

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленская государственная сельскохозяйственная академия»

Кафедра управления производством

Согласовано
на Научно-методическом совете
экономического факультета
«26» мая 2021 г.

Утверждено
решением кафедры управления производством
«26» мая 2021 г.
протокол № 9

Рабочая программа дисциплины

«Трудовое право»

Направление подготовки: **38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

Направленность (профиль) программы: **Государственное и муниципальное управление сельскими территориями**

Квалификация: **бакалавр**

Форма обучения: **очная, очно-заочная, заочная**

Смоленск 2021

Рабочая программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Рабочая программа дисциплины разработана
доцентом кафедры управления производством, к.и.н. Купченко К.В.

Рецензент:

доцент кафедры государственно-правовых дисциплин Смоленского филиала ФГБОУ ВО «Саратовская государственная юридическая академия», к.ю.н., доцент Васильева С.В.

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с установленными в ОПОП ВО индикаторами достижения компетенций

1.1. Перечень компетенций, формируемых учебной дисциплиной

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)
Универсальная компетенция	
ОПК 3 Способен анализировать и применять нормы конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности; использовать правоприменительную практику;	ИД-3.ОПК-3 Использует нормы трудового права и практику их применения в профессиональной деятельности
ПК-5 способностью к взаимодействиям в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	ИД-1.ПК-5 Осуществляет в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению взаимодействие в ходе служебной деятельности

1.2 Перечень планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
Общепрофессиональная Компетенция ОПК 3 Способен анализировать и применять нормы конституционного, административного и служебного права в профессиональной деятельности; использовать правоприменительную практику;	
ИД-3.ОПК-3 Использует нормы трудового права и практику их применения в профессиональной деятельности	Знать (З): - основные понятия и институты трудового права; - основные нормативно-правовые акты в сфере труда; - отличия трудового договора от сходных с ним гражданско-правовых договоров (подряда, возмездного оказания услуг и пр.); - порядок заключения и прекращения трудового договора, оформления и ведения трудовых книжек; - механизм привлечения работников и работодателей к материальной и дисциплинарной ответственности; - процедуру урегулирования трудовых споров;.
	Уметь (У): - объяснять содержание основных понятий трудового права, прав и обязанностей сторон трудового договора; -использовать приобретенные знания и умения в практической деятельности; - составлять правовые документы, применяемые в трудовых правоотношениях: трудовой договор, приказ, должностная инструкция, заявление, исковое заявление; - пользоваться правовыми информационными системами;
	Владеть (В): - представлением об основных отношениях, возникающих в сфере труда; - представлением об основных юридических понятиях и категориях; - представлением об основных институтах, понятиях трудового

	права; - представлением о нормах действующего законодательства в сфере труда. - навыками применения правовых норм к конкретным практическим ситуациям; - навыками самостоятельной работы с правовыми документами; - навыками реализации норм трудового права.
Профессиональная компетенция ПК-5 Способен взаимодействовать в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению	
ИД-1.ПК-5 Осуществляет в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению взаимодействие в ходе служебной деятельности	Знать (З): особенности общения в ходе служебной деятельности; основы организации работы в коллективе (командной работы). способы решения ситуационных заданий в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению. Уметь (У): осуществлять диалог и добиваться успеха в процессе коммуникации; устанавливать поддерживать конструктивные отношения с коллегами, соотносить личные и групповые интересы, проявлять терпимость к иным взглядам и точкам зрения. Владеть (В): коммуникативными навыками, способами установления контактов и поддержания взаимодействия, обеспечивающими успешную работу в коллективе; опытом работы в коллективе (в команде), навыками оценки совместной работы, уточнения дальнейших действий и т.д.).

2. Цели и задачи освоения учебной дисциплины, место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина входит в обязательную часть образовательной программы.

Цель дисциплины – освоение комплекса профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС 3++ высшего образования (бакалавриат) по направлению 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями; - способности свободно ориентироваться в трудовом законодательстве России и иных актах, содержащих нормы трудового права; разрабатывать проекты нормативных правовых актов и других документов, готовить аналитические, информационные и другие материалы; - навыков владения механизмами реализации государственной политики в условиях цифровизации трудовых отношений.

Задачи дисциплины: - знаниями терминологии, понятий и категорий трудового права, действующего трудового законодательства, а также практики его применения с использованием цифровых справочных платформ; - умением работать с нормативными правовыми актами и актами правоприменения, связанных с трудовой деятельностью; - навыками поиска информации посредством электронных ресурсов; - навыками составления правовых документов, связанных с трудовой деятельностью, с применением современных информационных технологий..

Объем учебной дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

3.1 Очная форма обучения

Вид учебной работы	5 семестр
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	2
часов	72
Аудиторная (контактная) работа, часов	32
в т.ч. занятия лекционного типа	16
занятия семинарского типа	16
Самостоятельная работа обучающихся, часов	38
Контроль	2
Вид промежуточной аттестации	Зачет

3.2 Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	6 семестр
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	2
часов	72
Аудиторная (контактная) работа, часов	16
в т.ч. занятия лекционного типа	8
занятия семинарского типа	8
Самостоятельная работа обучающихся, часов	54
Контроль	2
Вид промежуточной аттестации	Зачет

3.3 Заочная форма обучения

Вид учебной работы	5 семестр
Общая трудоемкость дисциплины, зачетных единиц	2
часов	72
Аудиторная (контактная) работа, часов	4
в т.ч. занятия лекционного типа	2
занятия семинарского типа	2
Самостоятельная работа обучающихся, часов	64
Контроль	4
Вид промежуточной аттестации	Зачет

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

4.1 Перечень разделов дисциплины с указанием трудоемкости аудиторной (контактной) и самостоятельной работы, видов контролей и перечня компетенций

Очная форма обучения

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Код ИДК
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	Самостоятельной работы		
Тема 1. Трудовое право в системе российского права. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права.	4	2	2	Тест, устный опрос контрольная работа	ИД-3.ОПК-3; ИД-2.ПК-5
Тема 2. Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Трудовое правоотношение и его особенности	6	2	4		
Тема 3. Трудовой договор: понятие, порядок заключения, содержание, отдельные виды	8	4	4		
Тема 4. Рабочее время	8	4	4		
Тема 5. Время отдыха	8	4	4		
Тема 6. Оплата труда и ее правовое регулирование	8	4	4		
Тема 7. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность	6	2	4		
Тема 8. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	8	4	4		
Тема 9. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	6	2	4		
Тема 10. Профессиональные союзы и их права в сфере труда	4	2	2		
Тема 11. Социальное партнёрство	4	2	2		
Контроль	2				
Итого по дисциплине	72	32	38		

Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Код ИДК
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	Самостоятельной работы		
Тема 1. Трудовое право в системе российского права. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права.	6	1	5	Тест, устный опрос контрольная работа	ИД-3.ОПК-3; ИД-2.ПК-5
Тема 2. Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Трудовое правоотношение и его особенности	7	1	6		
Тема 3. Трудовой договор: понятие, порядок заключения, содержание, отдельные виды	6	2	4		
Тема 4. Рабочее время	6	2	4		
Тема 5. Время отдыха	6	2	4		
Тема 6. Оплата труда и ее правовое регулирование	6	2	4		
Тема 7. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность	6	1	5		
Тема 8. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	6	2	4		
Тема 9. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	7	1	6		
Тема 10. Профессиональные союзы и их права в сфере труда	7	1	6		
Тема 11. Социальное партнёрство	7	1	6		
Контроль	2				
Итого по дисциплине	72	16	54		

Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем	Трудоемкость, часов			Наименование оценочного средства	Код ИДК
	всего	в том числе			
		аудиторной (контактной) работы	Самостоятельной работы		
Тема 1. Трудовое право в системе российского права. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права.	7		7	Тест, устный опрос контрольная работа	ИД-3.ОПК-3; ИД-2.ПК-5
Тема 2. Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Трудовое правоотношение и его особенности	7	1	6		
Тема 3. Трудовой договор: понятие, порядок заключения, содержание, отдельные виды	6	1	5		
Тема 4. Рабочее время	5		5		
Тема 5. Время отдыха	5		5		
Тема 6. Оплата труда и ее правовое регулирование	5		5		
Тема 7. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность	7		7		
Тема 8. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	6	1	5		
Тема 9. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры	7	1	6		
Тема 10. Профессиональные союзы и их права в сфере труда	7		7		
Тема 11. Социальное партнёрство	6		6		
Контроль	2				
Итого по дисциплине	72	4	64		

4.2 Содержание дисциплины по разделам и темам

Цель - комплекса профессиональных компетенций в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с трудовыми отношениями; - способности свободно ориентироваться в трудовом законодательстве России и иных актах, содержащих нормы трудового права; разрабатывать проекты нормативных правовых актов и других документов, готовить аналитические, информационные и другие материалы; - навыков владения механизмами реализации государственной политики в условиях цифровизации трудовых отношений.

Задачи: - знаниями терминологии, понятий и категорий трудового права, действующего трудового законодательства, а также практики его применения с использованием цифровых справочных платформ; - умением работать с нормативными правовыми актами и актами правоприменения, связанных с трудовой деятельностью; -

навыками поиска информации посредством электронных ресурсов; - навыками составления правовых документов, связанных с трудовой деятельностью, с применением современных информационных технологий..

Тема 1. Трудовое право в системе российского права. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права.

Общественно-трудовые отношения - главные в сфере социальной организации труда.

Предмет и система трудового права как науки. Понятие трудового права как отрасли российского права. Трудовое право как учебная дисциплина. Предмет трудового права как отрасли права: трудовые отношения работников и иные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями. Наемный труд как предмет трудового права.

Метод трудового права и его особенности. Сочетание централизованного и локального регулирования. Соотношение централизованного, локально-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений.

Тема 2. Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Трудовое правоотношение и его особенности.

Понятие виды правоотношений сферы трудового права. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Юридический факт возникновения трудового правоотношения. Виды трудовых правоотношений.

Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству. Понятие трудоустройства и его организации. Трудоустройство отдельных категорий граждан. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда и социальному партнерству. Субъектный состав.

Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства.

Правоотношения по разрешению трудовых споров.

Тема 3. Трудовой договор: понятие, порядок заключения, содержание, отдельные виды. Понятие и значение трудового договора как основного института права индивидуального трудового договора. Гарантии при приеме на работу. Запрещение дискриминации при приеме на работу.

Понятие персональных данных работников, способы их защиты работодателем и ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных указанных лиц. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (авторского, подряда, поручения и др.).

Стороны трудового договора. Форма трудового договора. Содержание трудового договора. Условия (обязательные и дополнительные) трудового договора.

Виды трудового договора. Срочный трудовой договор. Основания для заключения срочных трудовых договоров.

Тема 4. Рабочее время.

Понятие рабочего времени: социально-экономический и юридический аспекты. Методы и значение правового регулирования рабочего времени. Правовые нормы рабочего времени.

Понятие и виды рабочего времени: нормальное, сокращенное (для несовершеннолетних; лиц с пониженной трудоспособностью; при вредных работах и (или) опасных условиях труда; для отдельных категорий работников, а также в ночное время и в предпраздничные дни), неполное рабочее время, отличие от режима рабочего времени.

Работа в ночное время. Скользящие (гибкие) графики работы.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени как самостоятельный вид рабочего времени. Понятие совместительства (внутреннее и внешнее), его отличие от ненормированного рабочего дня и сверхурочной работы.

Понятие сверхурочной работы и ее отличие от работы с ненормированным рабочим днем. Ограничение сверхурочных работ (их понятие, случаи допуска и порядок привлечения). Предельная норма сверхурочных работ.

Тема 5. Время отдыха.

Правовое регулирование времени отдыха.

Понятие и виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); перерывы для женщин, имеющих детей; выходные и праздничные нерабочие дни; еженедельный непрерывный отдых; отпуска.

Право работника на отпуск и гарантии его реализации. Виды отпусков.

Ежегодные основные отпуска (минимальные и удлиненные), их виды, порядок (нормативный и договорной) и гарантии их предоставления.

Ежегодные дополнительные отпуска, их виды, порядок и гарантии их предоставления. Порядок суммирования отпусков.

Отпуска за работу с вредными условиями труда. Отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Отпуска за ненормированный рабочий день. Отпуска отдельных категорий работников.

Тема 6. Оплата труда и ее правовое регулирование.

Понятие заработной платы как экономической и правовой категории. Ее отличие от гарантийных компенсационных выплат. Право граждан на справедливое вознаграждение за труд в соответствии с его качеством и количеством.

Методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночных отношений: государственное (централизованное) и негосударственное нормирование; договорное - коллективно-договорное и индивидуально-договорное.

Государственное (централизованное) регулирование: минимальная оплата труда; установление тарифных ставок и должностных окладов; утверждение тарифно-квалификационного справочника для рабочих, квалификационного справочника для специалистов и служащих, районных коэффициентов и минимальных размеров оплаты труда при отклонении от условий, предусмотренных тарифами.

Общая характеристика Единой тарифной сетки (ЕТС) оплаты труда работников бюджетных отраслей.

Тема 7. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность.

Понятие трудовой (служебной) дисциплины, ее значение на производстве (службе) и методы обеспечения.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные правовые акты организаций. Уставы, положения о дисциплине. Трудовые обязанности работников и работодателей.

Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе, на службе (виды, основания, порядок установления и применения) и за особые трудовые заслуги.

Понятие дисциплинарной ответственности и ее видов (общей и специальной). Значение и место среди других видов юридической ответственности. Основания и условия привлечения к дисциплинарной ответственности.

Понятие дисциплинарного проступка. Виды дисциплинарных проступков в различных сферах трудовой (служебной) деятельности. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от административного проступка и преступления.

Тема 8. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

Понятие права охраны труда как комплексной подотрасли трудового права и ее содержание: социальный, технический, медико-биологический, юридический аспекты.

Источники права охраны труда: Конвенции международной организации труда (МОТ), Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, Указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, группы подзаконных актов (организационно-технические,

санитарно-гигиенические, социально-экономические, лечебно-профилактические, реабилитационные) нормы и правила по охране труда (межотраслевые, отраслевые), инструкции по охране труда (типовые, отраслевые, локальные). Специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью.

Правовые принципы охраны труда: приоритет охраны жизни и здоровья работников перед экономическими интересами работодателей; компетентность деятельности по охране труда; двусторонне обязывающий работников и работодателей характер действий по соблюдению норм охраны труда; обеспечение права на определенные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены; установление и гарантирование мер самозащиты прав работников на здоровые и безопасные условия; обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей; социальное страхование риска утраты трудоспособности и трудового дохода от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

Тема 9. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.

Основные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников. Институт самозащиты в трудовом праве, формы самозащиты трудовых прав работников.

Понятие трудовых споров по российскому законодательству. Общая характеристика правовой природы трудовых споров.

Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров: выборность членов комиссии по трудовым спорам; участие профсоюзов; гласность рассмотрения; законность; объективность и полнота исследования; быстрота рассмотрения; бесплатность; обеспечение реального исполнения.

Источники правового регулирования трудовых споров.

Условия и причины возникновения трудовых споров. Виды трудовых споров: субъектный состав индивидуальных и коллективных трудовых споров; исковые и неисковые трудовые споры, способ разрешения трудового спора.

Общая характеристика органов по разрешению трудовых споров, их система и содержание. Подведомственность трудовых споров. Понятие и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: в комиссиях по трудовым спорам, в суде, вышестоящим органом.

Тема 10. Профессиональные союзы и их права в сфере труда.

Профессиональные союзы – общественные организации граждан. Общая характеристика правового статуса профсоюза в сфере труда. Правовой и союзный (не правовой) статус профсоюзов.

Условие и порядок вступления в профсоюзы. Уставы профсоюзов, их принятие. Юридические формы представительства профсоюзов (решение вопросов с учетом мнения профсоюза, по согласованию и совместно с органами, приоритетное участие).

Права профсоюзов в сфере труда. Гарантии прав профсоюзов. Гарантии для выборных профсоюзных работников. Ответственность должностных лиц за нарушение прав профсоюзов.

Тема 11. Социальное партнёрство.

Понятие и общая характеристика коллективных договоров и соглашений. Стороны коллективного договора. Процедура подготовки и заключения коллективного договора, ее стадии. Сроки заключения коллективного договора. Содержание договора. Ответственность за неисполнение коллективного договора. Трех сторонние соглашения. Их содержание и отличительные особенности. Процедура разрешения конфликтов, возникающих во время ведения переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений.

4.3 Тематический план по очной форме обучения

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа - лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации)

Тема	Вопросы	Трудоемкость, часов
Тема 1. Трудовое право в системе российского права. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие трудового права как отрасли российского права. 2. Трудовое право как учебная дисциплина. 3. Предмет трудового права как отрасли права: трудовые отношения работников и иные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями. 4. Наемный труд как предмет трудового права. 	1
Тема 2. Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Трудовое правоотношение и его особенности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству. 2. Понятие трудоустройства и его организации. 3. Трудоустройство отдельных категорий граждан. 4. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда и социальному партнерству. Субъектный состав. 5. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства. 	1
Тема 3. Трудовой договор: понятие, порядок заключения, содержание, отдельные виды	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и значение трудового договора как основного института права индивидуального трудового договора. 2. Гарантии при приеме на работу. 3. Запрещение дискриминации при приеме на работу. 4. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (авторского, подряда, поручения и др.). 5. Стороны трудового договора. Форма трудового договора. Содержание трудового договора. Условия (обязательные и дополнительные) трудового договора. 6. Виды трудового договора. 7. Срочный трудовой договор. 8. Основания для заключения срочных трудовых договоров. 	2
Тема 4. Рабочее время	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и виды рабочего времени: нормальное, сокращенное (для несовершеннолетних; лиц с пониженной трудоспособностью; при вредных работах и (или) опасных условиях труда; для отдельных категорий работников, а также в ночное время и в предпраздничные дни), неполное рабочее время, отличие от режима рабочего времени. 2. Работа в ночное время. Скользящие (гибкие) графики работы. 3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени как 	2

	<p>самостоятельный вид рабочего времени.</p> <p>4. Понятие совместительства (внутреннее и внешнее), его отличие от ненормированного рабочего дня и сверхурочной работы.</p> <p>5. Понятие сверхурочной работы и ее отличие от работы с ненормированным рабочим днем. Ограничение сверхурочных работ (их понятие, случаи допуска и порядок привлечения). Предельная норма сверхурочных работ.</p>	
Тема 5. Время отдыха	<p>1. Право работника на отпуск и гарантии его реализации.</p> <p>2. Виды отпусков.</p> <p>3. Ежегодные основные отпуска (минимальные и удлиненные), их виды, порядок (нормативный и договорной) и гарантии их предоставления.</p> <p>4. Ежегодные дополнительные отпуска, их виды, порядок и гарантии их предоставления. Порядок суммирования отпусков.</p> <p>5. Отпуска за работу с вредными условиями труда.</p> <p>6. Отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>7. Отпуска за ненормированный рабочий день. Отпуска отдельных категорий работников.</p>	2
Тема 6. Оплата труда и ее правовое регулирование	<p>1. Методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночных отношений: государственное (централизованное) и негосударственное нормирование;</p> <p>2. Государственное (централизованное) регулирование: минимальная оплата труда; установление тарифных ставок и должностных окладов; утверждение тарифно-квалификационного справочника для рабочих, квалификационного справочника для специалистов и служащих, районных коэффициентов и минимальных размеров оплаты труда при отклонении от условий, предусмотренных тарифами.</p>	2
Тема 7. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность	<p>1. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.</p> <p>2. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные правовые акты организаций. Уставы, положения о дисциплине.</p> <p>3. Трудовые обязанности работников и работодателей.</p> <p>4. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе, на службе (виды, основания, порядок установления и применения) и за особые трудовые заслуги.</p> <p>5. Понятие дисциплинарной ответственности и ее видов (общей и специальной). Значение и место среди других видов юридической ответственности.</p> <p>6. Основания и условия привлечения к дисциплинарной ответственности.</p>	1
Тема 8. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	<p>1. Правовые принципы охраны труда: приоритет охраны жизни и здоровья работников перед экономическими интересами работодателей; компетентность деятельности по охране труда; двусторонне обязывающий работников и работодателей характер действий по соблюдению норм охраны труда;</p> <p>2. Обеспечение права на определенные условия труда,</p>	2

	<p>отвечающие требованиям безопасности и гигиены;</p> <p>3. Установление и гарантирование мер самозащиты прав работников на здоровые и безопасные условия; обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей;</p> <p>4. Социальное страхование риска утраты трудоспособности и трудового дохода от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.</p>	
Тема 9. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	<p>1. Основные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников. Институт самозащиты в трудовом праве, формы самозащиты трудовых прав работников.</p> <p>2. Понятие трудовых споров по российскому законодательству. Общая характеристика правовой природы трудовых споров.</p> <p>3. Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров: выборность членов комиссии по трудовым спорам; участие профсоюзов; гласность рассмотрения; законность; объективность и полнота исследования; быстрота рассмотрения; бесплатность; обеспечение реального исполнения.</p> <p>4. Источники правового регулирования трудовых споров.</p>	1
Тема 10. Профессиональные союзы и их права в сфере труда	<p>1. Профессиональные союзы – общественные организации граждан.</p> <p>2. Общая характеристика правового статуса профсоюза в сфере труда. Правовой и союзный (не правовой) статус профсоюзов.</p> <p>3. Условие и порядок вступления в профсоюзы.</p> <p>4. Уставы профсоюзов, их принятие.</p> <p>5. Юридические формы представительства профсоюзов (решение вопросов с учетом мнения профсоюза, по согласованию и совместно с органами, приоритетное участие).</p>	1
Тема 11. Социальное партнёрство	<p>1. Понятие и общая характеристика коллективных договоров и соглашений.</p> <p>2. Стороны коллективного договора.</p> <p>3. Процедура подготовки и заключения коллективного договора, ее стадии.</p> <p>4. Сроки заключения коллективного договора.</p> <p>5. Содержание договора.</p> <p>6. Ответственность за неисполнение коллективного договора.</p> <p>7. Трех сторонние соглашения.</p> <p>8. Их содержание и отличительные особенности.</p> <p>9. Процедура разрешения конфликтов, возникающих во времени ведения переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений</p>	1

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа-семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)

Тема	Форма и метод проведения занятия	Трудоемкость, часов
Тема 1. Трудовое право в системе российского права. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права	Групповая дискуссия*	1
Тема 2. Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Трудовое правоотношение и его особенности	Групповая дискуссия*	1
Тема 3. Трудовой договор: понятие, порядок заключения, содержание, отдельные виды	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	2
Тема 4. Рабочее время	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	2
Тема 5. Время отдыха	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	2
Тема 6. Оплата труда и ее правовое регулирование	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	2
Тема 7. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	1
Тема 8. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	2
Тема 9. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	1
Тема 10. Профессиональные союзы и их права в сфере труда	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	1
Тема 11. Социальное партнёрство	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	1

* - учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств – 16 часов.

Самостоятельная работа

Тема	Трудоемкость, часов	Наименование оценочного средства
Тема 1. Трудовое право в системе российского права. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права	2	Тест, устный опрос контрольная работа
Тема 2. Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Трудовое правоотношение и его особенности	4	
Тема 3. Трудовой договор: понятие, порядок заключения, содержание, отдельные виды	4	
Тема 4. Рабочее время	4	
Тема 5. Время отдыха	4	
Тема 6. Оплата труда и ее правовое регулирование	4	
Тема 7. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность	4	
Тема 8. Охрана труда. Надзор и контроль за	4	

соблюдением трудового законодательства		
Тема 9. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	4	
Тема 10. Профессиональные союзы и их права в сфере труда	2	
Тема 11. Социальное партнёрство	2	

4.4 Тематический план по очно-заочной форме обучения

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа - лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации)

Тема	Вопросы	Трудоемкость, часов
Тема 1. Трудовое право в системе российского права. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права	<p>5. Понятие трудового права как отрасли российского права.</p> <p>6. Трудовое право как учебная дисциплина.</p> <p>7. Предмет трудового права как отрасли права: трудовые отношения работников и иные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями.</p> <p>8. Наемный труд как предмет трудового права.</p>	1
Тема 2. Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Трудовое правоотношение и его особенности	<p>6. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.</p> <p>7. Понятие трудоустройства и его организации.</p> <p>8. Трудоустройство отдельных категорий граждан.</p> <p>9. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда и социальному партнерству. Субъектный состав.</p> <p>10. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства.</p>	1
Тема 3. Трудовой договор: понятие, порядок заключения, содержание, отдельные виды	<p>9. Понятие и значение трудового договора как основного института права индивидуального трудового договора.</p> <p>10. Гарантии при приеме на работу.</p> <p>11. Запрещение дискриминации при приеме на работу.</p> <p>12. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (авторского, подряда, поручения и др.).</p> <p>13. Стороны трудового договора. Форма трудового договора. Содержание трудового договора. Условия (обязательные и дополнительные) трудового договора.</p> <p>14. Виды трудового договора.</p> <p>15. Срочный трудовой договор.</p> <p>16. Основания для заключения срочных трудовых договоров.</p>	1
Тема 4. Рабочее время	<p>6. Понятие и виды рабочего времени: нормальное, сокращенное (для несовершеннолетних; лиц с пониженной трудоспособностью; при вредных работах и (или) опасных условиях труда; для отдельных категорий работников, а также в ночное время и в предпраздничные дни), неполное рабочее время, отличие от режима рабочего времени.</p> <p>7. Работа в ночное время. Скользящие (гибкие) графики работы.</p> <p>8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени как</p>	1

	<p>самостоятельный вид рабочего времени.</p> <p>9. Понятие совместительства (внутреннее и внешнее), его отличие от ненормированного рабочего дня и сверхурочной работы.</p> <p>10. Понятие сверхурочной работы и ее отличие от работы с ненормированным рабочим днем. Ограничение сверхурочных работ (их понятие, случаи допуска и порядок привлечения). Предельная норма сверхурочных работ.</p>	
Тема 5. Время отдыха	<p>8. Право работника на отпуск и гарантии его реализации.</p> <p>9. Виды отпусков.</p> <p>10. Ежегодные основные отпуска (минимальные и удлиненные), их виды, порядок (нормативный и договорной) и гарантии их предоставления.</p> <p>11. Ежегодные дополнительные отпуска, их виды, порядок и гарантии их предоставления. Порядок суммирования отпусков.</p> <p>12. Отпуска за работу с вредными условиями труда.</p> <p>13. Отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.</p> <p>14. Отпуска за ненормированный рабочий день. Отпуска отдельных категорий работников.</p>	1
Тема 6. Оплата труда и ее правовое регулирование	<p>3. Методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночных отношений: государственное (централизованное) и негосударственное нормирование;</p> <p>4. Государственное (централизованное) регулирование: минимальная оплата труда; установление тарифных ставок и должностных окладов; утверждение тарифно-квалификационного справочника для рабочих, квалификационного справочника для специалистов и служащих, районных коэффициентов и минимальных размеров оплаты труда при отклонении от условий, предусмотренных тарифами.</p>	1
Тема 7. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность	<p>7. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.</p> <p>8. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные правовые акты организаций. Уставы, положения о дисциплине.</p> <p>9. Трудовые обязанности работников и работодателей.</p> <p>10. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе, на службе (виды, основания, порядок установления и применения) и за особые трудовые заслуги.</p> <p>11. Понятие дисциплинарной ответственности и ее видов (общей и специальной). Значение и место среди других видов юридической ответственности.</p> <p>12. Основания и условия привлечения к дисциплинарной ответственности.</p>	1
Тема 8. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	<p>5. Правовые принципы охраны труда: приоритет охраны жизни и здоровья работников перед экономическими интересами работодателей; компетентность деятельности по охране труда; двусторонне обязывающий работников и работодателей характер действий по соблюдению норм охраны труда;</p> <p>6. Обеспечение права на определенные условия труда,</p>	1

	<p>отвечающие требованиям безопасности и гигиены;</p> <p>7. Установление и гарантирование мер самозащиты прав работников на здоровые и безопасные условия; обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей;</p> <p>8. Социальное страхование риска утраты трудоспособности и трудового дохода от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.</p>	
Тема 9. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	<p>5. Основные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников. Институт самозащиты в трудовом праве, формы самозащиты трудовых прав работников.</p> <p>6. Понятие трудовых споров по российскому законодательству. Общая характеристика правовой природы трудовых споров.</p> <p>7. Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров: выборность членов комиссии по трудовым спорам; участие профсоюзов; гласность рассмотрения; законность; объективность и полнота исследования; быстрота рассмотрения; бесплатность; обеспечение реального исполнения.</p> <p>8. Источники правового регулирования трудовых споров.</p>	1
Тема 10. Профессиональные союзы и их права в сфере труда	<p>6. Профессиональные союзы – общественные организации граждан.</p> <p>7. Общая характеристика правового статуса профсоюза в сфере труда. Правовой и союзный (не правовой) статус профсоюзов.</p> <p>8. Условие и порядок вступления в профсоюзы.</p> <p>9. Уставы профсоюзов, их принятие.</p> <p>10. Юридические формы представительства профсоюзов (решение вопросов с учетом мнения профсоюза, по согласованию и совместно с органами, приоритетное участие).</p>	1
Тема 11. Социальное партнёрство	<p>10. Понятие и общая характеристика коллективных договоров и соглашений.</p> <p>11. Стороны коллективного договора.</p> <p>12. Процедура подготовки и заключения коллективного договора, ее стадии.</p> <p>13. Сроки заключения коллективного договора.</p> <p>14. Содержание договора.</p> <p>15. Ответственность за неисполнение коллективного договора.</p> <p>16. Трех сторонние соглашения.</p> <p>17. Их содержание и отличительные особенности.</p> <p>18. Процедура разрешения конфликтов, возникающих во времени ведения переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений</p>	1

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа-семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)

Тема	Форма и метод проведения занятия	Трудоемкость, часов
Тема 3. Трудовой договор: понятие, порядок заключения, содержание, отдельные виды	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	1
Тема 4. Рабочее время	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	1
Тема 5. Время отдыха	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	1
Тема 6. Оплата труда и ее правовое регулирование	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	1
Тема 8. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	1

***учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств всего – 5 часа.**

Самостоятельная работа

Тема	Наименование оценочного средства	Трудоемкость, часов
Тема 1. Трудовое право в системе российского права. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права	Тест, устный опрос контрольная работа	5
Тема 2. Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Трудовое правоотношение и его особенности		6
Тема 3. Трудовой договор: понятие, порядок заключения, содержание, отдельные виды		4
Тема 4. Рабочее время		5
Тема 5. Время отдыха		6
Тема 6. Оплата труда и ее правовое регулирование		6
Тема 7. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность		5
Тема 8. Охрана труда. Надзор и контроль		4

за соблюдением трудового законодательства		
Тема 9. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.		6
Тема 10. Профессиональные союзы и их права в сфере труда		6
Тема 11. Социальное партнёрство		6

4.5 Тематический план по заочной форме обучения

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия лекционного типа - лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации)

Тема	Вопросы	Трудоемкость, часов
Тема 2. Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Трудовое правоотношение и его особенности	11. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству. 12. Понятие трудоустройства и его организации. 13. Трудоустройство отдельных категорий граждан. 14. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда и социальному партнерству. Субъектный состав. 15. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства.	1
Тема 3. Трудовой договор: понятие, порядок заключения, содержание, отдельные виды	17. Понятие и значение трудового договора как основного института права индивидуального трудового договора. 18. Гарантии при приеме на работу. 19. Запрещение дискриминации при приеме на работу. 20. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (авторского, подряда, поручения и др.). 21. Стороны трудового договора. Форма трудового договора. Содержание трудового договора. Условия (обязательные и дополнительные) трудового договора. 22. Виды трудового договора. 23. Срочный трудовой договор. 24. Основания для заключения срочных трудовых договоров.	1

Контактная работа обучающихся с преподавателем (занятия семинарского типа-семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)

Тема	Форма и метод проведения занятия	Трудоемкость, часов
Тема 8. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	1
Тема 9. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.	Групповая дискуссия* Анализ ситуаций	1

***учебные занятия, обеспечивающие развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств всего – 2 часа.**

Самостоятельная работа

Тема	Наименование оценочного средства	Трудоемкость, часов
Тема 1. Трудовое право в системе российского права. Понятие, предмет, метод, принципы трудового права	Тест, устный опрос контрольная работа	7
Тема 2. Общая характеристика системы правоотношений трудового права. Трудовое правоотношение и его особенности		6
Тема 3. Трудовой договор: понятие, порядок заключения, содержание, отдельные виды		5
Тема 4. Рабочее время		5
Тема 5. Время отдыха		5
Тема 6. Оплата труда и ее правовое регулирование		5
Тема 7. Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность		7
Тема 8. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства		5
Тема 9. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры.		6
Тема 10. Профессиональные союзы и их права в сфере труда		7
Тема 11. Социальное партнёрство		6

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами учебных занятий по дисциплине «Трудовое право» и организационными формами обучения являются: лекция, занятия семинарского типа, консультация, самостоятельная работа обучающегося.

Лекция является одним из важнейших видов учебных занятий и составляет основу теоретической подготовки обучающихся. Ее цель - дать систематизированные основы научных знаний по учебной дисциплине (модулю), акцентировав внимание на наиболее сложных и узловых вопросах темы. Лекция должна стимулировать активную познавательную деятельность студентов, способствовать формированию их творческого мышления. Для чтения отдельных лекций могут приглашаться ведущие ученые из других образовательных, научных учреждений, специалисты из учреждений.

Занятия семинарского типа – вид учебного занятия, на котором обучающиеся под руководством преподавателя выполняют определенные соответственно сформулированные задачи с целью усвоения научно-теоретических положений учебной дисциплины (модуля), приобретения умений и навыков их практического применения, опыта творческой деятельности, овладения современными методами практической работы, в том числе с применением технических средств.

Занятия семинарского типа могут проводиться в форме тренировок, решений практических задач, компьютерных практикумов, групповых проектов, мастер-классов, деловых и ролевых игр и т. п.

Занятия семинарского типа проводятся в аудиториях или в учебных лабораториях, оснащенных необходимыми техническими средствами обучения, вычислительной техникой.

Консультация – вид учебного занятия, на котором обучающийся получает от преподавателя ответы на конкретные вопросы или объяснения отдельных теоретических положений и их практического использования. Консультации проводятся регулярно и носят как индивидуальный, так и групповой характер. Основная задача группового консультирования – подробное либо углубленное рассмотрение вопросов теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает затруднение у части обучающихся. По желанию обучающихся возможно вынесение на обсуждение дополнительных вопросов, вызывающих у них особый интерес, которые не получили достаточного освещения в лекционном курсе.

Изучение отдельных тем дисциплины внеаудиторно является одним из видов самостоятельной работы и рекомендуется для студентов заочного обучения.

Студенты очного обучения изучают темы по указанию преподавателя либо по собственной инициативе в случаях допущенных ими необоснованных пропусков занятий или в целях более углубленной проработки определённых тем, вызывающих научно-исследовательский интерес обучающегося.

Контроль успеваемости и качества подготовки обучающихся подразделяется на текущий контроль и промежуточную аттестацию.

Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества усвоения учебного материала, стимулирования учебной работы обучающихся и совершенствования методики проведения занятий. Он проводится в ходе всех видов учебных занятий в форме, предусмотренной тематическим планом с использованием тестовых заданий.

Промежуточная аттестация успеваемости и качества подготовки обучающихся предназначена для определения степени достижения учебных целей по дисциплине и проводится в форме зачета.

Обучающиеся готовятся к промежуточной аттестации самостоятельно. Подготовка заключается в изучении программного материала дисциплины с использованием личных записей, сделанных в рабочих тетрадях, и рекомендованной в процессе изучения дисциплины литературы.

6. Оценочные материалы по дисциплине

Оценочные материалы по дисциплине представлены в виде фонда оценочных средств в приложении А к рабочей программе дисциплины.

7. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины

7.1 Электронные образовательные ресурсы (ЭОР)

Учебно-методическое обеспечение по дисциплине*:

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц	Ссылка на ЭОР в ЭБС Академии
1	Купченко К.В. Методические рекомендации по изучению дисциплины «Трудовое право»	

Электронные учебные издания в электронно-библиотечных системах (ЭБС)*:

№ п/п	Автор, название, место издания, год издания, количество страниц	Ссылка на учебное издание в ЭБС
Основная литература		
1	Буянова, М.О. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник / М.О. Буянова, О.В. Смирнов. – Электрон. дан. – М. : Проспект, 2015. – 490 с.	Режим доступа: http://lanook.com
2	Рыженков, А. Я. Трудовое право России : учебник для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; под общ. ред. А. Я. Рыженкова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 426 с.	Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/375AF7E2-7483-4E1E-B3F7-F02E4F685772
Дополнительная литература		
3	Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие. [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – М. : Юстицинформ, 2011. - 792 с.	Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/10686
4	Трудовое право России. Практикум. [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – М. : Проспект, 2015. – 272 с.	Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/54701
5	Иванчак, А.И. Трудовое право Российской Федерации. [Электронный ресурс] – М. : МГИМО, 2013. – 352 с.	Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/46265

7.2 Перечень печатных учебных изданий, необходимых для освоения дисциплины

Печатные учебные издания в библиотечном фонде

№ п/п	Автор, название, место издания, издательство, год издания, количество страниц	Количество экземпляров в библиотеке
Основная литература		
1	Городилов, А.А. Правоведение: учебник – М.: КноРус, 2013. – 256 с	15
Дополнительная литература		

2	Радько, Т.Н. Правоведение: учебное пособие. – М.: Проспект, 2014. - 208 с.	10
---	--	----

7.3. Профессиональные базы данных

«Гарант-аналитик» <http://www.garant.ru>

«КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>

7.4. Информационные справочные системы

Информационные системы Минсельхоза России <http://opendata.mcx.ru/opendata/>

Федеральная служба государственной статистики. <http://gks.ru/>

7.5 Состав оборудования, технических средств обучения, лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

Учебные аудитории для проведения учебных занятий	№ корпуса, № помещения (аудитории) и его площадь	Перечень оборудования (в т.ч. виртуальные аналоги) и технических средств обучения	Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства
Для занятий лекционного типа	Учебная аудитория 414 для проведения занятий лекционного типа в учебном корпусе № 1, расположенном по адресу: 214000, Смоленская область, г. Смоленск, ул. Большая Советская, д.10/2	Специализированная мебель-столы, стулья, парты. Доска аудиторная, трибуна, аудиосистема акустическая (оборудование звукоусиления), блок управления для экранов, мультимедиа-проектор Plus U-7, настенно-потолочный экран с электропроводом Da-Lite Cosmopolitan. Ноутбук Rover Book Partner E415L., набор учебно-наглядных пособий.	1. Операционная система Windows XP, Windows 7, Windows 10 для образовательных организаций (Подписка Azure Dev Tools for Teaching по программе Microsoft Imagine Premium в рамках соглашения №1204024138 от 01.02.2020) 2. Офисное ПО из состава пакета Microsoft Office 2003, 2007, 2010, 2013 Pro и Std Корпоративная лицензия OLP (договор с ООО «Ритейл-сервис» №ГРС-000545 от 26.11.2014) 3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security 1 year EducationalRenewalLicense (Сублицензионный договор №ПО-53/20 от 10.08.2020)
Для занятий семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Аудитория № 212 в учебном корпусе № 1, расположенном по адресу: 214000 Смоленская область, г. Смоленск, ул. Б. Советская, д. 10/2	Специализированная мебель-столы, стулья, парты. Доска аудиторная. Трибуна. Стенды обучающие.	
Для самостоятельной работы	Аудитория № 203 в учебном корпусе № 1, расположенном по адресу: 214000 Смоленская область, г. Смоленск, ул. Б. Советская, д. 10/2	Специализированная мебель-столы, стулья, парты. Компьютер в сборе с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации– 18 шт.	1. Операционная система Windows XP, Windows 7, Windows 10 для образовательных организаций (Подписка Azure Dev Tools for Teaching по программе Microsoft Imagine Premium в рамках соглашения №1204024138 от 01.02.2020)

			<p>2. Офисное ПО из состава пакета Microsoft Office 2003, 2007, 2010, 2013 Pro и Std Корпоративная лицензия OLP (договор с ООО «Ритейл-сервис» №ГРС-000545 от 26.11.2014)</p> <p>3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Endpoint Security 1 year EducationalRenewalLicense (Сублицензионный договор №ПО-53/20 от 10.08.2020)</p>
--	--	--	---

**Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленская государственная сельскохозяйственная академия»**

**Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и
промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
«Трудовое право»**

Направление подготовки: **38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

Направленность (профиль) программы: **Государственное и муниципальное управление сельскими территориями**

Квалификация: **бакалавр**

Форма обучения: **очная, очно-заочная, заочная**

Смоленск 2021

1.Описание показателей и критериев оценивания планируемых результатов обучения по учебной дисциплине

Индикаторы достижения компетенций	Уровень освоения	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
<p>ИД-3.ОПК-3; ИД-2.ПК-5</p> <p>Проектирует решение конкретной управленческой задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, нормативных документов и имеющихся ограничений</p>	<p>Пороговый (удовлетворительно)</p>	<p>Знает- основы правовых знаний в решении конкретной управленческой задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, нормативных документов и имеющихся ограничений, содержание и основные принципы основ правового положения государства и личности в нем; особенности отраслей российского права; мировоззренческие и методологические основы юридического мышления в правовых отношениях; понятие, основные признаки и систему основ конституционного строя государства.</p> <p>Умеет - использовать основы правовых знаний в решении конкретной управленческой задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, нормативных документов и имеющихся ограничений; правильно разрешать основные практические ситуации, складывающиеся в сфере регулирования правоотношений; грамотно применять основные юридические категории; актуализировать проблемы применения правовых норм и предлагать варианты их решения с учетом специфики государственной политики РФ.</p> <p>Владеет - способностью использовать основы правовых знаний в решении конкретной управленческой задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, нормативных документов и имеющихся ограничений; правильно разрешать основные практические ситуации, складывающиеся в сфере регулирования правоотношений; грамотно применять основные юридические категории; актуализировать проблемы</p>	<p>Тестирование, устный опрос, выполнение контрольной работы, выполнение практического задания</p>

		применения правовых норм и предлагать варианты их решения с учетом специфики государственной политики РФ.	
	Продвинутый (хорошо)	<p>Твердо знает - основы правовых знаний в решении конкретной управленческой задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, нормативных документов и имеющихся ограничений, содержание и основные принципы основ правового положения государства и личности в нем; особенности отраслей российского права; мировоззренческие и методологические основы юридического мышления в правовых отношениях; понятие, основные признаки и систему основ конституционного строя государства.</p> <p>Уверенно умеет - использовать основы правовых знаний в решении конкретной управленческой задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, нормативных документов и имеющихся ограничений; правильно разрешать основные практические ситуации, складывающиеся в сфере регулирования правоотношений; грамотно применять основные юридические категории; актуализировать проблемы применения правовых норм и предлагать варианты их решения с учетом специфики государственной политики РФ.</p> <p>Уверенно владеет - способностью использовать основы правовых знаний в решении конкретной управленческой задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, нормативных документов и имеющихся ограничений; правильно разрешать основные практические ситуации, складывающиеся в сфере регулирования правоотношений; грамотно применять основные юридические категории; актуализировать проблемы применения правовых норм и предлагать варианты их решения с</p>	Тестирование, устный опрос, выполнение контрольной работы, выполнение практического задания

		учетом специфики государственной политики РФ.	
	Высокий (отлично)	<p>Сформировавшееся систематическое знание основы правовых знаний в решении конкретной управленческой задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, нормативных документов и имеющихся ограничений, содержание и основные принципы основ правового положения государства и личности в нем; особенности отраслей российского права; мировоззренческие и методологические основы юридического мышления в правовых отношениях; понятие, основные признаки и систему основ конституционного строя государства.</p> <p>Сформировавшееся систематическое умение - использовать основы правовых знаний в решении конкретной управленческой задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, нормативных документов и имеющихся ограничений; правильно разрешать основные практические ситуации, складывающиеся в сфере регулирования правоотношений; грамотно применять основные юридические категории; актуализировать проблемы применения правовых норм и предлагать варианты их решения с учетом специфики государственной политики РФ.</p> <p>Сформировавшееся систематическое владение: - способностью использовать основы правовых знаний в решении конкретной управленческой задачи, выбирая оптимальный способ ее решения, исходя из действующих правовых норм, нормативных документов и имеющихся ограничений; правильно разрешать основные практические ситуации, складывающиеся в сфере регулирования правоотношений; грамотно применять основные юридические категории;</p>	Тестирование, устный опрос, выполнение контрольной работы, выполнение практического задания

		актуализировать проблемы применения правовых норм и предлагать варианты их решения с учетом специфики государственной политики РФ.	
--	--	--	--

2. Описание шкал оценивания

2.1 Шкала оценивания на этапе текущего контроля

Форма текущего контроля	Отсутствие усвоения (ниже порогового)	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Устный опрос	отсутствие знаний по всем предложенным вопросам, неумение ответить на наводящие и дополнительные вопросы преподавателя	отвечает неуверенно, ответ не полный, слабо аргументирован, на дополнительные вопросы затрудняется ответить,	показывает хорошую теоретическую подготовку, но допускает отдельные ошибки и неточности, которые легко исправляет с помощью преподавателя	демонстрирует сформировавшиеся систематические знания, логически и аргументировано обосновывает ответ, легко оперирует основными понятиями и категориями, может вести профессиональный диалог по предложенному вопросу
Выполнение контрольной работы	не выполнено или все задачи решены неправильно	решена только одна задача	решены все задачи, но имеются ошибки	все задачи решены без ошибок
Выполнение тестов (правильных ответов из 15 вопросов)	8 и менее	9-11	12-13	14 и более

* Студенты, показавшие уровень усвоения ниже порогового, не допускаются к промежуточной аттестации по дисциплине «Трудовое право».

2.2 Шкала оценивания на этапе промежуточной аттестации (зачет)

Технология оценивания	Отсутствие усвоения (ниже порогового)*	Пороговый (удовлетворительно)	Продвинутый (хорошо)	Высокий (отлично)
Выполнение итогового теста (из 30 возможных вопросов варианта) и решение практического задания	имеет только отдельные представления об изучаемом материале, правильных ответов на предложенный тест менее 14, практическое задание решено не	испытывает затруднения при самостоятельном воспроизведении материала, практическое задание решено с ошибками, ответов на предложенный тест 15-21	умеет применять полученные знания на практике, в ответах и при решении практического задания не допускает	свободно применяет знания на практике, в ответах и при решении практического задания не допускает ошибок,

	правильно или не решено		серьезных ошибок, ответов на предложенный тест 22-28	ответов на предложенный тест 29 и более
--	-------------------------	--	--	---

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

Примерный перечень вопросов для подготовки к устному опросу для текущего контроля по дисциплине «Трудовое право»

1. Понятие трудового права как отрасли российского права.
2. Трудовое право как учебная дисциплина.
3. Предмет трудового права как отрасли права: трудовые отношения работников и иные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями.
4. Наемный труд как предмет трудового права.
5. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству.
6. Понятие трудоустройства и его организации.
7. Трудоустройство отдельных категорий граждан.
8. Организационно-управленческие правоотношения в сфере труда и социальному партнерству. Субъектный состав.
9. Правоотношения по надзору и контролю за охраной труда и соблюдению трудового законодательства.
10. Понятие и значение трудового договора как основного института права индивидуального трудового договора.
11. Гарантии при приеме на работу.
12. Запрещение дискриминации при приеме на работу.
13. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (авторского, подряда, поручения и др.).
14. Стороны трудового договора. Форма трудового договора. Содержание трудового договора. Условия (обязательные и дополнительные) трудового договора.
15. Виды трудового договора.
16. Срочный трудовой договор.
17. Основания для заключения срочных трудовых договоров.
18. Понятие и виды рабочего времени: нормальное, сокращенное (для несовершеннолетних; лиц с пониженной трудоспособностью; при вредных работах и (или) опасных условиях труда; для отдельных категорий работников, а также в ночное время и в предпраздничные дни), неполное рабочее время, отличие от режима рабочего времени.
19. Работа в ночное время. Скользящие (гибкие) графики работы.
20. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени как самостоятельный вид рабочего времени.
21. Понятие совместительства (внутреннее и внешнее), его отличие от ненормированного рабочего дня и сверхурочной работы.
22. Понятие сверхурочной работы и ее отличие от работы с ненормированным рабочим днем. Ограничение сверхурочных работ (их понятие, случаи допуска и порядок привлечения). Предельная норма сверхурочных работ.
23. Право работника на отпуск и гарантии его реализации.
24. Виды отпусков.
25. Ежегодные основные отпуска (минимальные и удлиненные), их виды, порядок (нормативный и договорной) и гарантии их предоставления.
26. Ежегодные дополнительные отпуска, их виды, порядок и гарантии их предоставления. Порядок суммирования отпусков.

27. Отпуска за работу с вредными условиями труда.
28. Отпуска за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
29. Отпуска за ненормированный рабочий день. Отпуска отдельных категорий работников.
30. Методы правового регулирования заработной платы в условиях рыночных отношений: государственное (централизованное) и негосударственное нормирование;
31. Государственное (централизованное) регулирование: минимальная оплата труда; установление тарифных ставок и должностных окладов; утверждение тарифно-квалификационного справочника для рабочих, квалификационного справочника для специалистов и служащих, районных коэффициентов и минимальных размеров оплаты труда при отклонении от условий, предусмотренных тарифами.
32. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
33. Правила внутреннего трудового распорядка, иные локальные правовые акты организаций. Уставы, положения о дисциплине.
34. Трудовые обязанности работников и работодателей.
35. Стимулирование труда. Меры поощрения за успехи в работе, на службе (виды, основания, порядок установления и применения) и за особые трудовые заслуги.
36. Понятие дисциплинарной ответственности и ее видов (общей и специальной). Значение и место среди других видов юридической ответственности.
37. Основания и условия привлечения к дисциплинарной ответственности.
38. Правовые принципы охраны труда: приоритет охраны жизни и здоровья работников перед экономическими интересами работодателей; компетентность деятельности по охране труда; двусторонне обязывающий работников и работодателей характер действий по соблюдению норм охраны труда;
39. Обеспечение права на определенные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
40. Установление и гарантирование мер самозащиты прав работников на здоровые и безопасные условия; обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых (служебных) обязанностей;
41. Социальное страхование риска утраты трудоспособности и трудового дохода от несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.
42. Основные способы защиты трудовых прав и законных интересов работников. Институт самозащиты в трудовом праве, формы самозащиты трудовых прав работников.
43. Понятие трудовых споров по российскому законодательству. Общая характеристика правовой природы трудовых споров.
44. Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров: выборность членов комиссии по трудовым спорам; участие профсоюзов; гласность рассмотрения; законность; объективность и полнота исследования; быстрота рассмотрения; бесплатность; обеспечение реального исполнения.
45. Источники правового регулирования трудовых споров.
46. Профессиональные союзы – общественные организации граждан.
47. Общая характеристика правового статуса профсоюза в сфере труда. Правовой и союзный (не правовой) статус профсоюзов.
48. Условие и порядок вступления в профсоюзы.
49. Уставы профсоюзов, их принятие.
50. Юридические формы представительства профсоюзов (решение вопросов с учетом мнения профсоюза, по согласованию и совместно с органами, приоритетное участие).
51. Понятие и общая характеристика коллективных договоров и соглашений.
52. Стороны коллективного договора.
53. Процедура подготовки и заключения коллективного договора, ее стадии.
54. Сроки заключения коллективного договора.
55. Содержание договора.
56. Ответственность за неисполнение коллективного договора.
57. Трех сторонние соглашения.
58. Их содержание и отличительные особенности.

59. Процедура разрешения конфликтов, возникающих во времени ведения переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений

КОМПЛЕКТ ПРИМЕРНЫХ ЗАДАНИЙ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ **для текущего контроля по дисциплине «Трудовое право»**

Студенту предлагаются варианты контрольных работ, включающие задания в виде теоретических вопросов и практической задачи. Номер варианта контрольной работы определяется преподавателем. Тематика контрольных работ сформирована по принципу сочетания тем дисциплины. Написанию контрольной работы должно предшествовать изучение лекционного материала, решение задач на практических занятиях и в процессе самостоятельной работы. Для успешного выполнения контрольной работы необходимо ознакомиться с литературой, список которой дан в разделе 7 рабочей программы «Перечень основной и дополнительной литературы». Для выполнения контрольной работы отводится 2 академических часа.

Выбирая оптимальный способ решения, исходя из действующих правовых норм, нормативных документов и имеющихся ограничений, ответьте на вопросы задачи:

Вариант 1.

1. Понятие трудового права и его значение.
2. Соотношение трудового права со смежными отраслями.
3. Тенденции развития трудового права.

Задача. *Бригада рабочих-котельщиков была приглашена для монтажа резервуаров хранения нефтепродуктов. Трудовые книжки на рабочих заведены не были, приказ о зачислении на работу не издавался. Вознаграждение выплачивалось за каждый смонтированный резервуар.*

Через пять месяцев работа была окончена и котельщики потребовали выплатить им компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие.

Распространяются ли нормы ТК РФ на данные отношения? Подлежат ли удовлетворению эти требования.

Вариант 2.

1. Источники трудового права: понятие и виды. Система источников трудового права..
2. Международное регулирование труда.
3. Роль и значение судебной практики по трудовым спорам.

Задача. Предприниматель Сусликов, работающий по свидетельству государственной регистрации, заключил договор с гражданином Филипповым о работе в качестве грузчика. По окончании работы, продолжавшейся с 31 мая по 31 июля, договор был расторгнут. Филиппов потребовал выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск в размере четырехдневного заработка. Предприниматель Сусликов отказал ему в этом, ссылаясь на то, что работа была временной, и договор, заключенный с Филипповым, как и с другими временными работниками, именуется договором подряда.

Решите дело. Назовите источники права по данному делу.

Могут ли нормы гражданского законодательства быть заменены нормами трудового права?

Вариант 3.

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.
2. Граждане (наемные работники) и работодатели (физические и юридические лица)- субъекты трудового права.
3. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.

Задача. Серовой и Пучину, желающим работать в магазине соответственно продавцом и грузчиком, администрация магазина отказала в приеме на работу, ссылаясь на то, что Серова в прошлом была судима за хищение, а Пучин - за убийство.

Дайте заключение по делу.

Можно ли подобным образом ограничить трудовую правоспособность граждан?

Вариант 4

1. Социальное партнерство: понятие, стороны и формы.
2. Коллективный договор: понятие, стороны и содержание.
3. Коллективные соглашения: понятие и виды.

Задача. Директор завода отказал профсоюзу в заключении коллективного договора, мотивируя это тем, что завод содержит профком, финансирует его мероприятия; оплачивает его расходы по связи,

теплу, электроэнергии; предоставляет машины, выплачивает премии, а Закон «О коллективных договорах и соглашениях» не допускает ведения переговоров и заключения договоров от имени работников организациями, финансируемыми работодателями.

Правомерен ли отказ директорат

Вариант 5.

1. Понятие и значение трудового договора. Его отличия от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.

2. Общий порядок заключения трудового договора.

3. Изменение трудового договора: перевод, перемещение, изменение существенных условий труда.

4. Расторжение трудового договора по инициативе работника и работодателя: общие и дополнительные основания.

Задача. При приеме на работу Гусева на должность экономиста администрация завода потребовала от него следующие документы: паспорт, трудовая книжка, резюме, диплом об окончании вуза, характеристика с прежнего места работы, медицинская справка о состоянии здоровья, справка об обеспеченности жилой площадью.

После представления этих документов Гусев был принят на работу с двухмесячным испытательным сроком. За неделю до его истечения администрация предложила продлить срок испытания еще на один месяц, поскольку первоначально установленный срок оказался недостаточным для определения его деловых качеств. Гусев дал на это согласие. Через три недели после этого он был уволен как не выдержавший испытания.

Какие нарушения закона допустила администрация предприятия?. Каков порядок приема на работу?

Вариант 6.

1. Понятие и виды рабочего времени по трудовому праву.

2. Режим, учет и использование рабочего времени.

3. Понятие и виды времени отдыха.

Задача. Свечин в возрасте семнадцати лет был принят на работу электромонтером в общежитие училища. По трудовому договору Свечин был обязан работать 40 часов в неделю, а проработанные сверх этого часы ему должны были компенсировать отгулами. Через три месяца он уволился и попросил оплатить ему сверхурочные часы. Администрация согласилась с тем, что Свечин за три месяца действительно переработал 80 часов, но отказалась оплатить их, так как за это ему были предоставлены отгулы.

Разрешите спор.

Вариант 7.

1. Понятие оплаты труда и методы ее правового регулирования.

2. Заработная плата. Тарифная система и ее элементы.

3. Системы и формы оплаты труда в организациях.

4. Нормирование труда.

Задача. Бородина, инструктор отдела профессионального обучения службы занятости, письменно обжаловала в вышестоящий центр занятости приказ руководителя подразделения, в котором она работает, об установлении ей оклада в размере 750 руб., так как по штатному расписанию должностной оклад инструктора службы - 800 руб. (оклад в 750 руб. зафиксирован в трудовом договоре Бородиной). О размере заработка по штатному расписанию работница узнала спустя четыре месяца после начала работы.

Вправе ли Бородина требовать выплаты разницы за отработанное время? Ваше решение данного казуса.

Вариант 8.

1. Понятие гарантий и компенсаций.

2. Гарантийные выплаты, доплаты и их виды.

3. Компенсационные выплаты и их виды.

Задача. 6. В связи с ремонтом помещения лаборатории фотограф объединения «Зенит» Пронин по устной договоренности с администрацией разместил свою аппаратуру на частной квартире. За аренду помещения владельцу квартиры Пронин уплатил 2 тыс. руб. По окончании ремонта Пронин потребовал от администрации возместить ему расходы, связанные с арендой помещения, но ему было отказано. Пронин обратился в суд.

Подлежит ли его требование удовлетворению?

Вариант 9.

1. Понятие и значение трудовой дисциплины. Правовые методы ее обеспечения и укрепления.

2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Обязанности работников и администрации.

3. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды.

Задача. Решением администрации АО «Текмаш» в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право штрафовать работников, допустивших повторный брак в течение месяца, в размере месячной минимальной оплаты труда. Одновременно было предусмотрено, что работникам, не допустившим брака в течение трех месяцев, выдается премия в размере месячной минимальной оплаты труда.

Законно ли решение администрации?

Каков порядок принятия и изменения Правил внутреннего трудового распорядка?

Вариант 10.

1. Понятие, значение и функции материальной ответственности.

2. Материальная ответственность работников. Условия материальной ответственности работников за ущерб, причиненный организации-работодателю.

3. Материальная ответственность работодателя перед работниками и ее виды.

Задача. Слесарь Тимохин при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен выговор, а бухгалтерия произвела удержание из его заработной платы в размере полной стоимости ремонта. Тимохин, считая незаконным применение двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в КТС.

Возможно ли применение одновременно дисциплинарного взыскания и материальной ответственности?

Какую Материальную ответственность (ограниченную или полную) должен нести слесарь Тимохин.

Каков порядок взыскания причиненного ущерба?

Может ли быть рассмотрен данный спор в КТС?

Вариант 11.

1. Понятие и виды трудовых споров. Причины их возникновения.

2. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

3. Коллективные трудовые споры: понятие, их предмет, стороны и виды. Порядок их разрешения.

Задача. Медсестра Свиридова была уволена по несоответствию занимаемой должности в связи с состоянием здоровья. Не согласившись с увольнением, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Суд назначил дело к слушанию через два месяца. Заслушав в судебном заседании объяснения истицы и ответчика, суд вынес определение о направлении Свиридовой на судебную психиатрическую экспертизу для установления ее дееспособности и пригодности к работе медсестры. После проведения экспертизы, спустя три месяца, дело назначили к слушанию, но не явился представитель ответчика. Дело о восстановлении на работе Свиридовой было рассмотрено лишь через пять месяцев после поступления заявления. Поскольку она была признана дееспособной, суд восстановил Свиридову в должности медсестры и взыскал в ее пользу зарплату за три месяца вынужденного прогула. В остальной части иска было отказано, так как, по мнению суда, не было явного грубого нарушения закона, со стороны администрации больницы.

Укажите допущенные нарушения в деле.

Правильно ли оплачен вынужденный прогул.

Верно ли решение суда по требованию истицы о взыскании морального вреда.

Комплект примерных тестов для текущего контроля по дисциплине «Трудовое право»

Тесты по дисциплине «Трудовое право» содержат основные вопросы по темам соответствующего раздела. Каждому студенту при тестировании по дисциплине предоставляется 15 вопросов, на каждый из которых даны варианты ответов, только один из них является правильным. Студенту необходимо выбрать правильный ответ из предложенных ему вариантов ответов.

Для выполнения теста отводится 45 минут.

1. Выступает стороной трудового отношения:

- а) преподаватель университета;
- б) военнослужащий;
- в) индивидуальный предприниматель;
- г) свободный художник.

2. Система источников трудового права включает:

- а) федеральные нормативные правовые акты;
- б) постановления Пленума Верховного Суда РФ;
- в) приказы руководителя организации;
- г) трудовые договоры.

3. По общему правилу, трудовая правосубъектность гражданина в качестве работника возникает с ... лет:

- а) 14; б) 15; в) 16; г) 18.

4. В соответствии с действующим законодательством, в качестве работодателя могут выступать:

- а) структурные подразделения организации;
- б) юридические лица;
- в) филиалы и представительства;
- г) представительства.

5. Досудебное рассмотрение индивидуального трудового спора осуществляется:

- а) комиссиями по трудовым спорам;
- б) органами федеральной инспекции труда;
- в) профсоюзными органами;
- г) руководителем организации.

6. Безработный это лицо:

- а) трудоспособный гражданин;
- б) зарегистрированное в органах Министерства по налогам и сборам РФ в качестве налогоплательщика;
- в) имеет не менее одного года трудового стажа;
- г) способное приступить к работе.

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

- а) в день подписания договора;
- б) в день вступления договора в силу;
- в) на следующий рабочий день после вступления договора в силу;
- г) через три рабочих дня после вступления договора в силу.

8. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение _____ со дня увольнения с прежнего места работы:

- а) недели;
- б) двух недель;
- в) одного месяца;
- г) трех месяцев.

9. Лицо, которому отказано в заключении трудового договора, вправе обратиться с жалобой в:

- а) комиссию по трудовым спорам;
- б) профсоюз;
- в) суд;
- г) примирительную комиссию.

10. Согласно ст. 66 Трудового кодекса РФ, сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является:

- а) предупреждение;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) увольнение.

11. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее ____ со дня фактического допущения работника к работе:

- а) трех дней;

- б) пяти дней;
- в) недели;
- г) двух недель.

12. Испытание при приеме на работу устанавливается для:

- а) беременных женщин;
- б) несовершеннолетних;
- в) работника, принятого по письменному объявлению работодателя в СМИ;
- г) работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

13. Работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за ... дня о досрочном расторжении трудового договора:

- а) три календарных;
- б) три рабочих;
- в) пять календарных;
- г) пять рабочих.

14. Решение аттестационной комиссии носит _____ характер:

- а) обязательный;
- б) запрещающий;
- в) рекомендательный;
- г) информационный.

15. О введении изменений организационных или технических условий труда, влекущих за собой изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем не позднее чем за ____ до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом:

- а) две недели;
- б) один месяц;
- в) два месяца;
- г) три месяца.

Комплект примерных заданий для промежуточной аттестации (зачет) по дисциплине «Трудовое право»

Зачет проводится в виде итогового теста и решения практического задания. Для выполнения отводится 90 минут.

Примерные задания итогового теста

1. Основные принципы трудового права нашли свое закрепление:

- а) в Трудовом кодексе РФ;
- б) в Гражданском кодексе РФ;
- в) в Конституции РФ.

2. Принудительный труд в Российской Федерации разрешен в случаях:

- а) необходимости поддержания трудовой дисциплины;
- б) как мера ответственности за участие в забастовке;
- в) принудительный труд в Российской Федерации запрещен.

3. Стороны трудовых отношений - это:

- а) работник и работодатель;
- б) работник, работодатель и посредник (например, биржа труда);
- в) работодатель и посредник (например, биржа труда).

4. Коллективный договор - это:

- а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- б) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном и территориальном уровнях»

5. Коллективный договор заключается на срок не более:

- а) 1 года;

б) 3 лет;

в) 5 лет.

6. Трудовой договор - это:

а) соглашение между работодателем и представителем работника;

б) соглашение между работником и представителем работодателя;

в) соглашение между работодателем и работником.

7. Трудовые договоры могут заключаться:

а) только на неопределенный срок;

б) на определенный либо на неопределенный срок;

в) сроком до 10 лет.

8. Трудовой договор вступает в силу:

а) с оговоренной в нем даты;

б) с момента его подписания;

в) с момента фактического допущения работника к работе.

9. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

а) 10 лет;

б) 12 лет;

в) 16 лет.

10. Основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже является:

а) трудовой договор;

б) личное дело;

в) трудовая книжка.

11. Трудовой договор заключается:

а) всегда в письменной форме;

б) как в письменной, так и в устной форме по усмотрению сторон.

12. При приеме на работу испытательный срок не может превышать:

а) 12 месяцев;

б) 14 месяцев;

в) 6 месяцев.

13. Перевод на другую постоянную работу и перемещение осуществляется:

а) с письменного согласия работника;

б) с устного согласия работника;

в) согласие работника не требуется.

14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

а) за 30 дней;

б) за 7 дней;

в) за 2 недели;

г) предварительного уведомления вообще не требуется.

15. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:

а) 36 часов в неделю;

б) 48 часов в неделю;

в) 40 часов в неделю.

16. По трудовому законодательству понятие «ночное время» трактуется как:

а) время с 21 часа до 5 часов;

б) время с 22 часов до 6 часов;

в) время с 23 часов до 7 часов.

17. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать:

а) 2 часов в день и 8 часов в неделю;

б) 3 часов в день и 12 часов в неделю;

в) 4 часов в день и 16 часов в неделю.

18. Привлечение к сверхурочным работам производится:

а) с устного согласия работника;

б) с письменного согласия;

в) по приказу работодателя.

19. Перерыв включается в рабочее время:

а) да;

б) нет;

в) да, если это оговорено в трудовом договоре.

20. Продолжительность перерыва в течение рабочего дня может быть:

- а) от 10 минут до 30 минут;
- б) от 30 минут до 1 часа;
- в) от 30 минут до 2 часов;
- г) от 30 минут до 3 часов.

21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- а) 24 календарных дня;
- б) 26 календарных дней;
- в) 28 календарных дней; г) 30 календарных дней.

22. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении:

- а) 11 месяцев непрерывной работы;
- б) 6 месяцев непрерывной работы;
- в) 2 месяца непрерывной работы.

23. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:

- а) 20%;
- б) 50%;
- в) 25%;
- г) 33%.

24. К дисциплинарным взысканиям по Трудовому кодексу РФ не относятся:

- а) замечание;
- б) предупреждение;
- в) выговор;
- г) строгий выговор;
- д) понижение в должности;
- е) увольнение.

25. Материальная ответственность сторон закрепляется:

- а) устным соглашением;
- б) трудовым договором;
- в) письменным соглашением.

26. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба:

- а) только деньги;
- б) как деньги, так и равноценное имущество;
- в) может исправить поврежденное имущество.

27. Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью:

- а) 70 календарных дней до родов и 70 - после родов;
- б) 60 календарных дней до родов и 60 - после родов;
- в) 50 календарных дней до родов и 50 - после родов.

28. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста (с сохранением стажа):

- а) 2 года;
- б) 3 года;
- в) 6 лет.

29. Кроме самой женщины отпуск по уходу за ребенком может быть использован:

- а) отцом ребенка;
- б) бабушкой ребенка;
- в) бабушкой либо дедушкой ребенка;
- г) кроме самой женщины - больше никем.

30. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работника в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью:

- а) 25 календарных дня;
- б) 28 календарных дней;
- в) 29 календарных дней;
- г) 30 календарных дней;
- д) 31 календарный день.

Комплект примерных практических заданий:

Задание 1.

Главный врач больницы заключил письменное соглашение с бригадой из пяти человек на проведение работ по ремонту системы отопления. В нем были указаны график выполнения и срок окончания работ — 1 октября текущего года, вознаграждение за всю работу в сумме 90 тыс. руб. и обязанности больницы по обеспечению работы материалами. В целях соблюдения режима отдыха пациентов согласовано время ежедневной работы с 9.00 до 21.00. В связи с тем, что график и проектные требования бригадой нарушались, главный врач через 20 дней после начала работы издал приказ об одностороннем расторжении указанного соглашения.

Члены бригады настаивали на отмене приказа и продолжении работы. В заявлении они указали, что уволены без законного основания, просили оплатить 30% фактически выполненного объема работы, начислить пособие по болезни члену бригады, получившему травму во время работы на данном объекте.

Какова отраслевая принадлежность отношений сторон? Подлежат ли удовлетворению заявленные требования?

Задание 2.

Умнов, имевший в собственности грузовую автомашину, заключил с АО «Экспедиция» договор аренды транспортного средства с экипажем, по которому принимал на себя обязательства по перевозке грузов для нужд организации в свободное от основной работы время. Оплата производилась каждые две недели в зависимости от объема груза и дальности его транспортировки.

Когда Умнов заболел и 24 дня находился на стационарном лечении, директор общества отказал ему в пособии по временной нетрудоспособности, поскольку страховые платежи на его вознаграждение не начислялись. По заявлению Умнов суд признал эти отношения трудовыми, обязал произвести платежи в фонд социального страхования, выплатить пособие за время болезни. В апелляционной жалобе юрист организации считал решение суда ошибочным, поскольку трудовой договор не заключался, приказ о приеме не издавался, трудовая книжка и другие документы не были исполнителем представлены.

Какими нормами руководствовался суд, вынося решение? Кто прав: суд или юрист организации? Подлежит ли удовлетворению требование Умнова?

Задание 3.

Иванов — сторож склада сельскохозяйственного кооператива «Россия», решением общего собрания был исключен из кооператива за самовольное оставление объекта охраны на 3 часа в период дежурства. В это время неизвестные лица похитили из склада 200 кг зерна семенного фонда.

Иванов обжаловал это решение в суд. В исковом заявлении о восстановлении на работе он указал, что председатель не затребовал у него объяснения по поводу обстоятельств оставления объекта, решение об исключении принято спустя 1,5 месяца после указанного факта, кроме того, исключение за отсутствие на работе менее 4 часов не соответствует нормам трудового законодательства.

Каким законодательством следует руководствоваться при рассмотрении данного спора? Как, по вашему мнению, он должен быть решен?

Задание 4.

Прапорщик полиции Петров уволился из органов внутренних дел по собственному желанию. Ввиду болезни сотрудника кадрового органа УВД ему не была выдана трудовая книжка. Через 20 дней, получая трудовую книжку, Петров обнаружил в ней подчистки и отказался от ее получения. Спустя 10 дней записи были исправлены, и книжка выслана Петрову по почте. Получив свою книжку через 40 дней после увольнения, Петров подал заявление об оплате времени вынужденного прогула и изменении даты увольнения на день получения трудовой книжки.

УМВД отказалось выполнить эти требования.

Дайте нормативное обоснование решения. Прав ли начальник УМВД?

Задание 5.

Общество с ограниченной ответственностью учреждено Малько и Рыбина (вклад каждой 50% уставного капитала). Директором общества избрана Малько (совмещает обязанности бухгалтера), Рыбина работает в обществе руководителем отдела продаж.

По истечении первого года работы Малько перестала интересоваться делами общества, не появлялась в офисе, не вела документацию фирмы. При этом она исправно начисляла себе оклад и ежемесячные премии. Фактически все дела по управлению обществом вела Рыбина. Она предложила Малько уволиться по собственному желанию. С таким предложением Малько не согласилась и заявила, что учредитель — директор организации сам определяет, когда и как ему работать, увольняться она не собирается, а право на заработную плату она имеет в любом случае, даже если вообще не будет ходить на работу.

Распространяются ли на работающих учредителей ООО нормы трудового права? Права ли Малько? Можно ли разрешить указанную ситуацию?

Задание 6.

Проектная организация имеет в штате 6 инженеров, занимающих должности руководителей проектов. Более двадцати инженеров-проектировщиков и программистов заняты на основании гражданско-правовых договоров об оказании услуг по разработке и изготовлению технической документации. Премии по итогам сдачи проектов начислялись только работникам фирмы.

Исполнители проектов по гражданским договорам обратились с жалобой в прокуратуру, указав, что фирма нарушает трудовое законодательство. Директор организации в ответе на жалобу пояснил, что заказы на проекты носят нерегулярный характер, поэтому невозможно обеспечить постоянной работой всех исполнителей. Нужные специалисты привлекаются при наличии заказа, для выполнения разовых работ и на срок их исполнения. Такие отношения, по сути, являются гражданско-правовыми.

Прав ли руководитель? Следует ли считать отношения с участием нештатных проектировщиков трудовыми?

Задание 7.

Лившиц вела дела коммерческой организации на основании договора об оказании правовых услуг. При этом она обязана была являться в организацию каждые понедельник и пятницу к 10.00 либо в другие дни по вызову руководителя. Для обеспечения ее деятельности организация приобрела компьютер, расходные материалы и правовую систему «Консультант Плюс», предоставляла ей рабочее место в помещении бухгалтерии. Вознаграждение за оказанные услуги выплачивалось на основании акта выполненных работ в сумме 10 тыс. руб. седьмого числа каждого месяца.

Спустя 6 месяцев она обратилась к директору с просьбой оформить ее работу трудовым договором, издать приказ о приеме со дня начала работы, внести в трудовую книжку запись о работе юрисконсультантом для подтверждения стажа, необходимого для замещения должности судьи, а также предоставить оплачиваемый отпуск за первый год работы. Директор оказался сделать это, ссылаясь на то, что такой должности в организации нет.

Ваше мнение по существу требований Лившиц? Можно ли считать такие отношения трудовыми?

Задание 8.

Дворкович по договору с акционерным обществом «Рога и Копыта» (г. Москва) о представительстве интересов общества в г. Смоленске вел переговоры с покупателями биодобавок и медицинских приборов, заключал от имени общества договоры купли-продажи и доставлял заказы клиентам. Оплата его услуг производилась из расчета 10% от суммы заключенной сделки. Для подтверждения полномочий Дворкович руководитель компании выдал ему удостоверение официального представителя фирмы в Смоленске.

Поскольку Дворкович за месяц не заключил ни одной сделки в интересах общества, директор фирмы расторг с ним договор. Не согласившись с этим, Дворкович обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оформлении трудовых отношений, оплате вынужденного прогула и компенсации морального вреда в сумме 50 тыс. руб. В заявлении он указал, что при заключении договора представлял диплом и сертификат врача-физиотерапевта, а также копию трудовой книжки о стаже работы по медицинской специальности.

Ваше мнение по существу спора? Относятся ли указанные отношения к предмету

трудового права? Мотивируйте выводы.

Задание 9.

Индивидуальный предприниматель Сердюков арендовал торговое место на вещевом рынке «Заднепровский» и заключил договор коммерческого представительства с Павловой, которая на этом месте продавала товары, принадлежавшие Сердюкову. Товары передавались Павловой на реализацию по доверенности и накладной. 20 ноября Павлова представила справку о беременности и направление на стационарное лечение.

В тот же день договор представительства был расторгнут. Павлова обратилась в инспекцию труда за разъяснениями, рассчитывая на получение в перспективе пособия по беременности и родам.

Относятся ли указанные отношения к предмету трудового права? Дайте мотивированный ответ.

Задание 10.

Эксперт-товаровед Сковрцова 2-3 раза в течение пяти последних лет на 6-7 дней привлекалась торгово-промышленной палатой области для проведения экспертизы товаров бытового назначения по заказам организаций и физических лиц. Ее работа оформлялась договором на оказание экспертных услуг с единовременной оплатой в размере 30% от стоимости экспертизы, оплаченной заказчиком.

В июле 2021 г. Сковрцова потребовала предоставить ей ежегодные оплачиваемые отпуска за 2018-2020 годы.

Подлежат ли удовлетворению требования Сковрцовой?

Задание 11.

В трудовой договор управляющего инвестиционным фондом включены следующие условия:

- об обеспечении по итогам работы за первый год не менее 20% доходности инвестиций;
- о праве на получение по истечении года работы денежного бонуса в размере 5% чистой прибыли фонда при указанной доходности инвестиций;
- о праве на приобретение привилегированных акций фонда по цене размещения;
- о предоставлении в безвозмездное пользование служебной квартиры на период работы в должности управляющего;
- о выплате компенсации в размере 5 должностных окладов при досрочном увольнении по состоянию здоровья и иным причинам, не связанным с виновными действиями;
- о полной имущественной ответственности за любой ущерб, причиненный имуществу, в том числе и финансовым активам фонда.

Какие из этих условий относятся к отрасли трудового права? Каковы правовые последствия включения в трудовой договор гражданско-правовых обязательств?

Задание 12.

Как соотносятся (связаны) с отраслью трудового права следующие положения гражданского законодательства:

- о видах юридических лиц;
- об организационно-правовых формах юридических лиц;
- о создании, реорганизации и ликвидации юридических лиц;
- об очередности удовлетворении требований кредиторов при ликвидации юридического лица;
- о правопреемстве при реорганизации юридических лиц;
- о несостоятельности (банкротстве) организаций;
- об органах управления организацией;
- о признании гражданина безвестно отсутствующим или об объявлении его умершим;
- о правоспособности физических лиц;
- об ответственности работников за ущерб, причиненный третьим лицам?

Задание 13.

В судебной практике возник ряд вопросов, касающихся реализации принципа свободы труда.

Широков, желавший уволиться по собственному желанию в связи с переходом на более выгодную работу, считал, что предусмотренный ст. 80 ТК РФ двухнедельный срок уведомления нарушает его право на свободный выбор места работы, поскольку новый работодатель не всегда готов ждать кандидата на должность.

Широков был уволен по инициативе работодателя с формулировкой «за некомпетентность». Суд восстановил его в прежней должности. Прокурор, участвующий в этом деле, пояснил, что при прекращении трудовых отношений свободен только работник, который может уволиться, когда хочет и без объяснения причин, а работодатель не свободен в выборе оснований увольнения.

Существует ли свобода труда для работодателей? В нем она проявляется? В каких нормах ТК РФ раскрывается содержание принципа свободы труда?

Задание 14.

Главному приставу-исполнителю поступила жалоба гражданки Ефремовой, просившей обязать ее бывшего мужа исполнить решение суда об уплате алиментов на содержание несовершеннолетних детей.

По материалам жалобы службой судебных приставов совместно с представителем прокуратуры и уполномоченным по правам ребенка проведена проверка, в ходе которой было установлено, что бывший супруг Ефремовой в возрасте 35 лет имеет высшее техническое образование, трудоспособен, не работает и не состоит на учете в органах занятости. Проживает со своей матерью — инвалидом на средства ее пенсии.

В ответе на жалобу указано: «Ввиду отсутствия у ответчика доходов исполнить постановление суда о взыскании алиментов невозможно. Поскольку труд в РФ свободен и принуждение к нему не допускается, служба судебных приставов обязать Ефремова к труду не может. Для защиты своих прав Вам следует обратиться в суд».

Согласны ли вы с ответом? Возможно ли принудительное трудоустройство в данном случае?

Задание 15.

Сервисным центром «Фольксваген-групп» с мастером участка Крыловым заключен договор о дополнительном профессиональном обучении по программе технического обслуживания и ремонта автоэлектроники. Обучение проводилось специалистами из Германии на базе центра с отрывом от работы; выплачивалась стипендия — 8 тыс. руб. ежемесячно, по итогам обучения Крылов прошел 2-месячную стажировку на зарубежных заводах фирмы. Все расходы оплачивались центром.

По условиям договора Крылов обязан отработать в центре по завершении обучения 36 месяцев. Однако спустя 9 месяцев он открыл собственное дело, перестал выходить на работу и подал заявление об увольнении.

Юрист компании пояснил, что работодатель не может принудить Крылова к продолжению работы. После чего директор центра издал приказ об увольнении Крылова за прогул и направил в его адрес предложение о возмещении 200 тыс. руб., затраченных на его обучение.

Законны ли действия Крылова с учетом принципов трудового права РФ? Вправе ли работодатель обязать Крылова отработать затраченные средства? Подлежат ли удовлетворению финансовые требования работодателя?

Задание 16.

Солодов, работавший кочегаром в котельной детского спортивно-оздоровительного комплекса «Юниор», в 1982 году был осужден за преступление против общественной безопасности по ст. 206 УК РСФСР (хулиганство) на один год лишения свободы. Данный факт выявлен при проведении прокурорской проверки в июне 2015 года. По представлению прокурора Солодов уволен по п. 13 ст. 83 ТК РФ. Увольнение обжаловано в суд. В исковом заявлении адвокат Солодова указал, что работодатель нарушил конституционный принцип свободы труда, поскольку судимость давно погашена, а трудовая функция кочегара не связана с педагогической работой. Суд отказал в восстановлении на работе.

Ваше мнение по существу указанных обстоятельств и решения суда? Изменится ли решение, если Солодов был осужден за развратные действия?

Задание 17.

Методист отдела подготовки кадров АО «Кристалл» Ермакова, не получив в установленный срок — 7 июня заработную плату за май (последняя дата выплаты заработной платы — 21 мая), на следующий день не вышла на работу. Она письменно предупредила работодателя о приостановлении работы, указав в заявлении, что ТК РФ запрещает принудительный труд.

Директор издал приказ об увольнении Ермаковой за прогул.

Кто прав в указанной ситуации?

Задание 18.

Бригада слесарей направлена в цех акриловой кислоты для устранения аварии на одном из аппаратов химического производства. Однако они отказались от выполнения этой работы, мотивируя тем, что цех «загазован вредными веществами», а они не обеспечены костюмами химической защиты. Из-за несвоевременного устранения аварии предприятие понесло убытки на 125 тыс. руб. За указанные действия ремонтники получили дисциплинарные взыскания, были на год лишены всех стимулирующих выплат, также принято решение о взыскании с них материального ущерба.

Можно ли рассматривать описанную ситуацию как принуждение к труду? Законны ли санкции, примененные к работникам: варианты решения?