

**Федеральное государственное казенное
образовательное учреждение высшего образования
«Университет прокуратуры Российской Федерации»**

Дальневосточный юридический институт (филиал)

Кафедра гражданско-правовых дисциплин

УТВЕРЖДЕН

на совместном заседании кафедр
12.05.2026, протокол № 12

Заведующий кафедрой
Е.В. Яковенко



**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине**

Трудовое право

Специальность 40.05.04

Судебная и прокурорская деятельность

***Уровень профессионального образования
высшее образование – специалитет***

Специализация

Прокурорская деятельность

Год начала подготовки – 2026

Очная форма обучения

Владивосток, 2026

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине «Трудовое право» обсужден и одобрен совместном заседании кафедр Дальневосточного юридического института (филиала) Университета прокуратуры Российской Федерации от 12.05.2026, протокол № 12.

Автор-составитель:

Васильева А. В., старший преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин, и. о. декана юридического факультета
Дальневосточного юридического института (филиала)
Университета прокуратуры Российской Федерации

Фонд оценочных средств по учебной дисциплине «Трудовое право» подготовлен в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – специалитет по специальности 40.05.04 Судебная и прокурорская деятельность, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 18.08.2020 № 1058.

© Университет прокуратуры

Российской Федерации, 2026.

Оглавление

1. Цель фонда оценочных средств.....	4
2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	4
3. Уровни сформированности компетенций, шкала и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине	8
4. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Трудовое право»	9
5. Оценочные средства по дисциплине.....	12
6. Контрольно-измерительные материалы по дисциплине.....	43

1. Цель фонда оценочных средств

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся по учебной дисциплине «Трудовое право». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе учебной дисциплины.

Унифицированный фонд оценочных средств включает рекомендуемые контрольно-измерительные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, указанных в рабочей программе учебной дисциплины, а также критерии оценок (шкалу оценивания) к ним.

Структура и содержание заданий: унифицированные задания разработаны в соответствии с унифицированной рабочей программой учебной дисциплины «Трудовое право».

В структурных подразделениях Университета прокуратуры Российской Федерации, в том числе в его институтах (филиалах) оценочные средства могут использоваться в рамках электронной информационно-образовательной среды с учётом действующих локальных нормативных правовых актов Университета и его институтов (филиалов).

2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора компетенции	Этап формирования	Дисциплины, участвующие в формировании компетенции
ОПК-3 Способен при решении задач профессиональной деятельности применять нормы материального и процессуального права	ОПК-3.1 Понимает особенности различных форм реализации права, устанавливает фактические обстоятельства, имеющие юридическое значение	3,4 этап из 10	1,2 этап – Теория государства и права 4,5 этап – Административное право 5 этап – Право социального обеспечения 6,8,10 – Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)
	ОПК-3.2 Определяет характер правоотношения и подлежащие применению нормы материального и	3,4 этап из 10	4,5 этап – Административное право 4 этап – учебная практика (практика по профилю профессиональной деятельности) 5 этап – Право социального

	процессуального права		обеспечения 6,8,10 – Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)
	ОПК-3.3 Принимает юридически значимые решения и оформляет их в точном соответствии с нормами материального и процессуального права	3,4 этап из 10	4,5 этап – Административное право 4 этап – учебная практика (практика по профилю профессиональной деятельности) 5 этап – Право социального обеспечения 5,6 – Гражданский процесс 6,8,10 – Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)
ОПК-5 Способен профессионально толковать нормы права	ОПК-5.2 Использует различные приемы и способы толкования норм права для уяснения и разъяснения их смысла и содержания	3,4 этап из 10	1,2 этап – Теория государства и права 2,3 этап – Конституционное право 4,5 этап – Административное право 5 этап – Право социального обеспечения 6,8,10 – Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)
	ОПК-5.3 Применяет нормы законодательства различных отраслей права, в том числе в их системной связи	3,4 этап из 10	2,3 этап – Конституционное право 4,5 этап – Административное право 5 этап – Право социального обеспечения 6,8,10 – Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)
ПК-2 Способен квалифицированно, юридически правильно толковать и	ПК-2.1 Юридически правильно применяет нормы законодательства различных отраслей права при осуществлении	3,4 этап из 10	2,3 этап – Конституционное право 5 этап – Право социального обеспечения 8 этап – Прокурорский надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина

применять нормы законодательства различных отраслей права при осуществлении прокурорской деятельности, в том числе в их системной связи	прокурорского надзора за соблюдением Конституции Российской Федерации и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации		6,8,10 – Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)
	ПК-2.2 Юридически правильно применяет нормы законодательства различных отраслей права при осуществлении прокурорского надзора за соблюдением прав и свобод человека и гражданина	3,4 этап из 10	5 этап – Право социального обеспечения 8 этап – Прокурорский надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина 9 этап – Методика и тактика прокурорских проверок 6,8,10 – Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)
ПК-3. Способен выполнять должностные обязанности по обеспечению законности, защите прав и законных интересов граждан, организаций, охраняемых законом интересов общества и государства	ПК-3.1. Понимает основные проблемы дисциплин, определяющих область прокурорской деятельности, осознает их взаимосвязь в целостной системе знаний и значение для реализации права в профессиональной деятельности	3,4 этап из 10	1 этап – Судостроительство и правоохранительные органы 3,4,5,6 этап – Гражданское право 6,8,10 – Производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)

Основными этапами формирования указанных компетенций в процессе освоения образовательной программы являются последовательное изучение дисциплин (прохождение практик) направленных на формирование определённых компетенций в процессе освоения нескольких учебных дисциплин. Этап формирования компетенций определяется местом дисциплины в унифицированной образовательной программе (раздел 3 рабочей программы дисциплины). Изучение каждой дисциплины предполагает овладение обучающимися необходимыми знаниями, умениями и навыками, соотнесенными с индикаторами достижения компетенции. Результат аттестации обучающихся на различных этапах формирования компетенций показывает уровень освоения компетенций обучающимися.

Распределение компетенций (индикаторов достижения компетенций) по дисциплинам (практикам) закреплено в общей характеристике унифицированной основной образовательной программы.

3. Уровни сформированности компетенций, шкала и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине

Зачёт

Уровни сформированности компетенций	Пороговый	Базовый	Повышенный
Шкала оценивания	Оценка «зачтено»	Оценка «зачтено»	Оценка «зачтено»
Критерии оценивания	Компетенция сформирована. Демонстрируется недостаточный уровень самостоятельности практического навыка	Компетенция сформирована. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка	Компетенция сформирована. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность научных знаний и практического навыка

Экзамен

Уровни сформированности компетенций	Пороговый	Базовый	Повышенный
Шкала оценивания	Оценка «удовлетворительно»	Оценка «хорошо»	Оценка «отлично»
Критерии оценивания	Компетенция сформирована. Демонстрируется недостаточный уровень самостоятельности практического навыка	Компетенция сформирована. Демонстрируется достаточный уровень самостоятельности устойчивого практического навыка	Компетенция сформирована. Демонстрируется высокий уровень самостоятельности, высокая адаптивность научных знаний и практического навыка

В качестве основного критерия оценивания освоения дисциплины обучающимся используется наличие сформированных компетенций (компетенции).

Положительная оценка по дисциплине может выставляться и при неполной сформированности компетенции (компетенций), если её (их) формирование предполагается продолжить в ходе изучения других дисциплин или прохождения практик.

4. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине «Трудовое право»

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Вид контроля	Наименование оценочного средства и форма задания
1	1. Понятие, предмет, метод, функции, принципы и источники трудового права.	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.	Текущий контроль	Задания в открытой форме: - перечень примерных вопросов для проведения устного опроса; - практические задачи; - примерная тематика докладов.
2	2. Социальное партнёрство.	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.	Текущий контроль	Задания в открытой форме: - перечень примерных вопросов для проведения устного опроса; - практические задачи; - примерная тематика докладов.
3	3. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства.	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.	Текущий контроль	Задания в открытой форме: - перечень примерных вопросов для проведения устного опроса; - практические задачи; - примерная тематика докладов.
4	4. Трудовой договор.	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.	Текущий контроль	Задания в открытой форме: - перечень примерных вопросов для проведения устного опроса; - практические задачи; - примерная тематика докладов.
5	5. Рабочее время.	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.	Текущий контроль	Задания в открытой форме: - перечень примерных вопросов для проведения устного опроса; - практические задачи; - примерная тематика докладов.

6	Домашняя контрольная работа (по темам 4,5)	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.	Текущий контроль	Задания в открытой форме: примерное задание для письменной домашней контрольной работы.
7	Зачет	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.	Промежуточная аттестация	Вопросы для подготовки к зачету Комплект заданий и (или) задач для проведения зачета Образец билета для проведения зачета
8	6. Время отдыха.	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.	Текущий контроль	Задания в открытой форме: - перечень примерных вопросов для проведения устного опроса; - практические задачи; - примерная тематика докладов.
9	7. Оплата труда.	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.	Текущий контроль	Задания в открытой форме: - перечень примерных вопросов для проведения устного опроса; - практические задачи; - примерная тематика докладов.
10	8. Дисциплина труда.	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.	Текущий контроль	Задания в открытой форме: - перечень примерных вопросов для проведения устного опроса; - практические задачи; - примерная тематика докладов.
11	9. Материальная ответственность сторон трудового договора.	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.	Текущий контроль	Задания в открытой форме: - перечень примерных вопросов для проведения устного опроса; - практические задачи; - примерная тематика докладов.
12	10. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением	ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-	Текущий контроль	Задания в открытой форме: - перечень примерных вопросов для проведения

	законодательства о труде и правил охраны труда.	2.2, ПК-3.1.		устного опроса; - практические задачи; - примерная тематика докладов.
13	11. Индивидуальные и коллективные трудовые споры, порядок их разрешения.	ОПК-3.1, ОПК- 3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК- 5.3, ПК-2.1, ПК- 2.2, ПК-3.1.	Текущий контроль	Задания в открытой форме: - перечень примерных вопросов для проведения устного опроса; - практические задачи; - примерная тематика докладов.
14	Экзамен	ОПК-3.1, ОПК- 3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК- 5.3, ПК-2.1, ПК- 2.2, ПК-3.1.	Промежуточная аттестация	Вопросы для подготовки к экзамену Комплект заданий и (или) задач для проведения экзамена Образец билета для проведения экзамена

5. Оценочные средства по дисциплине

Перечень примерных вопросов для проведения устного опроса

Код формируемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.

Тема 1. Понятие, предмет, метод, функции, принципы и источники трудового права

Практическое занятие 1 (2 часа).

История трудового права России. Трудовое право – важнейшая отрасль российского права. Функции трудового права. Цели и задачи трудового законодательства. Наемный труд, его отличие от самостоятельного труда.

Предмет и метод трудового права, их особенности. Система трудового права, трудовые и иные тесно связанные с ними отношения. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми, их общая характеристика.

Система отрасли трудового права. Система трудового законодательства.

Наука трудового права. Отличие науки трудового права от учебной дисциплины.

Понятие и назначение принципов права. Понятие принципов правового регулирования труда. Классификация принципов трудового права. Содержание основных принципов регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Практическое занятие 2 (2 часа).

Понятие источника трудового права. Классификации источников трудового права. Конституция Российской Федерации о трудовых правах и свободах граждан. Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры как источники трудового права. Трудовой кодекс Российской Федерации – основной источник трудового права. Общая характеристика федеральных законов «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности». Указы Президента РФ как источники трудового права. Постановления Правительства РФ и нормативные правовые акты федеральных органов. Характеристика правовых актов Министерства труда и социальной защиты РФ.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

Акты социального партнерства. Коллективные договоры и соглашения.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем.

Комплексные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Нормативные правовые акты СССР.

Значение постановлений высших судебных органов.

Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц. Единство и дифференциация трудового права.

Практическое занятие 3 (2 часа).

Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, содержание трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений.

Понятие и виды субъектов трудового права. Понятие трудовой правосубъектности. Правовой статус основных субъектов трудового права. Правовые основы деятельности профсоюзов.

Тема 2. Социальное партнёрство

Практическое занятие 1 (2 часа).

Понятие социального партнерства в сфере труда. Основные принципы социального партнерства. Стороны, уровни и формы социального партнерства. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве. Органы социального партнерства, порядок их образования и полномочия.

Коллективные переговоры. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Понятие коллективного договора. Стороны, содержание и структура коллективного договора. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора.

Практическое занятие 2 (2 часа).

Понятие, виды соглашений, их содержание и структура. Порядок разработки проекта соглашения и заключения соглашения. Действие соглашения. Изменение и дополнение соглашения.

Регистрация коллективного договора, соглашения. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения.

Участие работников в управлении организацией, основные формы участия.

Ответственность сторон социального партнерства.

Раздел 2. Особенная часть

Тема 3. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства ***Практическое занятие 1 (2 часа).***

Правовые, экономические и организационные основы государственной политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы. Законодательство о занятости населения и трудоустройстве. Понятие занятости граждан, формы обеспечения трудовой занятости. Круг лиц, считающихся занятыми. Права граждан в области занятости.

Государственная политика в области содействия занятости населения. Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения; полномочие Российской Федерации, переданное для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации. Полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения. Участие органов местного самоуправления в содействии занятости населения.

Гарантии государства в области занятости. Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения (инвалидам, детям-сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей, женам (мужьям) военнослужащих и гражданам, уволенным с военной службы и др.). Особенности организации содействия занятости инвалидов. Сопровождение при содействии занятости инвалидов.

Регулирование и организация занятости населения. Правовое положение государственной службы занятости населения. Федеральные государственные стандарты государственных услуг и государственных функций в области содействия занятости населения. Статистическая отчетность и информация о занятости населения. Регистры получателей государственных услуг в сфере занятости населения. Информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «Работа в России». Государственный информационный ресурс «Справочник профессий». Привлечение на территорию Российской Федерации иностранной рабочей силы. Лицензирование деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации. Источники финансирования мероприятий по содействию занятости населения.

Практическое занятие 1 (2 часа).

Осуществление деятельности по предоставлению труда работников

(персонала). Содействие безработным гражданам и гражданам, зарегистрированным в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, в переезде и безработным гражданам и гражданам, зарегистрированным в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, и членам их семей в переселении в другую местность для трудоустройства по направлению органов службы занятости. Содействие работодателям в обеспечении занятости населения. Содействие работодателям в привлечении трудовых ресурсов в рамках реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов. Особенности реализации региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов в субъектах Российской Федерации, включенных в перечень, утвержденный Правительством Российской Федерации, а также содействия работодателям в привлечении трудовых ресурсов в рамках реализации этих региональных программ. Участие профессиональных союзов и иных представительных органов работников в содействии занятости населения. Участие работодателей в обеспечении занятости населения, права работодателей в сфере занятости. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости. Организация общественных работ.

Понятие безработного. Порядок и условия признания граждан безработными. Подходящая и неподходящая работа. Гарантии социальной поддержки безработных. Размеры и порядок выплаты пособия по безработице. Прекращение, приостановка выплаты пособия по безработице, снижение его размера. Материальная помощь безработным гражданам, утратившим право на пособие по безработице в связи с истечением установленного периода его выплаты, а также гражданам в период профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости. Условия досрочного выхода на пенсию безработных граждан. Дополнительные гарантии социальной поддержки детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также граждан предпенсионного возраста. Добровольное страхование на случай потери работы.

Тема 4. Трудовой договор

Практическое занятие 1 (2 часа).

Понятие и стороны трудового договора. Роль и функции трудового договора. Запрещение заемного труда. Отличие трудового договора от гражданско-правового, связанного с трудом (договора подряда, возмездного оказания услуг, авторского договора и т.п.). Признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Содержание трудового договора. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта. Порядок разработки, утверждения

и применения профессиональных стандартов. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации. Общие положения об ученическом договоре.

Ученический договор: понятие, содержание, срок, форма, действие, основания прекращения. Организационные формы, время, оплата ученичества.

Практическое занятие 2 (2 часа).

Виды трудового договора. Срочный трудовой договор.

Работа по совместительству. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Вступление трудового договора в силу. Заключение трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Запрещение дискриминации при приеме на работу. Последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Форма трудового договора. Медицинский осмотр при заключении трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка и формирование работодателем в электронном виде сведений о трудовой деятельности работников. Испытание при приеме на работу. Выдача документов, связанных с работой, и их копий.

Практическое занятие 3 (2 часа).

Изменение трудового договора. Понятие перевода на другую работу и отличие его от перемещения. Классификация переводов на другую работу. Временный перевод на другую работу. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения. Приостановление действия трудового договора на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Отстранение от работы, его отличие от прекращения трудового договора.

Практическое занятие 4 (2 часа).

Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника, по инициативе работодателя, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, а также вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников. Общий порядок оформления прекращения трудового договора.

Практическое занятие 5 (2 часа).

Защита персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Хранение, использование и передача персональных данных работника. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Юридические гарантии при расторжении трудового договора, предоставляемые отдельным категориям работников (беременным женщинам, лицам с семейными обязанностями, несовершеннолетним, работникам, являющимся членами профессионального союза, руководителям (их заместителям) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним, не освобожденных от основной работы и др.).

Выдача документов, связанных с работой, и их копий, сроки расчета при увольнении работника. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

Практическое занятие 6 (2 часа).

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников (женщин и лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет, работающих по совместительству, дистанционных работников и др.)

Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Тема 5. Рабочее время

Практическое занятие 1 (2 часа).

Понятие рабочего времени и его виды. Нормальное, сокращенное и неполное рабочее время, их правовое регулирование.

Практическое занятие 2 (2 часа).

Продолжительность ежедневной работы (смены), продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.

Работа в ночное время и за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа: понятие и порядок применения.

Практическое занятие 3 (2 часа).

Понятие режима рабочего времени и его элементы. Особенности режима рабочего времени работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы. Виды режима рабочего времени (ненормированный рабочий день, гибкое рабочее время, сменная работа, разделение рабочего дня на части). Учет рабочего времени и его виды. Ежедневный, еженедельный и суммированный учет рабочего времени.

Тема 6. Время отдыха

Практическое занятие 1 (2 часа).

Право работника на отдых и его содержание. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня (смены): перерывы для отдыха и питания, специальные перерывы для обогрева и отдыха. Ежедневный (междусменный) отдых.

Практическое занятие 2 (2 часа).

Еженедельный непрерывный отдых, его продолжительность. Выходные и нерабочие праздничные дни, порядок их предоставления. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Практическое занятие 3 (2 часа).

Отпуск: понятие и виды. Ежегодные оплачиваемые отпуска, их продолжительность и порядок предоставления. Круг лиц, имеющих право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, их продолжительность и порядок предоставления. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника. Сроки оплаты отпуска.

Отпуск без сохранения заработной платы, порядок его предоставления.

Специальные (целевые) отпуска, порядок их предоставления и оплаты.

Тема 7. Оплата труда

Практическое занятие 1 (2 часа).

Закрепление в законодательстве права работника на справедливую заработную плату и содержание этого права. Основные понятия и определения правового института оплаты труда (заработная плата, тарифная ставка, оклад, базовый оклад, базовая ставка заработной платы). Функции заработной платы по трудовому праву. Методы правового регулирования отношений по плате труда работников. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Реализация принципа равной оплаты за равный труд.

Установление минимального размера оплаты труда на всей территории Российской Федерации. Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы. Установление заработной платы у работодателя. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Практическое занятие 2 (2 часа).

Понятие и элементы тарифных систем оплаты труда. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам. Значение тарифно-квалификационных справочников и профессиональных стандартов. Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности. Стимулирующие выплаты (надбавки и доплаты). Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов организаций.

Практическое занятие 3 (2 часа).

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ограничение оснований и размера удержаний из заработной платы. Исчисление средней заработной платы. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, при выполнении работ различной квалификации и др.)

Нормирование труда. Виды норм труда (нормы выработки, времени, нормативы численности и др.). Разработка и утверждение типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

Понятие гарантий и компенсаций, случаи их предоставления и размеры

выплат. Гарантии и компенсации работникам: при направлении в служебные командировки, переезде на работу в другую местность, при исполнении государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Другие гарантии и компенсации (при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу, при направлении работника на медицинский осмотр, при прохождении работником диспансеризации, в случае сдачи работниками крови и ее компонентов, при направлении работника работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование или на прохождение независимой оценки квалификации).

Тема 8. Дисциплина труда

Практическое занятие 1 (2 часа).

Понятие и методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка и иные локально-правовые акты организаций, уставы и положения о дисциплине.

Практическое занятие 2 (2 часа).

Виды поощрений и порядок их применения. Государственные награды Российской Федерации как высшая форма поощрения граждан Российской Федерации за трудовые заслуги перед государством.

Практическое занятие 3 (2 часа).

Дисциплинарная ответственность: понятие, характерные черты и виды. Дисциплинарный проступок как основание для привлечения к дисциплинарной ответственности. Отличие дисциплинарного проступка от преступления, административного проступка. Виды дисциплинарных взысканий, порядок их применения, обжалования и снятия.

Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.

Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора

Практическое занятие 1 (2 часа).

Материальная ответственность в трудовом праве как один из видов юридической ответственности. Понятие материальной ответственности сторон трудового отношения и условия ее наступления.

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную

ответственность работника. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника. Пределы материальной ответственности работника. Ограниченная и полная материальная ответственность работника. Индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба.

Практическое занятие 2 (2 часа).

Обязанность работодателя по установлению размера причиненного ему ущерба и причины его возникновения. Определение размера ущерба и порядок его взыскания. Возмещение затрат, связанных с обучением работника. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.

Практическое занятие 3 (2 часа).

Материальная ответственность работодателя за нарушение трудовых прав работника и за ущерб, причиненный его имуществу. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Денежная компенсация морального вреда, причиненного работнику.

Тема 10. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда

Практическое занятие 1 (2 часа).

Закрепление в законодательстве права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Основные понятия, используемые в сфере охраны труда. Основные принципы обеспечения безопасности труда.

Основные направления государственной политики в области охраны труда. Полномочия Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда и национальные стандарты безопасности труда. Государственная экспертиза условий труда.

Права и обязанности работодателя и работника в области охраны труда. Обязанности работодателя в области охраны труда. Запрет на работу в опасных условиях труда. Правовое регулирование специальной оценки условий труда. Права работодателя в области охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Права работника в области охраны труда. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Управление охраной труда. Система управления охраной труда. Профессиональные риски. Обучение по охране труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Обеспечение работников молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим

питанием. Служба охраны труда у работодателя. Комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Практическое занятие 2 (2 часа).

Расследование, оформление (рассмотрение), учет микроповреждений (микротравм), несчастных случаев. Микроповреждения (микротравмы): понятие, учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету. Обязанности работодателя при несчастном случае. Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Ответственность работодателя за нарушение законодательства об охране труда.

Практическое занятие 3 (2 часа).

Основные способы защиты трудовых прав и свобод. Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Правовое положение федеральной инспекции труда. Основные права и обязанности государственных инспекторов труда. Порядок организации и проведения проверок работодателей. Порядок принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений. Обжалование решений государственных инспекторов труда. Федеральный государственный надзор в области промышленной безопасности. Федеральный государственный энергетический надзор. Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности.

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

Формы самозащиты работниками трудовых прав.

Тема 11. Индивидуальные и коллективные трудовые споры, порядок их разрешения

Практическое занятие 1 (2 часа).

Понятие трудовых споров, причины их возникновения. Классификация трудовых споров (по субъектам, предмету, исковые и неисковые и др.).

Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Образование, компетенция комиссии по трудовым спорам. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам, его содержание и исполнение. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.

Практическое занятие 2 (2 часа).

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Освобождение работников от судебных расходов.

Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Исполнение решений о восстановлении на работе. Удовлетворение денежных требований работника. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

Практическое занятие 3 (2 часа).

Понятие и порядок рассмотрения коллективного трудового спора. Выдвижение требований работников и их представителей. Примирительные процедуры. Рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора. Правовые последствия уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в примирительных процедурах. Участие государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

Практическое занятие 4 (2 часа).

Понятие забастовки и её виды. Реализация права на забастовку и порядок принятия решения об её объявлении. Правовой статус органа, возглавляющего забастовку. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута. Возможность применения медиации при разрешении трудовых споров. Ответственность представителей работодателя (работодателей) и работников по законодательству о порядке разрешения коллективных трудовых споров. Ответственность работников за незаконные забастовки.

Критерии оценивания

Устный опрос на практическом занятии оценивается по следующим критериям: полнота и развернутость всех основных элементов,

составляющих содержание вопроса; понимание сущности раскрываемого вопроса; правильность и корректность использования терминологического аппарата; умение связать абстрактные знания с конкретными явлениями, показать на примерах основные положения вопроса; понимание связей между различными элементами содержания вопроса, а также его взаимосвязей с другими темами дисциплины и материалом иных учебных дисциплин образовательной программы; логичность и аргументированность ответа; осознанность, самостоятельность мышления.

Шкала оценивания

Оценка *«отлично»* выставляется студенту, если он принимает активное участие в устном опросе; показывает высокий уровень знаний в сфере трудового права; имеет представление об основных сложившихся на практике и (или) в доктрине подходах по рассматриваемому вопросу; аргументировано отстаивает выбранную позицию; ответ структурирован, выстроен в логической последовательности, изложен грамотным языком.

Оценка *«хорошо»* выставляется студенту, если он принимает участие в устном опросе; показывает достаточный уровень знаний трудового права; имеет представление об отдельных сложившихся на практике и (или) в доктрине подходах по рассматриваемому вопросу; пытается высказать личную позицию; ответ структурирован, выстроен в логической последовательности, изложен грамотным языком; допущены отдельные неточности в изложении и аргументации.

Оценка *«удовлетворительно»* выставляется студенту, если он принимает участие в устном опросе; показывает средний уровень знаний трудового права; имеет весьма несистематизированные, разрозненные представления о сложившихся на практике и (или) в доктрине подходах по рассматриваемому вопросу; допущены неточности в изложении и аргументации.

Оценка *«неудовлетворительно»* выставляется, если студент не участвует в устном опросе либо в ходе такого участия показывает низкий уровень знаний трудового права; при ответе допущены существенные нарушения логики и последовательности изложения, грубые ошибки; речь неграмотная.

Перечень тем докладов

Код формируемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.

Тема 1. Понятие, предмет, метод, функции, принципы и источники трудового права

1. Роль труда в жизни общества.
2. Функции трудового права.
3. Принцип запрета дискриминации в сфере труда.

Тема 2. Социальное партнёрство

4. Перечень случаев, в которых требуется учитывать представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.
5. Порядок учета мнения представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.
6. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации.

Тема 3. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства

7. Отличия ученического договора от договора о целевом обучении.
8. Правила составления резюме.
9. Пособие по безработице.

Тема 4. Трудовой договор

10. Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»;
11. Статья 66¹. Сведения о трудовой деятельности;
12. Понятие и значение аттестации работников. Круг аттестуемых. Порядок аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Правовые последствия аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
13. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости для выполнения работы к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

- 14. Особенности регулирования труда дистанционных работников.
- 15. Электронная подпись.

Тема 5. Рабочее время

- 16. Сверхурочная работа.
- 17. Сокращенное рабочее время.
- 18. Учет рабочего времени работодателем.

Тема 6. Время отдыха

- 19. Ученический отпуск: понятия, виды, основания предоставления.
- 20. Отпуск по беременности и родам.
- 21. Отпуск по уходу за ребенком.

Тема 7. Оплата труда

- 22. Понятие гарантийных выплат, доплат и компенсаций, их виды.
- 23. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность.
- 24. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.

Тема 8. Дисциплина труда

- 25. Специальная дисциплинарная ответственность.
- 26. Государственные награды.
- 27. Почетные звания.

Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора

- 28. Полная материальная ответственность.
- 29. Договор о полной материальной ответственности.
- 30. Порядок привлечения работника к материальной ответственности.

Тема 10. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда

- 31. Способы защиты трудовых прав.
- 32. Самозащита.
- 33. Риск-ориентированный подход при осуществлении государственного контроля (надзора).

Тема 11. Индивидуальные и коллективные трудовые споры, порядок их разрешения

- 34. Трудовые споры, разрешаемые непосредственно в судах.
- 35. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.
- 36. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.

37. Забастовки.

Критерии и шкала оценивания:

«отлично» – содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; в тексте доклада отсутствуют логические нарушения в представлении материала; корректно оформлены и в полном объёме представлены список использованной литературы; доклад представляет собой самостоятельное исследование, представлен качественный анализ найденного материала;

«хорошо» – содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; в тексте доклада имеются логические нарушения в представлении материала; список использованной литературы имеет незначительные погрешности в оформлении; представлен качественный анализ найденного материала, но имеются до 20% устаревших источников (изданные опубликованные свыше пяти лет); доклад представляет собой самостоятельное исследование;

«удовлетворительно» – содержание доклада соответствует заявленной в названии тематике; в тексте доклада есть логические нарушения в представлении материала; представлен качественный анализ найденного материала, но имеются до 30% устаревших источников (изданные опубликованные свыше пяти лет); представлен список использованной литературы, но есть ошибки в оформлении; в целом доклад представляет собой самостоятельное исследование;

«неудовлетворительно» – содержание доклада не соответствует заявленной в названии тематике; некорректно оформлены или не в полном объёме представлены ссылки на использованную литературу в тексте доклада; доклад не представляет собой самостоятельного исследования, отсутствует анализ найденного материала, текст доклада представляет собой не переработанный текст другого автора (других авторов).

Практические задачи

Код формируемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.

Образец задачи.

Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан. Директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что они, по его мнению, заключили в устной форме гражданско-правовой договор. Поэтому издавать приказ нет необходимости, свои трудовые книжки они могут забрать у администратора, и вообще в их услугах он больше не нуждается.

Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на признании возникших отношений трудовыми?

Дайте юридически обоснованный ответ.

Пример решения задачи.

В соответствии со ст. 19¹ ТК РФ признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

– лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 ТК РФ;

– судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом. Физическое лицо, являвшееся исполнителем по указанному договору, вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми отношениями в порядке в сроки, которые предусмотрены для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Ответ.

Потехин и Михальчук имеют право на признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. У них в соответствии со статьей 19¹ ТК РФ есть три способа восстановления их нарушенных прав.

1-й способ

Они могут обратиться с заявлением к Директору о признании возникших отношений трудовыми.

2-й способ.

У них есть возможность обратиться с данной просьбой в Государственную инспекцию труда (ГИТ).

3-й способ.

Потехин и Михальчук могут обратиться в суд.

При этом, не зависимо от того, какой способ выберут Потехин и Михальчук им нужно назвать признаки трудовых отношений, которые, по их мнению, имели место при выполнении ими работ в данной организации.

Тема 1. Понятие, предмет, метод, функции, принципы и источники трудового права

Задача 1. Геологическая экспедиция пригласила из числа местных жителей троих рабочих на полевой период. Осенью по окончании полевых работ рабочие потребовали, чтобы им выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и за сверхурочные работы. Руководитель экспедиции отказал рабочим, поскольку между рабочими, каждым из них и экспедицией не возникло трудового правоотношения, так как трудовой договор не заключался, приказ о приеме на работу не издавался, а работали они по договору подряда, а за эту работу не предоставляется отпуск или его компенсация, а также не производится оплата за сверхурочную работу.

Должны ли быть удовлетворены требования рабочих? Какие правоотношения возникли между экспедицией и каждым из рабочих?

Задача 2. Индивидуальный предприниматель Волков заключил соглашения: с Бородиным о выполнении им обязанностей охранника членов семьи Волкова, а с Рогатиным о выполнении обязанностей вахтера.

В какие правоотношения с индивидуальным предпринимателем Волковым вступили Бородин и Рогатин?

Задача 3. Гражданин Беспалов заключил договор с гражданином Вороновым о его работе в качестве домашнего секретаря на период подготовки и издания книги Беспалова.

В какое правоотношение вступили Беспалов и Воронов?

Тема 2. Социальное партнёрство

Задача 1. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать

единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации.

Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней.

Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и в каком порядке?

Задача 2. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?

Тема 3. Основы правового регулирования занятости и трудоустройства

Задача 1. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 15 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен предоставить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка? В каких статьях ТК РФ и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

Задача 2. Какие документы предоставляют следующие лица и в каком порядке заключается с ними трудовой договор о работе в должности:

- а) врача городской больницы;
- б) слесаря-инструментальщика организации;
- в) доцента высшего учебного заведения;
- г) кассира-инкассатора организации?

Задача 3. Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

паспорт;
 трудовую книжку;
 копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании;
 характеристику с последнего места работы;
 справку с места жительства.
 Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

Тема 4. Трудовой договор

Задача 1. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность.

Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, поскольку срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой).

Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должен ли быть указан срок перевода Сергеева? Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

Задача 2. В распоряжении организации, объединяющей несколько парикмахерских, находилось пять точек. В парикмахерскую № 1 была принята на работу парикмахером Светланова. Через некоторое время ей предложили работать в парикмахерской № 3, считая, что ее согласия не требуется, так как имеет место перемещение, и ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской № 1.

Светланова от перевода отказалась, поскольку парикмахерская № 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в прежней парикмахерской.

Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Светлановой?

Задача 3. Жаров, согласно трудовому договору, работал слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью он был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда.

Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицированная, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не

приступил к работе, в связи с чем руководитель завод уволила его за прогул без уважительных причин.

Имел ли право руководитель завода перевести Жарова из одного цеха в другой?

Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

Задача 4. Технолог муниципального унитарного предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В нем он указал, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в очередном отпуске. При этом работодатель не выяснил позицию профсоюзного органа (Карпов является членом профсоюза в течение 18 лет).

Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто из работников и при каких условиях имеет в этом случае преимущественное право на оставление на работе? Какое решение должен вынести суд?

Задача 5. Начальник цеха ОАО «Вымпел» Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени ОАО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать.

Тем не менее, это стало известно руководству ОАО и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны.

Правомерно ли увольнение Морозова?

Задача 6. Лаборант физического института Демиденко был уволен в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом работодатель дополнительно ссылался и на тот факт, что Демиденко не имел высшего образования по соответствующей специальности («физика»). Возражая против своего увольнения, Демиденко подал заявление о восстановлении на работе — в суд и в государственную инспекцию труда по г. Москве. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему для этих целей работодателем. Что касается отсутствия у него высшего образования, Демиденко указал, что он в этом году заканчивает V курс вечернего отделения физического факультета и скоро получит диплом.

В каком из указанных органов должен быть решен данный спор? Какое решение Вы бы вынесли по данному делу?

Тема 5. Рабочее время

Задача 1. Сафронова поступила на работу в должности секретаря-машинистки в организацию на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца после начала работы Сафронова обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее 4-часовой

рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Сафроновой отказал. При этом он сослался на то, что 8-часовой рабочий день был установлен Сафроновой при заключении трудового договора по соглашению сторон. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением определенных сторонами условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Сафроновой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Сафроновой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с этим Сафроновой было отказано в установлении неполного рабочего дня.

Законны ли действия руководителя?

Задача 2. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время и какой продолжительности:

инвалиду II группы, имеющему рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы;

матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 10 лет;

16-летнему учащемуся профессионально-технического училища;

врачу детских яслей;

члену экипажа воздушного судна?

Задача 3. В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работники, работающие неполное рабочее время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск по продолжительности пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли данное положение коллективного договора?

Тема 6. Время отдыха

Задача 1. Петрова была принята на работу в качестве рабочей по благоустройству и озеленению территории муниципалитетом г. Твери. В трудовом договоре была указана только продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска. Но говорилось, что все вопросы режима труда и отдыха регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка. В первый же день работы ей было отказано в предоставлении специальных перерывов для отдыха, которые предусмотрены ст. 109 ТК РФ. Кроме того, она обнаружила, что в Правилах внутреннего трудового распорядка нет соответствующего пункта.

Имеет ли Петрова право на специальные перерывы для отдыха в течение рабочего времени? Каким категориям работников такие перерывы предоставляются? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы? Могут ли Правилами внутреннего трудового распорядка

устанавливаться перерывы, не предусмотренные нормативными правовыми актами?

Задача 2. В процессе ведения коллективных переговоров в ПАО «Внуковские авиалинии» представители работников потребовали включения в текст коллективного договора пункта об обеспечении авиадиспетчерам отдыха и приема пищи в рабочее время, так как в связи с особыми условиями труда им не предоставлялся перерыв для отдыха и питания. Однако представители работодателя отказали в удовлетворении этого требования мотивируя тем, что для авиадиспетчеров установлены специальные перерывы для отдыха, во время которых они могут и питаться.

Соответствует ли позиция представителей работодателя закону?

Задача 3. В выходной день корреспондент газеты «Гудок» Еремеев находился на даче. Ему позвонили из редакции, попросили срочно выйти на работу в связи с терактом на железнодорожном вокзале и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км от места событий.

В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника и учет мнения профсоюзного органа?

Тема 7. Оплата труда

Задача 1. Группа рабочих-слесарей заключила с пароходством соглашение, по которому рабочие обязывались отремонтировать двигатель парохода, а пароходство — уплатить за эту работу вознаграждение в размере 300 тыс. руб. По окончании ремонта рабочие обратились с просьбой о выплате вознаграждения. Однако представитель пароходства отказался от его выплаты, ссылаясь на то, что сумма оплаты в соглашении была указана ошибочно. Согласно положению об оплате труда пароходства на работы по ремонту двигателя предусмотрены сдельные расценки, исходя из которых рабочим следует выплатить 200 тыс. руб. Считая, что пароходство не выполнило условия трудового соглашения и односторонне уменьшило размер оплаты, рабочие обратились с заявлением в суд о взыскании недополученной суммы вознаграждения.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 2. При обсуждении проекта коллективного договора представители работников предложили включить в него следующие нормы:

а) считать положение об оплате труда приложением к коллективному договору;

б) принятие и изменение норм труда и сдельных расценок производить с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;

в) размеры повышений оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу

устанавливаются с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

Представители работодателя возражали против включения данных предложений в проект коллективного договора.

Как разрешить данную ситуацию?

Попытайтесь определить позицию законодателя по данным вопросам, используя нормы Трудового кодекса РФ.

Задача 3. При принятии локального нормативного акта, посвященного системам оплаты и стимулирования труда, возникли разногласия. Профсоюзный комитет считал, что необходимо его предварительное согласие на вступление в действие данного нормативного акта. Начальник юридического отдела утверждал, что достаточно учета мнения профкома по проекту локального документа.

Дайте оценку утверждениям сторон.

Тема 8. Дисциплина труда

Задача 1. В правила внутреннего трудового распорядка автомобильного завода был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение работником трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение рабочих за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка автомобильного завода?

Задача 2. При принятии правил внутреннего трудового распорядка в организации в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были включены: постановка на вид, лишение отпуска для лиц; совершивших прогулы; штраф за опоздание на работу; увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли указанные положения данных правил внутреннего трудового распорядка?

Задача 3. В соответствии с графиком повар столовой Миронова должна была в мае пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотра она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее было наложено дисциплинарное взыскание.

Какое решение примет КТС, куда Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора

Задача 1. Нестерова работала вахтером в ООО «Лира». Ночью, когда она временно отсутствовала, из помещения ООО «Лира» были похищены

компьютер и видеомagniтофон. Кроме того, были украдены личные вещи сотрудников ООО «Ли́ра» (дорогая косметика и мобильный телефон), которые в нарушение установленных правил были оставлены сотрудниками на рабочих местах. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Нестерова была уволена с ООО «Ли́ра» по п. 7 ст. 81 ТК РФ. Общество обратилось в суд с иском о взыскании с Нестеровой причиненного ущерба, включающего стоимость компьютера, видеомagniтофона, косметики, мобильного телефона. Нестерова предъявила встречный иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и моральный вред. При этом она пояснила, что не относится к работникам с полной материальной ответственности и потому ее увольнение является незаконным.

Какое решение должен принять суд?

Задача 2. ПАО «Колбасный комбинат “Богатырь”» обратилось в суд с иском к главному инженеру комбината Виноградову о взыскании 235 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылаясь на то, что Виноградов допустил нарушение технологического режима и произвольно изменил рецептуры производства продукции. В результате произошел перерасход сырья (мяса, специй и пр.), из которого при обычном режиме можно было бы изготовить продукции еще на сумму 110 тыс. руб. (себестоимость). Поскольку Виноградов входил по должности в состав Совета директоров, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль. В ходе судебного заседания Виноградов, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, он просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 160 тыс. руб.

Как должен быть разрешен спор?

Задача 3. Слесарь Рахмилович при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его заработной платы полную стоимость ремонта станка. Рахмилович, считая неправомерным применение одновременно двух мер воздействия за один и тот же поступок, обратился в комиссию по трудовым спорам. Кроме того, в заявлении Рахмилович указал, что станок был очень старый.

Возможно ли одновременное привлечение к материальной ответственности работника и наложение на него дисциплинарного взыскания?

Должен ли Рахмилович нести материальную ответственность?

Тема 10. Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда

Задача 1. При расследовании несчастного случая с рабочим транспортного цеха Д. Гореловым возникли разногласия между членами

комиссии, созданной из представителей работодателя и профсоюзного органа, а также специалиста по охране труда. Представитель профсоюзного органа отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в соответствующую государственную инспекцию труда для рассмотрения обстоятельств случившегося несчастного случая.

Являются ли обязательными для работодателя выводы государственного инспектора труда? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и куда ему следует обращаться?

Задача 2. На территории муниципального унитарного предприятия «Торговый комплекс “Рынок”» во время проведения проверки расходования электроэнергии (снятия показаний счетчиков электроэнергии) получил производственную травму контролер организации «Энергосбыт» Васильев.

Кто должен расследовать этот несчастный случай: рынок, на территории которого он произошел, или Энергосбыт, работник которого получил травму?

Задача 3. В ПАО «Ростехнология» органами прокуратуры выявлены следующие нарушения трудового законодательства:

отсутствует график отпусков;

не ведется надлежащий учет рабочего времени (отсутствует система табелирования рабочего времени);

имеются случаи несвоевременной выплаты заработной платы.

Какие меры прокурорского реагирования вправе применить органы прокуратуры?

В каком порядке могут быть подвергнуты административной ответственности виновные лица в указанных выше нарушениях?

Каково соотношение прокурорского надзора и надзора, осуществляемого органами государственной инспекции труда?

Задача 4. Государственный инспектор труда в ходе проведения плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ПАО «Лесные дали» выявил нарушения трудового законодательства и выдал предписание об их устранении. Директор предприятия не согласился с выводами государственного инспектора и отказался выполнять их. По истечении срока, установленного государственным инспектором труда для устранения правонарушений, была проведена проверка выполнения предписания. Поскольку нарушения, указанные в предписании, не были устранены в установленный срок, директор ПАО «Лесные дали» был подвергнут административной ответственности в виде штрафа.

Какие нарушения были допущены директором ПАО «Лесные дали» в указанном случае?

Является ли ПАО «Лесные дали» субъектом административной ответственности?

Какие виды проверок, осуществляемых органами государственной инспекции труда, вы знаете? Какой порядок защиты прав и законных интересов работодателя и руководителя организации может быть использован в рассматриваемом случае?

Тема 11. Индивидуальные и коллективные трудовые споры, порядок их разрешения

Задача 1. Электромонтер Соболев был уволен с работы по подп. «б» п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на том основании, что он вследствие недостаточной квалификации не выполнял производственные задания. Соболев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что был принят на работу электромонтером IV разряда, который впоследствии квалификационной комиссией предприятия был изменен на III разряд, а это означало изменение условий его трудового договора. Однако руководитель периодически давал ему задания, тарифицируемые по IV разряду, с которыми он и не справлялся.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 2. На общем собрании коллектива работников организации были внесены предложения избрать в состав КТС заместителя начальника кадровой службы и главного консультанта.

В каком порядке создается КТС и кто решает вопрос о ее создании, каков правовой статус КТС? Считаете ли Вы обоснованными указанные предложения о составе КТС?

Задача 3. В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора в ОАО «Сибмашзавод» между представителями работодателя и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников, возникли разногласия. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней только начальникам цехов, участков, отделов, а также главным специалистам. Для остальных руководителей и специалистов предлагался отпуск продолжительностью 3 календарных дня. Профсоюзный орган предлагал предоставлять такой отпуск в количестве 9 календарных дней, но всем руководителям и специалистам предприятия.

В каком порядке разрешаются разногласия (споры), возникающие при проведении коллективных переговоров?

Задача 4. Генеральный директор ОАО «Связист» обратился в областной суд с иском о признании незаконной забастовки, проводимой профсоюзным комитетом этого предприятия в связи с нарушением порядка разрешения коллективных трудовых споров. Он мотивировал иск тем, что профсоюзом не использовались примирительные процедуры. Председатель профсоюзного комитета, объявившего забастовку, ссылаясь на то, что

несоблюдение требований законодательства о необходимости использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор, имело место не по вине профсоюза, а по вине руководства ОАО, уклонявшегося, несмотря на неоднократные предложения профсоюза, от разрешения коллективного трудового спора, связанного с проблемой повышения оплаты труда. В связи с этим не было возможности провести заседание примирительной комиссии, а также трудового арбитража. В подтверждение своей позиции профсоюзный комитет представил соответствующую документацию.

Какое решение может вынести областной суд в данной ситуации? Составьте проект такого решения.

Критерии оценивания

Решение задачи оценивается по следующим критериям: полнота анализа предложенной в задаче ситуации; структурирование фактических обстоятельств, подлежащие юридической оценке; правильность определения правовых норм, подлежащие применению; соблюдение логической последовательности суждений, лежащих в основе сделанных выводов; аргументация при формулировании выводов; демонстрация умений и навыков принятия оптимальных решений, предупреждения и выявления различных правонарушений, а также выявления и устранения причин и условий, способствующих их совершению.

Шкала оценивания

Оценка *«отлично»* выставляется, если студент провел полный и исчерпывающий анализ предложенной в задаче ситуации, выделил все фактические обстоятельства, подлежащие юридической оценке, правильно определил правовые нормы, подлежащие применению; соблюдал логическую последовательность суждений, лежащих в основе сделанных выводов; при формулировании выводов дал развернутую аргументацию; не допустил фактических ошибок; продемонстрировал умения и навыки принятия оптимальных решений, предупреждения и выявления различных правонарушений, а также выявления и устранения причин и условий, способствующих их совершению.

Оценка *«хорошо»* выставляется, если студент провел анализ предложенной в задаче ситуации, выделил большинство фактических обстоятельств, подлежащих юридической оценке, в целом правильно определил правовые нормы, подлежащие применению; соблюдал логическую последовательность суждений, лежащих в основе сделанных выводов; при формулировании выводов привел достаточную аргументацию; не допустил

фактических ошибок; продемонстрировал умения и навыки принятия решений, предупреждения и выявления различных правонарушений, а также выявления и устранения причин и условий, способствующих их совершению.

Оценка *«удовлетворительно»* выставляется, если студент не провел в полном объеме анализ предложенной в задаче ситуации, выделил недостаточное количество фактических обстоятельств, подлежащих юридической оценке; определил не все правовые нормы, подлежащие применению; не соблюдал логическую последовательность суждений, лежащих в основе сделанных выводов; при формулировании выводов не привел достаточную аргументацию; допустил фактические ошибки; не в полной мере продемонстрировал умения и навыки принятия решений, предупреждения и выявления различных правонарушений, а также выявления и устранения причин и условий, способствующих их совершению.

Оценка *«неудовлетворительно»* выставляется, если студент не смог проанализировать изложенную в задаче ситуацию, выделить фактические обстоятельства, подлежащие юридической оценке, применить правовые нормы.

Задание для домашней контрольной работы

Код формируемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-3.3, ОПК-5.2, ОПК-5.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-3.1.

Целью выполнения домашней контрольной работы является закрепление пройденного теоретического материала и получение практических навыков.

Критерии качества контрольной работы

1. Подготовка полного пакета документов по оформлению: приема на работу, перевода на другую работу, увольнения.
2. Соблюдение требований по оформлению документов.
3. Самостоятельность в подготовке документов.

Задание для домашней контрольной работы:

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, государственными стандартами, унифицированными формами документов, разъяснениями Роструда, составьте следующие документы:

1- й пакет документов.

Прием на работу

- 1) согласие на обработку персональных данных работника;
- 2) трудовой договор;
- 2) приказ о приеме на работу;
- 4) сведения из трудовой книжки о приеме на работу.

2- й пакет документов

Перевод.

- 1) приказ об отстранении от работы;
- 2) уведомление об изменении существенных условий трудового договора;
- 3) предложение другой работы;
- 4) дополнительное соглашение к трудовому договору;
- 5) приказ о переводе на другую работу;
- 6) сведения из трудовой книжки о переводе работника.

3-й пакет документов

Увольнение

- 1) заявление работника об увольнении (или соглашение сторон об увольнении)
- 2) приказ об увольнении;
- 3) сведения о трудовой деятельности работника.

Критерии и шкала оценивания

Домашняя контрольная работа оценивается по критерию «зачтено» или «не зачтено».

«Зачтено» ставится в случае подготовки полного пакета документов, оформленных с соблюдением предъявляемых к ним требований. «Не зачтено» ставится если студент предоставил документы не в полном объеме, имеются грубые ошибки при составлении документов.

6. Контрольно-измерительные материалы по дисциплине

Перечень вопросов для подготовки к зачету

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.1. ОПК-3.2. ОПК-3.3. ОПК-5.2. ОПК-5.3. ПК-2.1. ПК-2.2. ПК-3.1.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.1.

1. Основные цели, задачи и функции трудового права и трудового законодательства.
2. Предмет трудового права. Социально-партнерские соглашения как источники трудового права.
3. Отличие предмета трудового права от предметов других отраслей (гражданского, административного и др.).
4. Метод трудового права и его особенности.
5. Понятие и классификация источников трудового права.
6. Конституция РФ об основных правах и свободах в сфере труда.
7. Международные акты как источники трудового права.
8. Трудовой кодекс РФ как основной источник трудового права.
9. Федеральные законы как источники трудового права.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.2.

10. Региональное законодательство о труде.
11. Подзаконные акты как источники трудового права.
12. Локальные нормативные акты как специфические источники трудового права.
13. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
14. Принципы трудового права.
15. Понятие субъектов трудового права и их виды.
16. Работник как субъект трудового права.
17. Работодатель как субъект трудового права.
18. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.
19. Субъекты трудового правоотношения.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.3.

- 20. Основания возникновения трудового правоотношения.
- 21. Основания изменения трудового правоотношения.
- 22. Понятие и содержание трудового правоотношения.
- 23. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
- 24. Стороны социального партнерства. Органы социального партнерства. Участие органов государственной власти и органов местного самоуправления в системе социального партнерства.
- 25. Система и формы социального партнерства.
- 26. Коллективный договор как источник трудового права.
- 27. Социально-партнерские соглашения как источники трудового права.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-5.2.

- 28. Занятость граждан и занятые граждане.
- 29. Подходящая и неподходящая работа.
- 30. Государственная политика в области содействия занятости населения.
- 31. Дополнительные гарантии занятости для отдельных категорий населения.
- 32. Порядок привлечения и использования на территории Российской Федерации иностранной рабочей силы.
- 33. Правовой статус безработного.
- 34. Пособие по безработице.
- 35. Понятие трудового договора, его отличие от договоров гражданско-правового характера.
- 36. Содержание трудового договора.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-5.3.

- 37. Испытание при приеме на работу.
- 38. Форма трудового договора, вступление трудового договора в силу.
- 39. Порядок заключения трудового договора.
- 40. Трудовая книжка и сведения о трудовой деятельности работника.
- 41. Виды трудового договора.
- 42. Порядок расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
- 43. Отстранение от работы (случаи применения и правовые

последствия).

44. Общий порядок оформления прекращения трудового договора. Гарантии при расторжении трудового договора с отдельными категориями работников.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ПК-2.1.

45. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

46. Совместительство и совмещение.

47. Порядок расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации.

48. Понятие и классификация переводов на другую работу. Отличие переводов от перемещения.

49. Временный перевод на другую работу.

50. Порядок расторжения трудового договора в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

51. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ПК-2.2.

52. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

53. Общие основания прекращения трудового договора.

54. Порядок расторжения трудового договора в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей.

55. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.

56. Порядок прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ПК-3.1.

57. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации, изменении типа государственного или муниципального учреждения.

58. Порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам, не

зависящим от воли сторон.

59. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

60. Защита персональных данных работника.

Комплект заданий и (или) задач для проведения зачета

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.1. ОПК-3.2. ОПК-3.3. ОПК-5.2. ОПК-5.3. ПК-2.1. ПК-2.2. ПК-3.1.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.1.

Задача

Приведите примеры нормативных правовых актов о труде, действие которых ограничено:

- во времени;
- в пространстве;
- по кругу лиц.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.2.

Задача

Распространяется ли трудовое законодательство на:

- государственных гражданских и муниципальных служащих;
- фрилансеров;
- осужденных;
- членов профсоюзов;
- военнослужащих;
- надомников;
- индивидуальных предпринимателей?

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.3.

Задача

Профсоюзный комитет организации выдвинул следующие требования работников к работодателю:

- исполнить пункт коллективного договора в полном объеме, а именно повысить тарифные ставки (оклады) работникам;
- выделить дополнительные средства на 2024 год на оздоровление работников в размере не менее одного миллиона рублей.

Правомерны ли требования профсоюза?

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-5.2.

Задача

Пенсионер по старости Лисицин обратился в ООО с просьбой принять его на постоянную работу.

ООО этой организации согласилась принять его на работу на один год, учитывая его пенсионный возраст.

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

Имела ли право администрация заключить с Волковым срочный трудовой договор?

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-5.3.

Задача

В коллективный договор мебельного комбината были включены следующие условия:

- выдавать один раз в год всем работникам, имеющим детей — школьников, безвозмездную ссуду в размере 50 000 р. за счет прибыли предприятия;
- все случаи увольнения работников согласовывать с профкомом;
- не оплачивать больничных листов «курильщикам»;
- выплачивать заработную плату один раз в месяц.

Дайте оценку правомерности данных положений.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ПК-2.1.

Задача

Председатель профкома обратился в территориальную профсоюзную организацию за разъяснениями о том, распространяется ли коллективный договор и другие локальные акты на работников организации, не являющихся членами профсоюза.

Какой ответ должен быть дан?

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ПК-2.2.

Задача

Правдин обратился в суд с иском к Государственному образовательному учреждению о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований Правдин указал на то, что с ним был заключен не срочный трудовой договор, а договор на неопределенный срок, при заключении трудового договора его ввели в заблуждение, поскольку в тексте договора не была указана причина заключения с ним именно срочного договора, в связи с чем п. 2 данного трудового договора не соответствует закону и увольнение по основаниям, указанным в п. 2 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации также незаконно.

Правомерны ли требования Правдина?

Разрешите спор.

Задача

Рыбин был отстранен от работы как не прошедший в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда. Рыбин не согласился с отстранением, заявив, что инструктаж не проводился.

Как разрешить ситуацию?

Какой порядок отстранения от работы?

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ПК-3.1.

Задача

Викулова, имеющая высшее юридическое образование, была принята на работу на должность юриста с месячным испытательным сроком.

Спустя месяц работодатель издал приказ о продлении срока испытания еще на один месяц с согласия Викуловой, так как у него не сложилось определенного представления о деловых качествах Викуловой.

Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Викуловой как не выдержавшей испытания.

Имел ли право работодатель продлевать испытательный срок?

Правомерно ли увольнение Викуловой?

Какой порядок увольнения работника, не прошедшего испытание?

Задача

В связи с капитальным ремонтом автомашины водитель Бабушкин был переведен на работу грузчиком сроком на 2 месяца. Бабушкин не согласился с переводом и просил дать ему другую автомашину.

Как должен быть решен вопрос?

Образец билета для сдачи зачета

1. Понятие трудового права как отрасли права.
2. Задача.

Критерии и шкала оценивания по зачету

Оценка «зачтено» выставляется, если студент прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников (теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов); правильно и аргументированность решил задачу.

Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на семинарских занятиях.

Оценка «не зачтено» выставляется, если студент в ответах допустил существенные ошибки, не раскрыл более 50% теоретического материала; не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем; на вопрос задачи дал неправильный ответ.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.1. ОПК-3.2. ОПК-3.3. ОПК-5.2. ОПК-5.3. ПК-2.1. ПК-2.2. ПК-3.1.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.1.

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Основные цели, задачи и функции трудового права и трудового законодательства.
3. Метод трудового права и его особенности.
4. Единство и дифференциация трудового законодательства.
5. Место трудового права в системе отраслей права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права, связанных с трудом (гражданского, административного, права социального обеспечения).
6. Источники трудового права: понятие, виды.
7. Конституция РФ о трудовых правах и свободах граждан.
8. Общая характеристика важнейших конвенций и рекомендаций Международной организации труда о труде.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.2.

9. Трудовой кодекс РФ как источник трудового права.
10. Действие нормативных актов в сфере труда во времени, в пространстве и по кругу лиц.
11. Принципы трудового права.
12. Работники как субъекты трудового права.
13. Работодатель как субъект трудового права.
14. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.
15. Участие работников в управлении организацией.
16. Трудовые правоотношения: понятие, содержание, основания возникновения, изменения, прекращения.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.3.

17. Правовой статус безработного.
18. Особенности трудоустройства инвалидов и молодежи.
19. Социальное партнерство в сфере труда: понятие, субъекты, формы.
20. Коллективные переговоры в системе социального партнерства.
21. Коллективный договор как акт социального партнерства: понятие, стороны, содержание, порядок принятия.
22. Соглашение как акт социального партнерства: понятие, виды,

порядок принятия.

23. Понятие и стороны трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде.

24. Переводы на другую работу: понятие и виды. Отличие переводов от перемещения.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-5.2.

25. Содержание трудового договора.

26. Порядок заключения трудового договора и оформление приема на работу. Трудовая книжка. Сведения о трудовой деятельности.

27. Общие основания прекращения трудового договора.

28. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

29. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с совершением работником виновных действий.

30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, связанным с совершением работником виновных действий.

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

32. Особенности правового регулирования труда беременных женщин и лиц с семейными обязанностями.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-5.3.

33. Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.

34. Понятие и виды рабочего времени.

35. Понятие и виды режимов рабочего времени.

36. Понятие и виды времени отдыха.

37. Понятие и виды отпусков, порядок их предоставления.

38. Понятие заработной платы и методы ее регулирования. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Минимальный размер оплаты труда.

39. Системы оплаты труда.

40. Тарифная система. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ПК-2.1.

41. Командировки: понятие, виды, правовое регулирование.

42. Гарантийные выплаты и доплаты.

43. Компенсационные выплаты: понятие, виды, общая характеристика.

44. Поощрения работников за труд.

- 45. Дисциплинарные взыскания: основание наложения, виды, порядок применения, обжалования и снятия.
- 46. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания.
- 47. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности работников и работодателя.
- 48. Материальная ответственность работника: понятие, виды.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ПК-2.2.

- 49. Полная материальная ответственность работника.
- 50. Материальная ответственность работодателя перед работником.
- 51. Понятие охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
- 52. Порядок расследования несчастного случая на производстве.
- 53. Специальная оценка условий труда: порядок проведения и правовые последствия.
- 54. Способы защиты трудовых прав работников (общая характеристика).
- 55. Государственный надзор и контроль как способ защиты трудовых прав работников.
- 56. Федеральная инспекция труда. Права и обязанности государственных инспекторов труда.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ПК-3.1.

- 57. Самозащита работниками трудовых прав как институт трудового права.
- 58. Общая характеристика трудовых споров: понятие, виды, подсудность.
- 59. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам.
- 60. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
- 61. Примириительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров.
- 62. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора: понятие, виды, порядок объявления и проведения. Незаконные забастовки.
- 63. Роль прокуратуры в надзоре за соблюдением законодательства о труде и защите трудовых прав.

Комплект заданий и (или) задач для проведения экзамена

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.1. ОПК-3.2. ОПК-3.3. ОПК-5.2. ОПК-5.3. ПК-2.1. ПК-2.2. ПК-3.1.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.1.

Задача

У председателя выборного профсоюзного органа возник вопрос, вправе ли профсоюз обратиться в суд с заявлением о признании нормативного акта не соответствующим закону в защиту неопределенного круга лиц.

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

Правомерен ли отказ руководителя?

Задача

Кислицина обратилась в прокуратуру, указав, что работодателем был нарушен порядок ее увольнения по сокращению штата работников, поскольку ей не были предложены возможные к замещению ею должности. При увольнении не было учтено, что у нее два высших образования.

Кроме того, она разведена, имеет на иждивении двух малолетних детей, для которых ее доход является единственным средством к существованию.

Какой ответ необходимо дать Кислициной?

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.2.

Задача

Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять, наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим опозданий на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия.

Законны ли указанные дополнения в Правилах внутреннего трудового распорядка?

Каков порядок их применения?

Задача

При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска лиц, совершающих прогулы; штраф до 50% от размера заработной платы для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии; увольнение.

Правомерно ли такое предложение?

Кем разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

Кто и в каком порядке может опротестовать или отменить правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением норм права?

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-3.3.

Задача

Медсестра больницы ушла в отпуск по графику с 12 апреля на 28 календарных дней. 22 апреля она была госпитализирована в связи с острым приступом аппендицита и находилась в больнице две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

Задача

Химик-аналитик Трифонова трижды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. Она без уважительных причин на инструктажи не являлась, за что ей был объявлен выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Трифоновой в руках разорвалась колба, в результате чего она получила тяжелые ожоги.

Будет ли нести работодатель юридическую ответственность за этот несчастный случай?

Разрешите данную ситуацию, по существу.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-5.2.

Задача

Учителей средней общеобразовательной школы принимает на работу и увольняет с работы департамент образования. В соответствии с уставом организации директор завода избирается и увольняется с работы общим собранием коллектива работников.

*Назовите стороны трудового правоотношения в указанных случаях.
Из какого юридического состава возникают трудовые правоотношения у директора завода?*

Задача

Инвалид Карпов по распоряжению работодателя был привлечен к сверхурочным работам, которые противопоказаны ему по состоянию здоровья. Карпов отказался выполнять работы, в связи с этим был привлечен к дисциплинарной ответственности.

Карпов обратился в суд с иском к работодателю об отмене приказа о дисциплинарном взыскании — объявлении выговора, с лишением 10% премии за октябрь. Также просил взыскать в его пользу невыплаченную заработную плату в связи с изданным приказом, неполученную зарплату в связи с изменением в одностороннем порядке его режима рабочего времени.

Правомерны ли требования Карпова?

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ОПК-5.3.

Задача

Начальник лаборатории Шлыков был избран освобожденным председателем профкома завода. Через два года его переизбрали и, так как на его месте работал другой работник, предложили должность заместителя начальника лаборатории. Однако Шлыков настаивал на предоставлении прежней должности.

Решите дело по существу.

Задача

15-летний Воробьев поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток, как заявил отец Воробьева, должен учиться в дневной общеобразовательной школе, тем самым получить среднее образование.

Вызванный в кабинет директор завода Воробьев заявил отцу и директору завода, что он желает приобрести рабочую квалификацию и намеревается продолжать учебу, поступив в вечернюю (сменную) общеобразовательную школу.

Как должен поступить директор завода?

Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений с их несовершеннолетними детьми?

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ПК-2.1.

Задача

В суд с иском к муниципальному учреждению здравоохранения «Центральная районная больница» обратились:

Силаева, которая в соответствии с приказом от 24 января 2020 г. была принята на временную работу;

Крокус, которая приказом от 1 августа 2019 г. принята на должность медсестры;

Вострикова, с которой был заключен договор об оказании медицинских услуг.

Кто из перечисленных лиц состоял в трудовых отношениях?

Задача

Правомерен ли отказ в приеме на работу по следующим основаниям:

- 1) достижение пенсионного возраста;
- 2) отсутствие регистрации по месту жительства;
- 3) отсутствие гражданства Российской Федерации;
- 4) недостаточная квалификация, требуемая федеральным законом для занятия данной должности;
- 5) лицу, претендующему на вакантную должность секретаря-делопроизводителя, — отсутствие приятной внешности;
- 6) мужчине в связи с наличием у него четырех детей.

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ПК-2.2.

Задача

При подготовке проекта коллективного договора его стороны не смогли договориться о предоставлении дополнительного отпуска руководителям отделов и главным специалистам. В связи с возникшими разногласиями руководитель организации отказался подписать коллективный договор и вести в дальнейшем переговоры по спорному вопросу.

Правомерны ли действия руководителя?

Подготовьте обоснованный ответ.

Задача

Пенсионер по старости Кулешов был уволен из организации в связи с ее ликвидацией. Намереваясь продолжить трудовую деятельность и в связи с невозможностью самостоятельного трудоустройства, Кулешов обратился в орган службы занятости за содействием в подыскании работы и регистрацией в качестве безработного. Поскольку на момент обращения Кулешова в органе

службы занятости отсутствовали вакансии рабочих мест, орган службы занятости содействие в трудоустройстве не оказал и регистрацию Кулешова в качестве безработного не осуществил.

Правомерны ли действия органа службы занятости? В каких случаях гражданину может быть отказано в регистрации в качестве безработного?

Код проверяемой компетенции (или ее части):

ПК-3.1.

Задача

Косов обратился в КТС по вопросу взыскания надбавок к заработной плате за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и за работу в подразделении по защите государственной тайны, процентов за пользование чужими денежными средствами и компенсации морального вреда.

При выполнении своих должностных функций он имел доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, по второй форме.

По утверждению истца, несмотря на его неоднократные обращения к руководству о выплате предусмотренных Законом Российской Федерации «О государственной тайне» надбавок к должностному окладу за степень секретности и за стаж работы в структурном подразделении по защите государственной тайны, указанные надбавки ему не выплачивались.

Разрешите спор.

Задача

Ручкин возвратился из служебной командировки и представил работодателю авансовый отчет о расходах, произведенных в командировке, в целях получения возмещения таких расходов.

В отчете Ручкин указал в качестве подлежащих возмещению следующие расходы:

а) расходы в размере стоимости авиабилета до места командировки и стоимости страхового платежа по добровольному страхованию пассажиров на транспорте.

Указанные расходы подтверждались соответствующими документами;

б) расходы по проживанию в гостинице.

Данные расходы подтверждались квитанцией, выданной администрацией гостиницы;

в) суточные.

Какие расходы и в каком размере подлежат возмещению Ручкину?

Образец билета для сдачи экзамена

1. Понятие трудового права. Его предмет и метод.
2. Особенности регулирования труда иностранных работников
3. Задача.

Критерии и шкала оценивания:

Оценка «отлично» выставляется, если студент показывает: умение полного, всестороннего изложения материала по вопросу; умение из общего объема знаний выделить необходимое для ответа именно на поставленные вопрос; грамотное, логичное изложение своих знаний; правильное решение ситуационной задачи.

Оценка «хорошо» выставляется, если студент хотя и в полном объеме излагает вопрос, но при наличии отдельных неточностей, допущенных при определении понятий, изложении содержания материала и решении задачи.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент достаточно полно раскрыл содержание вопроса, допустил ошибки при изложении материала и решении задачи.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент не ответил хотя бы на один вопрос, а также в тех случаях, когда обучающийся не смог правильно сориентироваться в содержании вопросов, не раскрыл содержания вопросов, включенных в билет, допустил грубые ошибки при изложении материала и решении задачи.