения коллективных трудовых споров. Предмет коллективных трудовых споров. Процедура урегулирования коллективных трудовых споров.

Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров примирительными комиссиями, с участием посредника.

Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров в трудовых арбитражах. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров. Ее функции.

Право на забастовку и его реализация. Порядок объявления и проведения забастовки. Права и гарантии работников, участвующих в законной забастовке. Запрещение локаута. Незаконные забастовки. Правовые последствия участия в незаконной забастовке. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1.Оценочные материалы по дисциплине Б1.О.24 «ТРУДОВОЕ ПРАВО» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2.Продумать логику и полноту ответа. 3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3.Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Т – тестирование, ПКЗ – практические контрольные задания, ПИЗ – профессионально-исследовательские задания.

Тема 1. Трудовое право как отрасль российского права. Предмет, метод и система трудового права. ОПК-4.1. ОПК-4.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант

Метод трудового права:
- закреплен в ст. 1 ТК РФ
- закреплен в ст. 3 ТК РФ
- не закреплен в ТК РФ
- закреплен в ст. 2 ТК РФ

2. Выберите один или несколько вариантов

В Общую часть трудового права входят нормы:
- предмета, задач, сферы действия трудового права
- порядка установления правовых норм в области труда
- основного содержания трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, правосубъектности их участников
- гарантии и компенсации
- оплаты и нормирования труда

ПИЗ по теме 1:

1. Необходимость регулирования трудовых отношений
2. Развитие трудового права как самостоятельной отрасли.
3. Сравнение систематизации законодательства РФ и зарубежных стран

ПКЗ по теме 1:

1. Алексеев заключил устное соглашение с Юрьевым, по которому он должен был охранять дом на время его отъезда в течение шести месяцев, поливать садовые деревья, а также убирать территория. Оплата производилась ежемесячно, по итогам сеансов онлайн-связи. Какова правовая природа договора, заключенного между Ивановым и Сидоровым?

Тема 2. Источники трудового права. ОПК-4.1, ОПК-4.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант

Как соотносятся источник трудового права и нормативный правовой акт?
- источник трудового права уже нормативного правового акта
- это не связанные друг с другом категории
- источник трудового права тождествен нормативному правовому акту
- источник трудового права шире нормативного правового акта

2. Выберите один или несколько вариантов

В каких федеральных конституционных законах содержатся нормы трудового законодательства?
- федеральный конституционный закон от 30.05.2001 No 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»
- ТК РФ
- федеральный конституционный закон от 30.01.2002 No 1-ФКЗ «О военном положении»
- федеральный конституционный закон от 11.03.1992 No 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации»

ПИЗ по теме 2:

1. Проанализируйте соотношение международных актов и российского трудового законодательства?

2. Раскройте базовые функции локальных нормативных актов организации как источников трудового права.

3. Выявите существующие источники нормативного регулирования сферы труда в Российской Федерации.

ПКЗ по теме 2:

1. Законодательная Дума субъекта Российской Федерации законом субъекта РФ установила повышенное выходное пособие при любом расторжении трудового договора с беременной женщиной. При невыплате данного пособия увольнение признавалось незаконным, а беременная женщина восстанавливалась на работе.

Соответствует ли такая норма законодательству о труде?

2. В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы.

Оцените правомерность указанных норм. На каких условиях трудовые отношения могут регулироваться коллективным договором?

Тема 3. Принципы трудового права. ОПК-4.1, ОПК-4.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант

Определение принципов трудового права:
- является доктринальным и сформулировано правовой наукой
- приведено в ТК РФ, также они формулируются доктринально на основе норм трудового права
- заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений
- заимствуется из теории права

2. Выберите один или несколько вариантов

Какие принципы закреплены в ст. 2 ТК РФ? Укажите полный перечень:

- общеправовые принципы
- принципы институтов
- отраслевые принципы
- межотраслевые принципы

ПИЗ по теме 3:

1. Осуществите сравнительно-правовой анализ категорий право на труд от свободы труда?

2. Проанализируйте и раскройте систему принципов трудового права закрепленных в ст. 2 ТК РФ?

3. Действительно ли в современной России достигнута эффективная реализация принципов трудового права?

ПКЗ по теме 3:

1. Гражданка Соколова, работающая бухгалтером в ООО "Вектор", обратилась к руководству с предложением о внедрении гибкого графика работы. Директор Ковалев отказал ей, сославшись на то, что

это противоречит нормальному течению производственного процесса. Возмущенная Соколова пригрозила обратиться в трудовую инспекцию, на что Ковалев заявил, что увольнение Соколовой в ближайшее время будет оформлено в связи с неоднократным нарушением трудовой дисциплины.

Вопросы:

1. Каковы основные принципы трудового права, затронутые в данной ситуации?
2. Оцените правомерность действий директора Ковалева в данном случае.
3. Какие меры правовой защиты может предпринять Соколова для защиты своих трудовых прав?

2. Гражданин Лебедев устроился работать сварщиком на металлургический завод "Металл". В первый же рабочий день при проведении сварочных работ он получил тяжелую травму, в результате чего стал инвалидом. Администрация завода отказалась выплачивать Лебедеву компенсацию, сославшись на то, что он умышленно нарушил правила техники безопасности, о чем был предупрежден при приеме на работу.

Вопросы:

1. Какие принципы трудового права имеют отношение к данной ситуации?
2. Правомерны ли действия администрации завода по отказу в выплате компенсации Лебедеву?
3. Какие меры защиты нарушенных трудовых прав может применить Лебедев?

Тема 4. Отличия гражданско-правовых отношений от трудовых отношений. Гражданско-правовой и трудовой договор: сравнительная характеристика. ОПК-4.1, ОПК-4.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант

Кто является стороной по гражданско-правовому договору?

- Работодатель и работник
- Заказчик и исполнитель
- Работодатель и служащий
- Страхователь и страховщик

2. Выберите несколько правильных вариантов

Укажите отличительные черты трудового договора:

- Личные трудовые обязанности
- Обязанность подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка
- Оплата строго по результату выполненной работы
- Гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством
- Могут быть заключены с физическими или юридическими лицами для выполнения разовой работы

Тема 5. Субъекты трудового права. ОПК-4.1, ОПК-4.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант

Минимальный возраст работника для заключения трудового договора, установленный в ТК РФ:

- 15 лет
- 14 лет
- 18 лет
- 16 лет

2. Выберите один правильный вариант

В ст. 21 ТК РФ не закреплено право работника:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора
- на получение от работодателя копий локальных нормативных актов
- на участие в управлении организацией
- на обязательное социальное страхование

ПКЗ по теме 5:

1. В апреле 2019 г. здание ООО и размещенная в здании хлебопекарная производственная линия были проданы другому собственнику. На работе по выпечке хлеба было занято 24 человека, включая начальника участка, пекарей, технологов, грузчиков, водителей.
Продолжаются ли отношения работников с прежним работодателем? Возникли ли отношения с новым собственником? Как нужно оформить трудовые отношения в связи с произошедшей продажей?

2. Каковы дополнительные основания возникновения трудовых правоотношений: у помощника судьи, главного бухгалтера унитарного предприятия, профессора кафедры университета, капитана речного судна, иностранного гражданина, инвалида?

Тема 6. Социальное партнерство и коллективные переговоры. ОПК-4.1, ОПК-4.2. ПКо ОС-3.1. ПКо ОС-3.2. ПКо ОС-4.1. ПКо ОС-4.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант
Участники отношений социального партнерства — это:
- работник, работодатель
- работник, работодатель, профсоюз
- работник, работодатель, их представители, уполномоченные государственные органы
- работник, работодатель, их представители

2. Выберите один правильный вариант
Что не является формой социального партнерства?:
- участие работников в принятии локальных актов
- заключение коллективного договора
- выборы профсоюзного комитета
- рассмотрение трудового спора в комиссии по трудовым спорам

ПИЗ по теме 6:

1. Соотношение социального партнерства и коллективного трудового права?
2. Практика представления интересов работодателя-государственного органа, если он одновременно является стороной социального партнерства и его участником как третья независимая сторона?
3. Сформулируйте и раскройте факторы, снижающие эффективность реализации норм о социальном партнерстве.

ПКЗ по теме 6:

1. Работники инициировали коллективные переговоры о новых условиях оплаты труда, но работодатель уклоняется от их проведения. Опишите порядок действий работников и предусмотренные законные меры.

Тема 7. Коллективные договоры и соглашения. ПКо ОС-4.1.

Тестовые задания:

1. Выберите один или несколько правильных вариантов
Система социального партнерства включает следующие уровни:
- отраслевой (межотраслевой)
- локальный
- международный
- региональный
- территориальный
- федеральный

2. Выберите один правильный вариант
Коллективный договор заключается на срок:
- до 1 года
- до 3 лет
- до 2 лет
- срок законом не ограничен и определяется сторонами коллективных переговоров

ПИЗ по теме 7:

1. Исследуйте понятие коллективного договора и его значение для регулирования трудовых отношений.
2. Проанализируйте основные этапы заключения коллективного договора.
3 . Проблематика определения стороны коллективного договора согласно Трудовому кодексу РФ?

ПКЗ по теме 7:

1. При разработке коллективного договора в ходе переговоров между представителями работодателя и представителями работников возникли разногласия по следующему пункту: «контроль за выполнением

условий коллективного договора осуществляется комиссией по подготовке коллективного договора, состав комиссии утверждается приказом директора».

Дайте заключение по данному пункту. Какие органы осуществляют контроль за исполнением коллективного договора? Каковы возможные действия сторон в случае не урегулирования указанного разногласия?

2. В организации ПАО «Пилот» действует коллективный договор, содержащий положение о том, что оплата труда работникам данной организации зависит от финансового положения организации и выплата заработной платы возможна в не денежной форме в виде продукции, производимой ПАО (полотенце, постельное белье). Причем доля, заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме составляет 50 %. Работник ПАО Бирюков посчитал это положение не законным и обратился в инспекцию по труду.

В качестве инспектора по труду ответьте на вопрос: «Соответствует ли данное положение коллективного договора нормам действующего законодательства?». Составьте предписание руководителю ПАО.

Тема 8. Профсоюз: понятие, порядок создания, направление деятельности, региональные особенности. ОПК-4.1, ОПК-4.2.

1. Выберите один правильный вариант
Что является основной целью деятельности профсоюза?
-Представительство и защита трудовых, социально-экономических прав и интересов работников
- Получение прибыли
- Организация досуга
- Контроль за расходами работодателя

2. Выберите один правильный вариант
С какого момента профсоюз приобретает правоспособность?
- С момента принятия устава
- С момента проведения учредительного собрания
- С момента государственной регистрации
- С момента начала переговоров с работодателем

Тема 9. Трудовой договор, его виды, характеристика. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.3

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант
Согласно легальному определению трудового договора работодатель не обязан:
- предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции
- обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством
- соблюдать права и законные интересы работника
- своевременно и в полном размере выплачивать заработную плату

2. Выберите один правильный вариант
Работодатель:
- вправе аннулировать трудовой договор
- самостоятельно регламентирует основания аннулирования трудового договора
- аннулирует трудовой договор с согласия представительного органа работников
- обязан аннулировать трудовой договор

ПИЗ по теме 9:

1. Сформулируйте признаки трудового договора, отличающие его от гражданско-правового договора, на конкретном примере.
2. Определите и охарактеризуйте виды трудовых договоров, предусмотренные ТК РФ.
3. Проанализируйте особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником (14–18 лет).

ПКЗ по теме 9:

1. В трудовых договорах работников ООО «Север-Инвест» было предусмотрено, что они не имеют права работать по совместительству. Однако юрист организации Конев регулярно проводил платные консультации для работников ООО в рабочее время, а также оказывал юридические услуги сторонним лицам. Руководитель организации потребовал прекращения подобной практики и пригрозил увольнением.
Законны ли данные условия трудового договора? Поясните соотношение закона как источника права и трудового договора. Является ли деятельность Конева противоправной?

2. Петровский был принят на должность водителя с двухмесячным испытательным сроком. Спустя два месяца руководитель сообщил ему, что продлевает срок испытания еще на месяц, так как не разобрался в

деловых качествах работника. Еще через три недели Петровский был уволен как не выдержавший испытания. Он обратился в суд с жалобой.
Какое решение должен вынести суд?

Тема 10. Порядок приема на работу. Кадровое делопроизводство. Испытание при приме на работу. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.1, ОПК-6.2, ОПК-6.3

Тестовые задания:
1. Выберите один правильный вариант
Перечень документов, которые необходимо предъявлять при устройстве на работу, установлен:
- в ТК РФ, иных федеральных законах, коллективном договоре
- в ТК РФ, иных федеральных законах
- в ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, локальных нормативных актах
- в ТК РФ, иных федеральных законах, указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ
2. Выберите один правильный вариант
Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены:
- в ТК РФ
- в ТК РФ, других федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях, трудовом договоре
- в ТК РФ и других федеральных законах
- в ТК РФ, других федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях

ПИЗ по теме 10:

1. Проанализировать эффективность испытательного срока с точки зрения снижения текучести кадров в российских компаниях.
2. Исследовать влияние испытательного срока на мотивацию и производительность новых работников.
3. Сравнить практики установления испытательного срока в разных регионах РФ с учетом отраслевых особенностей.

Тема 11. Изменение условий договора. Перевод и перемещение. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.1, ОПК-6.2 ОПК-6.3, ПКо ОС-4.1., ПКо ОС-4.2

Тестовые задания:
1. Выберите один правильный вариант
По каким причинам допускается изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора в порядке ст. 74 ТК РФ?
- снижение уровня рентабельности организации
- банкротство организации
- приобретение нового оборудования
- изменение штатного расписания
2. Выберите один правильный вариант
Переводом на другую работу является:
- переезд офиса из Кировского района г. Томска в Советский район г. Томска
- отмена режима неполного рабочего времени и перевод работника на режим нормального рабочего времени
- изменение повременной системы оплаты труда на сдельную систему оплаты труда
- повышение в должности

ПИЗ по теме 11:

1. Оценка влияния изменения существенных условий трудового договора на мотивацию работников.
2. Сравнительный анализ практик оформления перевода работников в разных отраслях.
3. Исследование проблем согласования изменений трудовых договоров в условиях цифровизации кадрового делопроизводства.

ПКЗ по теме 11:

1. За работу на фрезеровочном станке в нетрезвом виде фрезеровщик Хаминов был привлечен работодателем к дисциплинарной ответственности в виде выговора и переведен в вахтеры сроком на один год с понижением заработной платы. Хаминов посчитал действия руководства незаконными, не вышел на работу и был уволен по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ (прогул).
Законно ли данное изменение условий трудового договора? Решите дело.

2. Таняев, принятый в организацию водителем автомобиля «Форд», за недостаточно высокую квалификацию водителя, приказом заместителя директора организации был переведен на автомобиль «ВАЗ-2121 Нива». Таняев не согласился с переводом, потому что новый автомобиль был в неисправном

состоянии, и отказался от выполнения обязанностей. За отказ от выполнения работы и длительное отсутствие на рабочем месте он был подвергнут выговору. Таняев обратился в суд с заявлением о восстановлении его в должности водителя легковой автомашины, о взыскании зарплаты за время вынужденного прогула и о возмещении морального вреда.
Какое правоотношение возникло в данном случае? Было ли у работодателя право изменять трудовой договор? При каком условии? Решите дело.

Тема 12. Режим рабочего времени. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ПКо ОС-4.1. ПКо ОС-4.2

Тестовые задания:
1. Выберите один правильный вариант
Для работников в возрасте до 16 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:
- не более 39 ч в неделю
- не более 24 ч в неделю
- не более 35 ч в неделю
2. Выберите один или несколько правильных вариантов
Виды рабочего времени:
- ненормированное
- неполное
- нормальное
- сокращенное

ПИЗ по теме 12:
1. Анализ влияния разных режимов рабочего времени на производительность труда.
2. Сравнительное исследование норм рабочего времени в различных регионах РФ.
3. Разработка моделей эффективного сменного графика с учетом норм ТК РФ.

ПКЗ по теме 12:
1. Гражданин Дорофеев работает в ООО «Элит» в должности водителя-экспедитора. Согласно графику сменности, его рабочее время организовано по режиму суммированного учета рабочего времени с учетным периодом 1 месяц. За последний месяц работы Дорофеев фактически отработал 220 часов, что на 20 часов превысило норму рабочего времени, установленную для данной категории работников. Однако при начислении заработной платы за отработанное время работодатель не произвел Дорофееву какие-либо доплаты за сверхурочные часы работы. Возмущенный таким отношением, Дорофеев обратился к руководству ООО «Элит» с требованием выплатить ему повышенную оплату за сверхнормативные часы работы в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ. Однако работодатель отказал ему, сославшись на условия применяемого в организации суммированного учета рабочего времени. Не согласившись с позицией работодателя, Дорофеев обратился в суд с иском о взыскании денежной компенсации за сверхурочные часы работы.
Вопросы:
- Оцените правомерность действий работодателя по начислению заработной платы Дорофееву. Соблюдены ли требования ТК РФ в части оплаты сверхурочной работы?
- Имеет ли Дорофеев основания для обращения в суд с требованием о взыскании денежной компенсации? Каковы будут последствия удовлетворения его требований?

2. Инженер Бабушкин работает в ООО «Сигма» по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем. Продолжительность его ежедневной работы составляет 8 часов, а еженедельной - 40 часов. В связи с аварией на одном из производственных участков работодатель привлек Бабушкина к сверхурочной работе в вечернее время в течение 3 дней. При этом продолжительность его рабочего дня в эти дни составила 12 часов. За работу сверх установленной нормы рабочего времени работодатель выплатил Бабушкину заработную плату в обычном размере, без учета повышенной оплаты за сверхурочные часы. Считая действия работодателя неправомерными, Бабушкин обратился в суд с иском о взыскании компенсационных выплат за сверхурочную работу.
Вопросы:
- Оцените правомерность привлечения работодателем Бабушкина к сверхурочной работе. Соблюдены ли установленные законом требования в этой сфере?
- Правомерны ли действия работодателя по оплате труда Бабушкина за сверхурочные часы работы? Каков порядок их компенсации согласно ТК РФ?
- Имеет ли Бабушкин основания для обращения в суд с иском о взыскании компенсационных выплат за сверхурочную работу? Каковы будут последствия удовлетворения его требований?

- Охарактеризуйте права и гарантии работника при привлечении его к сверхурочной работе. Какие ограничения установлены законодательством в этой сфере?

Тема 13. Время отдыха и отпуска. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ПКо ОС-4.1
ПКо ОС-4.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант
Денежной компенсацией может быть заменена часть ежегодного оплачиваемого отпуска:
- превышающая 21 календарный день
- превышающая 7 календарных дней
- превышающая 14 календарных дней
- превышающая 28 календарных дней
2. Выберите один правильный вариант
График отпусков утверждается работодателем не позднее чем:
- за месяц до наступления календарного года
- за два месяца до наступления календарного года
- первые две недели нового календарного года
- за две недели до наступления календарного года

ПИЗ по теме 13:

1. Обязан ли работодатель продлить или перенести отпуск работнику, если во время отпуска он взял больничный по уходу за ребенком?
2. В чем сходство и различие ежегодных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников?
3. Может ли работник получить отпуска за десять лет работы, если он не получал их в течение всего этого периода?

ПКЗ по теме 13:

1. Гражданка Савельева работает администратором в гостиничном комплексе ООО «Отель Премиум». Согласно заключенному с ней трудовому договору, Савельева должна работать по сменному графику с двумя выходными днями в неделю. Работодатель установил Савельевой ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. В связи с началом туристического сезона руководство ООО «Отель Премиум» сообщило Савельевой, что в этом году ее ежегодный отпуск может быть предоставлен только в январе, так как в остальные месяцы работа администратора является особенно востребованной. Савельева возразила против такого решения, пояснив, что ей необходимо использовать часть отпуска в летнее время, чтобы отдохнуть с семьей. Не найдя компромисса с работодателем, Савельева обратилась за консультацией к юристу.
Вопросы:
- Какие действия может предпринять Савельева для защиты своих прав?
- Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии с Трудовым кодексом РФ?
- Правомерны ли действия работодателя (руководства ООО «Отель Премиум») в данной ситуации?

2. Гражданин Ефимов работает бригадиром на строительном объекте ООО «СтройТех». В соответствии с трудовым договором, Ефимову предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. В связи с напряженностью производственного графика, а также необходимостью обеспечения круглосуточного присутствия руководителя на объекте, руководство ООО «СтройТех» предложило Ефимову разделить его ежегодный оплачиваемый отпуск на две части: 14 календарных дней в летний период и 14 календарных дней в зимний период. Ефимов согласился с данным предложением. Однако по прошествии 6 месяцев работы Ефимов обратился к работодателю с просьбой о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска за второй год работы. Руководитель строительной организации отказал Ефимову, пояснив, что поскольку часть отпуска за первый год была использована зимой, то полное предоставление отпуска за следующий год возможно только в летний период. Не согласившись с позицией работодателя, Ефимов обратился за консультацией к юристу.
Вопросы:
- Какие условия предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска были согласованы в трудовом договоре Ефимова с ООО «СтройТех»?
- Каков порядок разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части в соответствии с Трудовым кодексом РФ?
-Правомерны ли действия работодателя (руководства ООО «СтройТех») в данной ситуации?

Тема 14. Оплата и нормирование труда. ОПК-4.1, ОПК-4.2. ПКо ОС-4.1. ПКо ОС-4.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант
Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- неправильного применения работодателем законов или иных нормативных правовых актов
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое
- счетной ошибки
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом
- отмены акта, устанавливающего повышенный размер заработной платы при определенных условиях
2. Выберите один правильный вариант
Тарифная ставка — это:
- фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени
- норматив, определяющий дифференциацию оплаты труда работников различных категорий
- величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника

ПИЗ по теме 14:

1. Анализ нижней границы оплаты труда в системе гарантий государства. Юридическая природа минимальной оплаты труда.
2. Изучение механизма государственных гарантий своевременности и полноты выплаты заработной платы
3. Определение нормативно-правовой базы и размеров компенсационных выплат за нарушение сроков выплаты заработной платы**.**

ПКЗ по теме 14:

1. В компании ООО «ЭкоТех» бухгалтер Стрелкова заметила, что её заработная плата меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного на региональном уровне. Работодатель оправдался тем, что в компании действуют определённые внутренние правила расчёта заработной платы, и эти правила включают снижение выплат за неполную занятость в определённые месяцы.
Вопросы:
- Какие действия может предпринять работник в случае, если его заработная плата ниже установленного МРОТ? Каков порядок защиты прав работника в данной ситуации?

2. Работник АО «УралГрупп» Семёнов обнаружил, что заработная плата за последние два месяца была задержана более чем на 20 дней. При этом работодателем не были произведены никакие компенсационные выплаты за задержку. Семёнов обратился в отдел кадров, но ему сообщили, что задержка связана с экономическими трудностями и компенсация не предусмотрена.
Вопросы:
- Каковы права работника при длительной задержке выплаты заработной платы? Может ли Семёнов отказаться от выполнения трудовых обязанностей?

Тема 15. Дисциплина труда и дисциплинарная ответственность. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.1, ОПК-6.2 ОПК-6.3

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант
Субъектом дисциплинарного проступка может быть:
- работник, предоставивший работодателю подложные документы при заключении трудового договора
- работник, состоящий в трудовых отношениях с конкретным работодателем и совершивший дисциплинарный проступок
- работник, заключивший с работодателем трудовой или гражданско-правовой договор и допустивший неисполнение или ненадлежащее исполнение по своей вине своих трудовых обязанностей
- работник, заключивший с работодателем трудовой или гражданско-правовой договор и нарушивший трудовое законодательство
2. Выберите один правильный вариант
До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника:
- устное объяснение
- письменное объяснение
- устное объяснение в присутствии первичного профсоюзного органа
- письменное объяснение с подписями свидетелей

ПИЗ по теме 15:

1. Анализ эффективности систем поощрения и дисциплинарных мер
2. Правоприменительная практика по дисциплинарной ответственности
3. Влияние дисциплины труда на производительность и качество

ПКЗ по теме 15:

1. Гражданин Соколов работает в должности менеджера по продажам в ООО "Альфа". Согласно правилам внутреннего трудового распорядка, установленным в организации, работники обязаны являться на работу к 9:00 утра. Однако в течение последнего месяца Соколов неоднократно нарушал трудовую дисциплину, систематически опаздывая на работу на 30-60 минут. Об этом факте работодателю стало известно от других сотрудников отдела. Несмотря на устные замечания руководителя, Соколов продолжал нарушать установленный в ООО "Альфа" трудовой распорядок. В связи с этим, работодатель объявил ему дисциплинарное взыскание в виде выговора. Считая наложение на него дисциплинарного взыскания незаконным, Соколов обратился в суд с иском о его отмене. В качестве основания он указал, что работодатель не провел с ним предварительное объяснение причин нарушений.

Вопросы:

- Оцените правомерность установленных в ООО "Альфа" правил внутреннего трудового распорядка. Соответствуют ли они требованиям законодательства?
- Правомерны ли действия работодателя по применению к Соколову дисциплинарного взыскания в виде выговора? Каков установленный порядок его наложения?
- Имеет ли Соколов основания для обращения в суд с иском об отмене дисциплинарного взыскания? Каковы возможные последствия удовлетворения его требований?

2. Гражданка Орлова работает в должности ведущего бухгалтера в ООО "Бета". Согласно локальным нормативным актам организации, за надлежащее исполнение трудовых обязанностей и добросовестный труд работники могут поощряться работодателем. В течение последнего года Орлова неоднократно демонстрировала высокую производительность труда, в срок и качественно выполняя все поставленные перед ней задачи. По итогам ее работы в прошедшем году руководитель отдела рекомендовал поощрить Орлову денежной премией. Однако директор ООО "Бета" отказался поощрять Орлову, объяснив это тем, что организация испытывает финансовые трудности и не имеет средств на осуществление выплат. Не согласившись с позицией работодателя, Орлова обратилась к нему с письменным заявлением, требуя применить к ней меры поощрения. Но руководство вновь отказало ей, сославшись на отсутствие средств.

Полагая, что работодатель нарушает ее трудовые права, Орлова обратилась в суд с иском о взыскании неполученной денежной премии.

Вопросы:

- Оцените правомерность локальных нормативных актов ООО "Бета", регулирующих систему поощрений работников. Соответствуют ли они требованиям законодательства?
- Правомерен ли отказ работодателя в применении к Орловой мер поощрения? Каковы права работника в данной ситуации?
- Имеет ли Орлова основания для удовлетворения ее требований в суде? Каковы возможные последствия для работодателя?

Тема 16. Охрана труда. ОПК-4.1, ОПК-4.2. ОПК-6.1. ОПК-6.2 ОПК-6.3. ПКо ОС-3.1. ПКо ОС-3.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант

Какой компонент НЕ входит в инфраструктуру охраны труда согласно Конвенции МОТ № 187 «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда» (Женева, 15 июня 2006 г.)?

- государственная стратегия охраны труда
- государственная политика в области охраны труда
- государственная система охраны труда
- государственная программа по охране труда

2. Выберите один правильный вариант

Что НЕ обязан обеспечить работодатель?

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством
- применение прошедших добровольную сертификацию средств индивидуальной и коллективной защиты работников
- создание и функционирование системы управления охраной труда
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте

ПИЗ по теме 16:

1. Проанализируйте основные направления государственной политики в области охраны труда, закрепленные в Трудовом кодексе РФ?

2. Системный анализ механизмов и процедур обеспечения работников средствами индивидуальной защиты в рамках действующего трудового законодательства?

3. Исследование системы дисциплинарных и материальных санкций к работникам за систематическое несоблюдение норм охраны труда в контексте трудового законодательства**?**

Тема 17. Материальная ответственность. ОПК-4.1, ОПК-4.2. ОПК-6.1, ОПК-6.2. ОПК-6.3

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант

Каково второе название договора о коллективной материальной ответственности?

- артельная материальная ответственность
- совместная материальная ответственность
- общая материальная ответственность
- бригадная материальная ответственность

2. Выберите один правильный вариант

Допускается ли привлечение работодателя к материальной ответственности за причинение работнику морального вреда в связи с незаконным увольнением?

- нет
- да, с согласия профсоюза
- да
- да, с привлечением прокурора

ПИЗ по теме 17:

1. Анализ правоприменительной практики по вопросам материальной ответственности работников.

Ответ: Суды требуют строгого соблюдения процедуры (служебное расследование, объяснения, корректное оформление документов). Ошибки в процедуре или отсутствие вины работника обычно приводят к отказу во взыскании.

2. Исследование влияния установленных пределов материальной ответственности на отношения в коллективе.

Ответ: Ограничение суммы удержаний снижает социальное напряжение, так как защищает работников от чрезмерных взысканий, но стимулирует работодателей к строгому документообороту.

3. Сравнительный анализ полной и ограниченной материальной ответственности в российском трудовом праве.

Ответ: Полная ответственность — только по специальным основаниям (ст. 243), ограниченная — по общему правилу до средней месячной зарплаты (ст. 241 ТК РФ).

ПКЗ по теме 17:

1. Гражданин Степанов был принят на работу в должности водителя-экспедитора в ООО «Торговая компания». При заключении трудового договора в качестве условия Степанову был установлен денежный залог в сумме 150 000 рублей, который он обязался внести за вверяемое ему во время выполнения трудовых обязанностей ценное имущество организации (автомобиль с грузом).

В течение первых 6 месяцев работы Степанов добросовестно исполнял свои трудовые обязанности, однако затем по неосторожности стал допускать повреждения вверенного ему транспортного средства. Общая сумма ущерба, причиненного Степановым за весь период работы, составила 80 000 рублей.

По истечении года работы Степанов обратился к работодателю с требованием о возврате внесенного им денежного залога. Однако руководство ООО «Торговая компания» отказалось возвращать залог Степанову, мотивируя это тем, что он обязан возместить причиненный ущерб.

Не согласившись с решением работодателя, Степанов обратился за консультацией к юристу.

Вопросы:

- Какие особые условия трудового договора были установлены при приеме Степанова на работу в ООО «Торговая компания»?
- Правомерны ли действия работодателя (руководства ООО «Торговая компания») в данной ситуации?

2. Гражданка Федорова работала главным бухгалтером в ООО «Мир мебели». В соответствии с заключенным трудовым договором, на Федорову была возложена материальная ответственность за сохранность вверенных ей во время выполнения трудовых обязанностей денежных средств и товарно-материальных ценностей организации.

В ходе проведенной ежегодной инвентаризации было установлено, что под руководством Федоровой допущены серьезные финансово-бухгалтерские нарушения, повлекшие недостачу денежных средств в сумме 500 000 рублей. В связи с этим работодатель потребовал от Федоровой возмещения выявленного ущерба в полном объеме.

Федорова не согласилась с предъявленным ей требованием, пояснив, что недостача могла возникнуть по вине других работников, находящихся у нее в подчинении. Кроме того, Федорова считала, что ее заработная плата в качестве главного бухгалтера недостаточна для полного возмещения такой крупной суммы ущерба.

Не согласившись с позицией работодателя, Федорова обратилась за консультацией к юристу.

Вопросы:

- Какие особенности трудовых обязанностей Федоровой были отражены в ее трудовом договоре с ООО «Мир мебели»?
- Правомерны ли действия работодателя (руководства ООО «Мир мебели») в данной ситуации?

Тема 18. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и инициативе работника. ОПК-4.1, ОПК-4.2. ОПК-6.3, ПКо ОС-3.1. ПКо ОС-3.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант

В каком документе оформляется соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон?
- Коллективный договор
- Устав организации
- Дополнительное соглашение к трудовому договору
- Приказ о дисциплинарном взыскании

2. Выберите один правильный вариант

Какой срок предупреждения должен соблюдать работник при увольнении по собственному желанию?
- 1 месяц
- 2 недели
- 3 дня
- 1 неделя

ПИЗ по теме 18:

1. Анализ практики применения расторжения трудового договора по соглашению сторон в российских компаниях.
2. Исследование правовых аспектов инициативы работника при прекращении трудового договора.
3. Сравнительный анализ процедур увольнения по соглашению сторон и по инициативе работника.

Тема 19. Расторжение трудового договора инициативе работодателя. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.3, ПКо ОС-3.1. ПКо ОС-3.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант

Увольнение за появление на работе в состоянии опьянения возможно при появлении работника:
- условия определяются правилами внутреннего трудового распорядка
- на рабочем месте или территории организации
- на рабочем месте
- на рабочем месте в рабочее время

2. Выберите один правильный вариант

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организация обязана:
- Уведомить работника за один месяц
- Предоставить работнику работу по совместительству
- Компенсировать неиспользованный отпуск
- Предупредить профсоюз не менее чем за два месяца

ПИЗ по теме 19:

1. Анализ правовых оснований для расторжения трудовых отношений по инициативе работодателя.
2. Исследование нормативно-правовой базы регламентации оснований для прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя.
3. Разработка правовых механизмов надлежащего уведомления работника о предстоящем прекращении трудовых отношений при ликвидации хозяйствующего субъекта.

ПКЗ по теме 19:

1. Заместитель начальника отдела Струнин, инженер Онищенко, гидролог Лепокуров и секретарь Панаев были уволены с работы за совершение однократного грубого проступка. Считая увольнение неправильным, они предъявили в суд иски о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и возмещении морального ущерба.

В ходе судебных разбирательств было установлено следующее. Струнину, проработавшему в организации пять лет, работодатель неоднократно отказывал в предоставлении отпуска, поэтому он, предупредив начальника цеха, после 4 ноября в течение недели не выходил на работу. Онищенко 3 ноября на рабочем месте после окончания рабочего дня со своим бывшим одноклассником распивал спиртные напитки, гидролог Лепокуров раскрыл своему коллеге методы уклонения работодателя от соблюдения экологических нормативов. Панаев в период действия уведомления о расторжении трудового договора по п. 3 ст. 77 ТК РФ похитил компьютер организации.

Имеются ли в каждом случае основания для расторжения трудового договора? Какое решение следует вынести суду по каждому случаю?

2. Слесарь завода Смирнов 10 февраля 2020 г. был уволен за прогул 5 февраля. Трудовая книжка и копия приказа об увольнении ему были вручены 20 февраля. Смирнов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В ходе судебного разбирательства установлено, что истец в течение четырех часов 5 февраля находился не в механическом цехе (где находится его рабочее место), а в соседнем — кузнечном, что подтверждалось свидетельскими показаниями. Кроме того, работодатель взял со Смирнова объяснение в устной форме и не проверил его.
Совершен ли в данном случае прогул? Имеются ли нарушения со стороны работодателя? Решите спор по существу.

Тема 20. Социальные гарантии при потере работы и безработице. ПКо ОС-4.1. ПКо ОС-4.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант

Какой статус должен получить гражданин, чтобы иметь право на пособие по безработице?

- Пенсионер
- Индивидуальный предприниматель
- Признан безработным в установленном порядке
- Временно неработающий

2. Выберите один правильный вариант

Какой орган осуществляет регистрацию безработных граждан в РФ?

- Социальный фонд
- Центр занятости населения
- Служба судебных приставов
- Министерство образования

ПИЗ по теме 20:

1. Анализ нормативно-правовой базы, регулирующей статус безработного
2. Разработать комплексное исследование о необходимых и достаточных условиях, которые должны быть соблюдены гражданином для приобретения статуса безработного, включая анализ возрастных критериев, имущественного положения и трудовой готовности.
3. Провести анализ системы государственной службы занятости населения, определить функции и полномочия её территориальных органов в процессе регистрации граждан в качестве безработных

Тема 21. Гарантии и компенсации. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.3 ПКо ОС-4.1. ПКо ОС-4.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант

Компенсационные выплаты, работникам, обучающимся в вузе заочно, выплачиваются:

- при наличии договора о последующей работе у данного работодателя по полученной подготовке
- если работник обучается по направлению работодателя
- успешно обучающимся

2. Выберите один правильный вариант

Состав членов семьи работника для получении компенсации при переезде на работу в другую местность:

- определяется соглашением между работником и новым работодателем
- определяется работником по предварительной договоренности с работодателем
- определяется актом Правительства РФ

ПИЗ по теме 21:

1. Анализ эффективности гарантий и компенсаций в современных российских предприятиях.
2. Исследование правового регулирования компенсаций за вредные условия труда.
3. Практика применения гарантий при вынужденном прекращении трудовых отношений.

Тема 22. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. ОПК-4.1. ОПК-4.2 ОПК-6.3

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант

Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением:

- переводятся на другую работу с сохранением прежней оплаты
- получают отпуск, оплачиваемый из расчета тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности

- переводятся на другую работу без сохранением прежней оплаты

- отстраняются от работы без сохранения заработка
2. Выберите один правильный вариант
По выходу из отпуска по уходу за ребенком, женщине должна быть предоставлена:
- прежняя работа, должность с теми же условиями труда
- прежняя должность, ставка, если она не была сокращена в предшествующий период
- та же или другая равноценная работа по специальности
- повышенная ставка или более высокая должность

ПИЗ по теме 22:

1. Провести систематическую классификацию категорий работников, наделённых специальным статусом в трудовом праве, определить их систему нормативно-правового регулирования и выявить принципы дифференциации трудовых прав в зависимости от личностных характеристик и условий труда.
2. Изучить специфические характеристики временных режимов труда педагогических работников, включая методологию учёта педагогической нагрузки, механизмы компенсации внеурочной деятельности и систему дополнительных гарантий, направленных на оптимизацию условий труда в сфере образования..
3. Выявить комплекс законодательных гарантий, обеспечивающих защиту прав и интересов молодёжи на рынке труда, проанализировать механизмы ограничения работоспособности, режимов труда и специальные условия расторжения трудовых отношений с указанной категорией.

Тема 23. Государственный надзор и контроль в области трудового права. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.1, ОПК-6.2 ОПК-6.3 ПКо ОС-3.1. ПКо ОС-3.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант
Какой орган является основным субъектом государственного надзора за соблюдением трудового законодательства РФ?
- Министерство юстиции
- Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)
- Пенсионный фонд
- Министерство здравоохранения
2. Выберите один правильный вариант
Какой документ составляется по результатам проверки инспектором труда?
- Протокол собрания
- Приказ руководителя
- Акт проверки
- Договор подряда

ПИЗ по теме 23:

1. Анализ системы государственного надзора за соблюдением трудового законодательства в России.
2. Исследование эффективности взаимодействия федеральной инспекции труда и других контрольных органов.
3. Практика применения административных наказаний за нарушения трудового законодательства.

Тема 24. Индивидуальные и коллективные трудовые споры. Порядок их разрешения. ОПК-4.1, ОПК-4.2 ОПК-6.1, ОПК-6.2 ОПК-6.3 ПКо ОС-3.1 ПКо ОС-3.2 ПКо ОС-4.1 ПКо ОС-4.2

Тестовые задания:

1. Выберите один правильный вариант
Какой орган имеет право рассматривать индивидуальный трудовой спор?
- Арбитражный суд
- Комиссия по трудовым спорам
- Примирительная комиссия
- Совет директоров
2. Выберите один правильный вариант
Какой из перечисленных признаков отличает коллективный трудовой спор от индивидуального?
- Затрагивает интересы нескольких работников или коллектива
- Связан с соблюдением трудовой дисциплины одного работника
- Возникает при переводе на другую работу
- Относится исключительно к оплате труда

ПИЗ по теме 24:

1. Провести компаративный анализ индивидуальных и коллективных трудовых споров с целью определить их различительные признаки в контексте содержания спорных отношений и структуры субъектного состава сторон.
2. Идентифицировать и описать систему органов и специализированных учреждений, наделенных компетенцией по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров.
3. Выявить и систематизировать процессуальные порядки, в соответствии с которыми работник может реализовать свое право на разрешение индивидуального трудового спора, включая альтернативные процессуальные пути.

ПКЗ по теме 24:

1. На предприятии сотрудники выразили недовольство тем, что в новом коллективном договоре работодателем не предусмотрено повышение заработной платы. По инициативе профсоюза начат процесс коллективного трудового спора.

Вопросы:

Какова последовательность действий работников для разрешения коллективного трудового спора?

Перечислите этапы примирительных процедур.

Может ли спор закончиться забастовкой? При каких условиях?

2. Работник Петров считает, что ему необоснованно отказали в переводе на другую должность внутри организации. Его жалоба не была рассмотрена комиссией по трудовым спорам.

Вопросы:

Какие действия должен предпринять Петров?

Может ли он обратиться напрямую в суд?

Какие доказательства нужны для защиты его прав?

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

приведены в п. 6.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

5 семестр

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ -1	100	0,1	10
КТ -2	100	0,1	10
КТ- 3	100	0,1	10
КТ- 4	100	0,1	10
КТ- 5	100	0,1	10
КТ -6	100	0,1	10
Итого:	x	0,6	60

6 семестр

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ,	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой

	которое может набрать студент		балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ -1	100	0,1	10
КТ -2	100	0,1	10
КТ- 3	100	0,1	10
КТ- 4	100	0,1	10
КТ- 5	100	0,1	10
КТ -6	100	0,1	10
Итого:	х	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:
Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ Х Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ-1
Тема 1,2,3,4.
Тестирование.
Профессионально-исследовательское задание (ПИЗ).
Практическое контрольное задание (ПКЗ).

КТ-2
Тема 5,6,7,8.
Тестирование.
Профессионально-исследовательское задание (ПИЗ).
Практическое контрольное задание (ПКЗ).

КТ-3
Тема 9,10,11,12,13,14
Тестирование.
Профессионально-исследовательское задание (ПИЗ).
Практическое контрольное задание (ПКЗ).

КТ-4
Тема 15,16,17
Тестирование.
Профессионально-исследовательское задание (ПИЗ).
Практическое контрольное задание (ПКЗ).

КТ-5
Тема 18,19,20,21
Тестирование.
Профессионально-исследовательское задание (ПИЗ).
Практическое контрольное задание (ПКЗ).

КТ-6
Тема 22,23,24
Тестирование.
Профессионально-исследовательское задание (ПИЗ).
Практическое контрольное задание (ПКЗ).

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии

оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания тестирования:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Количество правильных ответов	*0*	*Количество правильных ответов менее 55%*
	25	*Количество правильных ответов от 55% до 64%*
	50	*Количество правильных ответов от 65% до 74%*
	75	*Количество правильных ответов от 75% до 84%*
	100	*Количество правильных ответов от 85% до 100%*
Итого максимально:	100	

2. Критерии оценивания ПКЗ:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие выбранных понятий	*41-70*	*Детальное, последовательное описание всех понятий на примере выбранной системы*
	21-40	*Поверхностное описание без привязки к выбранной системе*
	0-20	*Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе*
Количество выполненных заданий	*30*	*Количество выполненных заданий от 85% до 100%*
	15	*Количество выполненных заданий от 55% до 84%*
	0	*Количество выполненных заданий менее 55%*
Итого максимально:	100	

3. Критерии оценивания ПИЗ:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие выбранных понятий	*31-50*	*Детальное, последовательное описание всех понятий на примере выбранной системы*
	16-30	*Поверхностное описание без привязки к выбранной системе*
	0-15	*Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе*
Достоверность и актуальность информации	*16-20*	*Представленная информация подтверждена ссылками на источники*
	0-15	*Представленная информация частично подтверждена ссылками на источники или не подтверждена*
Количество выполненных заданий	*30*	*Количество выполненных заданий от 85% до 100%*
	15	*Количество выполненных заданий от 55% до 84%*
	0	*Количество выполненных заданий менее 55%*
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения задач открытого типа (кейсов, ПКЗ, ПИЗ), тестовых заданий студенту разрешается использование программ для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных. Для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях студенту можно использовать любой соответствующий онлайн-инструмент.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме **экзамена (зачета)**.

Экзамен (зачет) поводится в письменной форме. Период проведения зачета 5 семестр, а экзамена – 6 семестр. Обучающийся получает билет с 1 вопросом на зачете и 2 вариантами вопросов на экзамене. На выполнение заданий дается 20 и 40 минут соответственно. По завершении подготовки необходимо представить ответы в письменном виде, подробно изложив устно ответы на вопросы, сделать выводы (при необходимости).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ - в форме обоснованных ответов; письменно в СДО - в форме письменного ответа; тестирование в СДО.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Предмет трудового права. Методы правового регулирования общественно-трудовых отношений.
2. Источники трудового права: понятие источников, виды источников.
3 Основные федеральные законы, регулирующие трудовые отношения.
4. Региональные, отраслевые и локальные правовые акты о труде.
5. Система трудового права.
6. Принципы трудового права.
7. Субъекты трудового права.
8. Правовое положение профсоюзов.
9. Роль договоров и соглашений в регулировании трудовых отношений.
10. Судебная практика по трудовым делам. Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации по трудовым делам.
11. Постановления Конституционного Суда Российской Федерации по трудовым делам.
12. Правовое регулирование коллективных договоров и соглашений.
13. Понятие, основные принципы, стороны, уровни и формы социального партнерства. Роль коллективных договоров и соглашений в их реализации.
14. Понятие и виды соглашений по трудовому праву. Порядок их заключения.
15. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора.
16. Коллективные переговоры и их правовое регулирование.
17. Порядок заключения коллективных договоров, контроль за их исполнением.
18. Структура и содержание коллективного договора.
19. Коллективный договор как источник локальных норм.
20. Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан.
21. Статус безработного.
22. Понятие трудового договора. Отличия от смежных гражданско-правовых договоров.
23. Порядок заключения трудового договора.
24. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
25. Трудовая книжка: порядок ведения, заполнения и хранения.
26. Содержание трудового договора.
27. Виды трудовых договоров.
28. Испытание при приеме на работу.
29. Срок действия трудового договора.
30. Особенности срочных трудовых договоров.
31. Изменение трудового договора.
32. Переводы и перемещения работников.
33. Виды переводов.
34. Временные переводы по инициативе работодателя.
35. Переводы по инициативе работника.
36. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
37. Основания прекращения трудового договора.
38. Увольнение по инициативе работника.
39. Порядок увольнения по инициативе работодателя.
40. Основания расторжения трудовых отношений: понятие и виды.
41. Увольнение в случае ликвидации организации, сокращения штата или численности работников организации (организационные, материальные и правовые гарантии).
42. Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.

43. Общие основания увольнения за нарушения трудовых обязанностей работником.
44. Увольнение за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание.
45. Увольнение в случае прогула.
46. Увольнение в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
47. Дополнительные (специальные) основания увольнения за нарушение трудовых обязанностей.
48. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
49. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора.
50. Дополнительные (специальные) основания увольнения отдельных категорий работников.
51. Дополнительные гарантии прав неосвобожденных профсоюзных работников при увольнении.
52. Формулировка причины увольнения.
53. Документальное оформление увольнения.
54. Расчет с уволенным работником.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Предмет трудового права. Методы правового регулирования общественно-трудовых отношений.
2. Источники трудового права: понятие источников, виды источников.
3. Основные федеральные законы, регулирующие трудовые отношения.
4. Региональные, отраслевые и локальные правовые акты о труде.
5. Система трудового права.
6. Принципы трудового права.
7. Субъекты трудового права.
8. Правовое положение профсоюзов.
9. Роль договоров и соглашений в регулировании трудовых отношений.
10. Судебная практика по трудовым делам. Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации по трудовым делам.
11. Постановления Конституционного Суда Российской Федерации по трудовым делам.
12. Правовое регулирование коллективных договоров и соглашений.
13. Понятие, основные принципы, стороны, уровни и формы социального партнерства. Роль коллективных договоров и соглашений в их реализации.
14. Понятие и виды соглашений по трудовому праву. Порядок их заключения.
15. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора.
16. Коллективные переговоры и их правовое регулирование.
17. Порядок заключения коллективных договоров, контроль за их исполнением.
18. Структура и содержание коллективного договора.
19. Коллективный договор как источник локальных норм.
20. Правовое регулирование занятости и трудоустройства граждан.
21. Статус безработного.
22. Понятие трудового договора. Отличия от смежных гражданско-правовых договоров.
23. Порядок заключения трудового договора.
24. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
25. Трудовая книжка: порядок ведения, заполнения и хранения.
26. Содержание трудового договора.
27. Виды трудовых договоров.
28. Испытание при приеме на работу.
29. Срок действия трудового договора.
30. Особенности срочных трудовых договоров.
31. Изменение трудового договора.
32. Переводы и перемещения работников.
33. Виды переводов.
34. Временные переводы по инициативе работодателя.
35. Переводы по инициативе работника.
36. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
37. Основания прекращения трудового договора.
38. Увольнение по инициативе работника.
39. Порядок увольнения по инициативе работодателя.
40. Основания расторжения трудовых отношений: понятие и виды.
41. Увольнение в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращения штата или численности работников организации, индивидуального предпринимателя(организационные, материальные и правовые гарантии).

42. Увольнение в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе.
43. Общие основания увольнения за нарушения трудовых обязанностей работником.
44. Увольнение за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание.
45. Увольнение в случае прогула.
46. Увольнение в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.
47. Дополнительные (специальные) основания увольнения за нарушение трудовых обязанностей.
48. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
49. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных федеральными законами обязательных правил при заключении трудового договора.
50. Дополнительные (специальные) основания увольнения отдельных категорий работников.
51. Дополнительные гарантии прав неосвобожденных профсоюзных работников при увольнении.
52. Формулировка причины увольнения.
53. Документальное оформление увольнения.
54. Расчет с уволенным работником.
55. Понятие и виды рабочего времени.
56. Норма рабочего времени. Сокращенное и неполное рабочее время.
57. Учет рабочего времени.
58. Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день.
59. Совместительство.
60. Понятие времени отдыха и его виды.
61. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.
62. Понятие отпуска. Основные и дополнительные отпуска.
63. Порядок предоставления отпусков. Исчисление стажа, дающего право на отпуск.
64. Продление или перенесение отпуска, отзыв работника из отпуска.
65. Оплата времени отпуска. Компенсация за неиспользованный отпуск.
66. Отпуск без сохранения заработной платы.
67. Заработная плата: понятие и ее состав.
68. Тарифные системы оплаты труда. Системы заработной платы.
69. Оплата труда работников государственных и муниципальных учреждений.
70. Локальные правовые акты, регулирующие заработную плату.
71. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.
72. Гарантийные выплаты по трудовому праву.
73. Компенсационные выплаты.
74. Исчисление среднего заработка. Охрана заработной платы.
75. Понятие охраны труда.
76. Правовое регулирование охраны труда. Стандарты безопасности труда.
77. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев.
78. Охрана труда работников с вредными и тяжелыми условиями труда.
79. Охрана труда женщин.
80. Охрана труда несовершеннолетних работников.
81. Сроки и порядок проведения расследования несчастных случаев.
82. Понятие и органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
83. Возмещение вреда, причиненного в результате трудового увечья и иного повреждения здоровья на производстве.
84. Понятие дисциплины труда и основные методы ее укрепления.
85. Правовое регулирование дисциплины труда.
86. Правила внутреннего трудового распорядка.
87. Поощрения за успехи в труде.
88. Дисциплинарный проступок.
89. Дисциплинарные взыскания и особенности их применения.
90. Порядок применения дисциплинарных взысканий.
91. Обжалование дисциплинарных взысканий.
92. Материальная ответственность работодателя перед работником.
93. Понятие материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю.
94. Условия возложения на работника материальной ответственности. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
95. Виды материальной ответственности.
96. Договор о полной материальной ответственности.
97. Коллективная материальная ответственность.
98. Порядок возложения на работника материальной ответственности.

99. Деятельность Федеральной инспекции труда по защите прав и законных интересов работников.
100. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
101. Особенности регулирования труда надомников.
102. Особенности регулирования труда педагогических работников.
103. Понятие трудового спора.
104. Виды трудовых споров.
105. Система органов по разрешению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.
106. Понятие индивидуального трудового спора.
107. Организация и деятельность комиссий по трудовым спорам (КТС).
108. Рассмотрение трудовых споров в судах.
109. Понятие коллективного трудового спора.
110. Примирительные процедуры.
111. Забастовка как средство урегулирования трудовых споров.
112. Признание забастовки незаконной.
113. Международно-правовое регулирование труда.
114. Международная организация труда и ее роль в правовом регулировании общественно-трудовых отношений.
115. Конвенции и рекомендации МОТ.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

<table>
<tr><th>ТИП ЗАДАНИЯ</th><th>СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ</th><th>ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных</td><td rowspan="2">1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</td><td>Какой документ является основанием для возникновения трудовых отношений между работником и работодателем согласно Трудовому кодексу РФ?
А) Приказ о приеме на работу
Б) Трудовой договор
В) Заявление работника
Г) Личная карточка работника</td></tr>
<tr><td>Какой из принятых актов содержит нормы, регулирующие трудовые отношения в РФ?
А) Гражданский кодекс РФ
Б) Семейный кодекс РФ
В) Трудовой кодекс РФ
Г) Налоговый кодекс РФ</td></tr>
<tr><td>Задание закрытого типа на установление соответствия</td><td>1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.
2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.;
список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.
3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.
4. Записать попарно цифры и буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</td><td>1. Установите соответствие между видом трудового договора и его признаком:
<table><tr><th>Вид трудового договора</th><th>Признак</th></tr><tr><td>1.Бессрочный трудовой договор
2. Срочный трудовой договор</td><td>А) Заключается на определённый срок
Б) Не содержит указаний на срок действия</td></tr></table>
2. Установите правильное соответствие между субъектами трудового права и совершаемыми ими действиями..
<table><tr><th>Субъект трудового права</th><th>Описание действий субъекта</th></tr><tr><td>1.Работник
2.Работодатель
3.Профсоюз</td><td>А) предствляет интересы коллектива
Б) Имеет право на заключение трудового договора
В) Организация или индивидуальный предприниматель,</td></tr></table></td></tr>
</table>

		заключающий договор
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	1. Что из нижеуказанного является обязанностью работника, согласно трудовому законодательству РФ? А) Добросовестно исполнять трудовые обязанности Б) Соблюдать трудовую дисциплину В) Не разрешать охраняемую законом тайну Г) Поддерживать квалификацию Д) Предлагать работодателю изменения условий труда
		2. К видам рабочего времени согласно Трудовому кодексу РФ относятся: А) Ненормированный рабочий день Б) Сверхурочная работа В) Сменная работа Г) Гибкий график Д) Вахтовый метод работы
Задание закрытого типа на установление последовательности	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	1. **Применение дисциплинарного взыскания** Расположите этапы процедуры по ст. 193 ТК РФ: А) Истребование у работника письменного объяснения с предоставлением 2 рабочих дней. Б) Составление акта об отсутствии объяснений (при непредоставлении). В) Применение и оформление дисциплинарного взыскания в пределах месячного срока со дня обнаружения. Г) Фиксация дисциплинарного проступка и материалов служебной проверки. Д) Ознакомление работника с приказом о взыскании под подпись.
		2. **Заключение трудового договора** Расположите действия работодателя и работника в верной последовательности: А) Ознакомление работника с локальными актами, условиями труда и режимом работы под подпись. Б) Подписание трудового договора сторонами в двух экземплярах в письменной форме. В) Издание приказа о приеме и ознакомление работника с приказом под подпись. Г) Определение и согласование обязательных условий договора по ст. 57 ТК РФ. Д) Фактический допуск к работе в согласованную дату начала.
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	1.Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	1. Испытательный срок: предельная длительность. В трудовой договор с менеджером среднего звена включено условие об испытании на 5 месяцев; договор бессрочный. Как оценить условие? А) Правомерно, если работник согласен. Б) Правомерно, если предусмотрено локальным актом. В) Неправомерно: превышен общий максимум, должно быть не более 3 месяцев. Г) Правомерно только при наличии согласия профсоюзной организации.
		2. Материальная ответственность: предел Работник по неосторожности повредил имущество на сумму, превышающую его среднемесячный заработок; оснований для полной материальной ответственности нет. Каков предел взыскания? А) В полном размере ущерба. Б) В пределах двукратного среднего заработка. В) В пределах среднего месячного заработка.

		Г) Не подлежит взысканию.
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2.Продумать логику и полноту ответа. 3.Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4.В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	1. Ситуация: работодатель отказался выплачивать годовую премию, ссылаясь на то, что коллективный договор — необязательный НПА. Вопросы: 1) какова юридическая сила коллективного договора и локальных актов; 2) условия премирования как обязательства работодателя; 3) способы защиты права: комиссия по трудовым спорам, суд, прокуратура, ГИТ; 4) расчет сумм к взысканию и компенсации за задержку выплат.
		2. Объясните назначение правового института трудового законодательства - «Социальное партнерство».

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

Зачет

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса.	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны.	0-19

Экзамен

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	40
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских	30-39

занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения задач открытого типа (кейсов, ПКЗ, ПИЗ), тестовых заданий студенту разрешается использование программ для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных. Для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях студенту можно использовать любой соответствующий онлайн-инструмент.

7. Методические указания по освоению дисциплины

1.1. Методические рекомендации по изучению курса

Трудовое право - это отрасль российского права, имеющая свои специфические предмет и методы правового регулирования. Система трудового права представляет собой единство его общей и особенной частей, изучение которых осуществляется в ходе лекций и практических занятий, а также в процессе самостоятельной работы студентов. Количество академических часов, отведенных на все формы работы учащихся, содержится в тематическом плане курса. Если на изучение той или иной темы планом отводится минимальное число часов аудиторной работы, то в этом случае студент должен больше уделять самостоятельной работе над данной темой.

Тематическим планом предусмотрено два вида контроля за работой студентов: рубежный и итоговый. В качестве рубежного контроля используется зачет, итоговый контроль представлен в виде экзамена.

Формами аудиторной работы студентов являются семинарские и практические занятия. Отличия практических занятий от семинарских состоит в том, что на практических занятиях наряду с исследованием теоретического аспекта темы может быть достаточно глубоко изучен и ее практический аспект, что может быть достигнуто прежде всего в ходе работы студентов с материалами юридической практики. Поэтому в процессе подготовки к практическим занятиям студент должен больше внимания уделять изучению Постановлений Пленума Верховного Суда РФ, других разъяснений по вопросам судебной практики, Постановлений Конституционного Суда РФ. В ходе практических занятий чаще могут применяться такие формы работы студентов как дискуссии, ролевые игры и т.п.

Вся имеющаяся в учебно-методическом комплексе литература может быть разделена на два вида: обязательную и дополнительную. В первую группу учебных материалов входят Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, важнейшие федеральные законы и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, базовые учебники и другие печатные публикации, рекомендуемые студентам для подготовки к семинарам, практическим занятиям, зачетам и экзаменам. Дополнительная литература предназначена для углубленного изучения темы, а также для написания контрольных работ, рефератов и других творческих работ, примерные темы которых имеются в комплексе.

Подготовку к экзаменам необходимо начинать с чтения конспектов лекций. Если указанных материалов недостаточно для подготовки того или иного экзаменационного вопроса, можно использовать учебные пособия,

комментарии, Трудовой кодекс РФ и другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Необходимо отметить, что все нормативные правовые акты, используемы студентами, должны содержать последние, внесенные в них изменения, учебные пособия и другие печатные труды должны быть написаны с учетом указанных изменений.

1.2. Методические рекомендации по подготовке к семинарским занятиям

Подготовку к практическим занятиям необходимо начинать с изучения соответствующего раздела Трудового кодекса РФ, а также иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения.

Затем следует перейти к анализу имеющегося списка литературы. Указанная литература делится на основную и дополнительную. Основная – предназначена для обязательного изучения, дополнительная – может быть использована для углублённого изучения темы, подготовки сообщений, докладов, рефератов и других творческих работ.

Перед подготовкой ответов на вопросы к семинарским занятиям целесообразно прочитать конкретные лекции, а также главу (главы) рекомендуемых учебников и учебных пособий, посвященных изучаемой теме. После этого можно приступать к анализу имеющихся вопросов и подготовке ответов. При этом особое внимание нужно уделить определениям понятий, используемых при постановке вопросов.

Материалов лекций и учебных пособий недостаточно для раскрытия различных аспектов темы. Поэтому в дополнение к ним рекомендуется использовать Комментарии к Трудовому Кодексу Российской Федерации, специальную литературу, Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

Необходимо отметить, что в юридической литературе существуют различные точки зрения на отдельные проблемы. Поэтому при ответе на вопрос семинара целесообразно представить несколько имеющихся точек зрения.

Проверить усвоение учебного материала можно, ответив на контрольные вопросы по теме.

1.3. Методические рекомендации по решению практических задач

Изучив указанные источники, можно приступать к решению юридических казусов. Сначала необходимо внимательно прочитать текст задачи, понять суть ситуации, которую необходимо разрешить. Затем следует определить права и обязанности сторон трудового спора. Для этого следует найти соответствующие правовые нормы, содержащиеся в Трудовом Кодексе Российской Федерации, других правовых актах, Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации. Только правильно применив правовую норму, можно предложенные задачи.

Студенты заочной формы обучения нуждаются во всесторонней педагогической поддержке для овладения ими способами и методами эффективной самостоятельной учебной деятельности. В процессе обучения студенты постепенно получают навыки все более сложных действий самостоятельной работы, благодаря чему у будущих специалистов более четко выстраивается смысловой ориентир, позволяющий ему практиковать и разрабатывать собственные подходы к решению проблемы саморазвития и самообразования. В тоже время студенты заочной формы обучения учатся определять цели предстоящей работы, определять ее задачи, планировать свои действия, выбирать способы и средства выполнения спланированных действий, самостоятельно анализировать и контролировать результаты и корректировать свою дельнейшую деятельность. В процессе выполнения самостоятельной работы при изучении дисциплины у студентов заочной формы обучения формируются навыки работы с учебной и научной литературой, развиваются умения и навыки самостоятельной познавательной деятельности, вырабатываются привычки к систематическому самообразования. Самостоятельная работа студентов направлена не только на усвоение материала, но и на развитие у студентов навыков самостоятельной деятельности, самоорганизации и самосовершенствования, что позволит им стать квалифицированными компетентными и наиболее востребованными специалистами.

Методические рекомендации по работе над конспектом лекций во время и после проведения лекции

Обучающимся рекомендуется в ходе лекционных занятий выполнять следующее: вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению, задавать преподавателю вопросы. Целесообразно в конспектах лекций рабочих конспектах формировать поля, на которых возможно делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных положений.

Методические рекомендации к семинарским (практическим) занятиям На семинарских занятиях в зависимости от темы занятия выполняется поиск информации по решению проблем, выработка индивидуальных или групповых решений, решение задач, итоговое обсуждение с обменом знаниями, участие в круглых столах, разбор конкретных ситуаций, командная работа, решение индивидуальных тестов, участие в деловых играх.

Подготовка к контрольным мероприятиям При подготовке к контрольным мероприятиям обучающийся должен освоить теоретический материал, повторить материал лекционных и практических занятий, материал для самостоятельной работы по указанным преподавателям темам.

Самостоятельная работа осуществляется в виде изучения литературы, эмпирических данных по публикациям и конкретных ситуаций, подготовке индивидуальных работ, работа с лекционным материалом, самостоятельное изучение отдельных тем дисциплины; поиск и обзор учебной литературы, в т.ч.

электронных источников; научной литературы, справочников и справочных изданий, нормативной литературы и информационных изданий.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет

8.1. Основная литература

1. Глухов, А. В. Трудовое право : курс лекций / А. В. Глухов. — Москва : Российский государственный университет правосудия имени В.М. Лебедева, 2025. — 367 с. — ISBN 978-5-00209-194-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/152121/details (дата обращения: 21.08.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Стрижак, М. С. Трудовое право : учебное пособие / М. С. Стрижак. — Минск : Адукацыя і выхаванне, 2025. — 336 с. — ISBN 978-985-34-0219-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/155313/details (дата обращения: 21.08.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Минкина, Н. И. Трудовое право : учебное пособие / Н. И. Минкина. — 2-е изд. — Барнаул : Алтайский филиал РАНХиГС, 2025. — 229 с. — ISBN 978-5-6054399-4-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа IPR CMAPT : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/books/160690/details (дата обращения: 21.08.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Лушников, А. М. Трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — Москва: Проспект, 2021 — 768 с. — ISBN 978-5-392-33521-3. — Текст: электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/227882 (дата обращения: 15.01.2024).

8.2. Дополнительная литература.

1. Трудовое право России. Общая часть : учебник для вузов / ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 233 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14920-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/580481 (дата обращения: 13.04.2025).

2. Демидов, Н. В. Трудовое право : учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20499-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/558266 (дата обращения: 13.04.2025).

3. Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебник для вузов / А. Я. Рыженков, С. А. Шаронов. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 252 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18851-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560812 (дата обращения: 13.04.2025).

4. Трудовое право. Практикум : учебник для вузов / под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 232 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19905-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559690 (дата обращения: 13.04.2025).

5. Трудовое право России. Практикум : учебник для вузов / под редакцией В. А. Сафонова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 218 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17036-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560101 (дата обращения: 13.04.2025).

6. Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учебник для вузов / Ю. Н. Полетаев, М. А. Клочков. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09305-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/565266 (дата обращения: 16.04.2025).

7. Гладков, Н. Г. Трудовые споры : учебно-практическое пособие для вузов / Н. Г. Гладков. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17785-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559855 (дата обращения: 16.04.2025).

8. Трудовое право. Практикум : учебник для вузов / под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 232 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19905-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559690 (дата обращения: 16.04.2025).

9. *Соколенко, Н. Н.* Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебник для вузов / Н. Н. Соколенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 272 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14095-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567767(дата обращения: 16.04.2025).

10. *Петров, А. Я.* Защита трудовых прав: история, теория и практика : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 376 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14859-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/567916(дата обращения: 16.04.2025).

8.3. Нормативно-правовые документы

(доступны для изучения в Справочно-поисковой базе «КонсультантПлюс»)

1. 1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018);
3. Гражданский кодекс РФ (в ред. от 27 декабря 2018 г. N 549-ФЗ, с изменениями вступающими в силу с 27 июня 2019 г.);
4. Федеральный закон от 17.01.1992 N 2202-1 "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. от 27.12.2018 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 08.01.2019);
5. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации"(в ред. от 11 декабря 2018 г. N 461-ФЗ);
6. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" (в ред. от 18 апреля 2018 г. N 86-ФЗ);
7. Закон РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-I "О государственной тайне" (в ред. от 29 июля 2018 г. N 256-ФЗ);
8. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" (в ред.: от 31 декабря 2017 г. N 498-ФЗ);

8.4. Интернет-ресурсы

Доступ к подписным электронным информационным ресурсам осуществляется с любого рабочего места СЗИУ по локальной сети, а также с любого компьютера или мобильного устройства, подключенного к сети Интернет, через сайт научной библиотеки СЗИУ http://nwapa.spb.ru/ по индивидуальному логину и паролю.

Русскоязычные ресурсы: - учебники, учебные пособия, монографии, сборники статей, практикумы, статьи из периодических изданий из электронно-библиотечных систем: (ЭБС) Айбукс; (ЭБС) Лань; (ЭБС) Book.ru; (ЭБС) IPRbook.- East View Information Services, Inc. (Ист-Вью) - статьи из периодических изданий (журналы, газеты) по общественным и гуманитарным наукам.- Электронная библиотека ИД «Гребенников» - научно-практические статьи по финансам, менеджменту, маркетингу, логистике, управлению персоналом.

Англоязычные ресурсы:EBSCO Discovery +A-to-Z. Система поиска по электронной подписке института;

Ebook Central –Полнотекстовая база данных электронных книг по всем отраслям знаний; Springer Link - полнотекстовые политематические базы академических книг; WILEY - более 1600 монографий и сборников по юриспруденции, криминологии, экономике, финансам и др.; Cambridge University Press – полнотекстовые издания; EBSCO Publishing - мультидисциплинарные и тематические базы данных научных журналов; Emerald eJournals Premier - электронное собрание рецензируемых журналов; SAGE Premier – база рецензируемых полнотекстовых электронных журналов; Springer Link - полнотекстовые политематические базы академических журналов; WILEY - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей; Архивы НЭИКОН - полные тексты научных журналов до 2012 года авторитетных издательств: Annual Reviews, Cambridge University Press, Oxford University Press, Sage Publications, Taylor & Francis

8.5. Иные источники

1. http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/databases/ – базы данных на Едином Интернет-портале Росстата;
2. http://inion.ru/resources/bazy-dannykh-inion-ran/ - библиографические базы данных ИНИОН РАН по социальным и гуманитарным наукам;
3. http://www.scopus.com/ - реферативная база данных Scopus – международная универсальная реферативная база данных;
4. http://elibrary.ru/defaultx.asp - крупнейший российский информационный портал электронных журналов и баз данных по всем отраслям наук;
5. http://www.gov.ru – сервер федеральных и региональных органов государственной власти.
6. http://www.rg.ru - Официальный сайт газеты «Российская газета».
7. http://regulation.gov.ru/index.html - Единый портал для размещения информации о разработке федеральными органами исполнительной власти проектов нормативных правовых актов и результатов их общественного обсуждения
8. http://pravo.gov.ru/ - Официальный интернет-портал правовой информации
9. http://diss.rsl.ru Электронная Библиотека Диссертаций Российской государственной библиотеки ЭБД РГБ. Включает полнотекстовые базы данных диссертаций.
10. www.iqlib.ru Электронная библиотека образовательных и научных изданий Iqlib.
11. http://www.cir.ru Университетская информационная система Россия. УИС РОССИЯ.
12. www.public.ru Интернет-библиотека СМИ.
13. http://www.garant.ru/ - Справочно-правовая система (СПС) «Гарант», комплексная правовая поддержка пользователей по законодательству Российской Федерации;
14. www.consultant.ru Справочная правовая система «КонсультантПлюс»

8.6. Иные источники.

1. Конвенция МОТ № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях. Ратифицирована РФ. См.: Федеральный закон от 1 июля 2010 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях (Конвенции № 135)»;
2. "Обзор судебной практики Верховного Суда РФ N 1 (2018)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 28.03.2018).
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 “О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям”
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
5. "Обзор судебной практики Верховного Суда РФ N 4 (2017)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 15.11.2017)
6. "Обзор судебной практики Верховного Суда РФ N 2 (2016)" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016)
7. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ № 1 (2017 г.) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 16.02.2017)
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 “О применении законодательства, регулирующего труд женщин, 23 лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних”
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 N 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Специализированные залы для проведения лекций и аудитории для проведения семинарских и практических занятий с использованием мультимедийного оборудования и возможностью прямого выхода в сеть Интернет.
2. Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами.
3. Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.
4. Лицензионные электронные ресурсы: Windows, Microsoft Office (Excel, InfoPath, PowerPoint, Publisher, Word).
5. Информационные справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант»

Компьютерные технологии и программные продукты, необходимые для сбора и систематизации информации, разработки планов и т.д. Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы). Кроме вышеперечисленных ресурсов, используются следующие информационные справочные системы: http://uristy.ucoz.ru/; http://www.garant.ru/; http://www.kodeks.ru/ и другие.

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов

.