

Негосударственное частное образовательное учреждение
высшего образования
«Армавирский лингвистический социальный институт»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ФТД.В.02 «Трудовое право»**

Направление подготовки **38.03.02 «Менеджмент»**

(уровень бакалавриата)

Направленность (профиль) образовательной программы **«Экономический менеджмент»**

Форма обучения **очная/заочная**

Квалификация (степень) выпускника: **Бакалавр**

Содержание

1. Цели освоения учебной дисциплины (модуля)
2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы
4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий
- 5.1 Структура учебной дисциплины (модуля)
- 5.2. Виды занятий и их содержание
6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)
- 7.1. Паспорт фонда оценочных средств
- 7.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
- 7.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же шкал оценивания
- 7.4 Типовые задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
- 7.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций
- 7.5.1 Сводный перечень обобщенных критериев оценки разных форм контроля
- 7.5.2. Средства оценивания для промежуточной и текущей аттестации
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
- 12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
13. Особенности организации образовательного процесса по образовательной программе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
14. Перечень лицензионного программного обеспечения

Обоснование рабочей программы дисциплины (модуля)

Рабочая программа по дисциплине ФТД.В.02 - «Трудовое право» разработана в соответствии с требованиями установленными:

- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 7 августа 2014 г. № 940;

- учебным планом по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) образовательной программы «Экономический менеджмент»

Для обучающихся набора:

2018 года;

2019 года;

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры экономических, естественнонаучных и социальных дисциплин 17 июня 2022 г. протокол № 7

Заведующий кафедрой _____ / Л.Л.Денисова
(подпись) Ф.И.О.

Рецензент Начальник СО ОМВД России по г. Армавиру Борисов О.Ю.

1. Цели освоения учебной дисциплины (модуля)

Курс «Трудовое право» является дисциплиной, предназначенной для студентов, обучающихся по направлению (профилю) 38.03.02 - Менеджмент, (уровень бакалавриата)

«Экономический менеджмент»

Курс «Трудовое право» призван ознакомить их с теорией и историей трудового права, его значением в жизни общества, с системой российского трудового права и законодательством РФ о труде.

Ядро курса составляют правовые институты, входящие в систему отрасли «Трудовое право».

Для успешного изучения курса студенту необходимо знать общую теорию права, владеть правовой терминологией.

Программа курса включает в себя несколько блоков: 1) общая часть; 2) особенная часть; 3) специальная часть.

Цель курса «Трудовое право» состоит в формировании систематизированных научных представлений о содержании юридических норм, регулирующих отношения в сфере труда Российской Федерации, в раскрытие важнейших правовых положений и принципов, регулирующих многоуровневые вопросы трудового права.

Курс рассчитан на подготовку профессиональных юристов, для которых требуются глубокие теоретические знания и практические навыки.

Студенты должны научиться находить и правильно использовать нормативные акты о труде России, основополагающие постановления Пленума Верховного Суда РФ (СССР, РСФСР), а также международно-правовые акты, в частности конвенции и рекомендации МОТ (Международной организации труда). Комплексный подход в изучении вопросов трудового права включает в себя знание истории становления и современное развитие законодательства о труде России, а также рассмотрение наиболее принципиальных законопроектов.

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

В ходе изучения дисциплины «Трудовое право» формируются следующие *общекультурные компетенции*:

способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);

Общепрофессиональными компетенциями:

способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

В результате освоения учебной дисциплины студент должен

знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;
- основные положения о занятости в РФ, порядок и условия признания гражданина безработным;
- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- правовые особенности нормирования труда;
- основные гарантии и компенсации связанные с трудовой деятельностью и обучением, переобучением;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров;

- виды рабочего времени и времени отдыха;
- формы и системы оплаты труда работников;
- основы охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;
- способы и порядок защиты трудовых прав работников.

уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;
- оформлять трудовой договор и иные документы, регулирующие трудовые отношения.

владеть:

- навыками анализа правовых источников;
- приемами ведения дискуссии и полемики.

3. Указание места дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Трудовое право» относится к дисциплинам по выбору вариативной части.

Дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части образовательной программы по данному направлению подготовки и направлена на расширение и (или) углубление компетенций, установленных образовательным стандартом, а также на формирование у обучающихся компетенций, установленных организацией дополнительно к компетенциям, установленным образовательным стандартом (в случае установления организацией указанных компетенций), и включает в себя дисциплины (модули) и практики, установленные организацией. Содержание вариативной части формируется в соответствии с направленностью образовательной программы.

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

Таблица 1.
Выписка из учебного плана

Семестр	Трудоемкость		Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаб.раб., час.	СРС, час	Форма аттестации
	зач. ед.	час					
3 (очная)	2	72	10	26		36	зачет
в интерактивной форме 20%							
4 (заоч-)	2	72	2	6	-	60	зачет (4)
в интерактивной форме 20%							

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

5.1. Структура учебной дисциплины

Тематический план дисциплины (очная)

№	Разделы курса, темы занятий	Всего	Всего	Из них	СРС
---	-----------------------------	-------	-------	--------	-----

п/п		часов	аудит часов	лекц.	практ	лаб.	
1.1.	Тема 1.1 Трудовое право как отрасль права	4	2	1	1		2
1.2.	Тема 1.2 Источники трудового права	4	2	1	1		2
1.3.	Тема 1.3 Субъекты трудового права	6	3	1	2		3
1.4.	Тема 1.4 Правоотношения в сфере труда	6	3	1*	2		3
1.5.	Тема 1.5 Социальное партнерство в сфере труда	6	3	1	2*		3
2.1.	Тема 2.1 Занятость и трудоустройство	6	3	1	2		3
2.2.	Тема 2.2 Трудовой договор	6	3	1	2		3
2.3.	Тема 2.3 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	4	2		2*		2
2.4.	Тема 2.4 Рабочее время	4	2	1*	1		2
2.5.	Тема 2.5 Время отдыха	4	2	1	1		2
2.6.	Тема 2.6 Заработная плата	6	3	1	2		3
2.7.	Тема 2.7 Гарантии и компенсации	4	2		2		2
2.8.	Тема 2.8 Нормирование труда	2	1		1		1
2.9.	Тема 2.9 Трудовая дисциплина	2	1		1		1
2.10.	Тема 2.10 Охрана труда	2	1		1		1
2.11.	Тема 2.11 Материальная ответственность сторон трудового договора	2	1		1		1
2.12.	Тема 2.12 Защита трудовых прав работников	2	1		1		1
2.13.	Тема 2.13 Трудовые споры	2	1		1		1
	Зачет						
	Всего часов:	72	36	10	26		36

(заочная)

№ п/п	Разделы курса, темы занятий	Всего часов	Всего аудит часов	Из них			СРС
				лекц.	практ	лаб.	
1.1.	Тема 1.1 Трудовое право как отрасль права	4	3	1	1		3
1.2.	Тема 1.2 Источники трудового права	3	3		1		4
1.3.	Тема 1.3 Субъекты трудового права	4	3				4
1.4.	Тема 1.4 Правоотношения в сфере труда	5	4				4
1.5.	Тема 1.5 Социальное партнерство в сфере труда	5	3				4
2.1.	Тема 2.1 Занятость и трудоустройство	3	3		1		4
2.2.	Тема 2.2 Трудовой договор	4	3		1		4
2.3.	Тема 2.3 Особенности регулирования труда отдельных категорий	3	3		1*		3

	работников						
2.4.	Тема 2.4 Рабочее время	4	4	1			3
2.5.	Тема 2.5 Время отдыха	3	3				3
2.6.	Тема 2.6 Заработная плата	3	3				3
2.7.	Тема 2.7 Гарантии и компенсации	4	4				3
2.8.	Тема 2.8 Нормирование труда	4	3				3
2.9.	Тема 2.9 Трудовая дисциплина	3	3				3
2.10.	Тема 2.10 Охрана труда	4	4				3
2.11.	Тема 2.11 Материальная ответственность сторон трудового договора	4	4		1		3
2.12.	Тема 2.12 Защита трудовых прав работников	4	3				3
2.13.	Тема 2.13 Трудовые споры	3	3				3
	Всего часов:	68	60	2	6		60

* - занятия в интерактивной форме

5.2. Виды занятий и их содержание:

5.2.1 Содержание теоретической части дисциплины (модуля)

Раздел I. Общая часть.

Тема 1.1. Трудовое право как отрасль права.

Введение. Понятие труда. Общественная организация труда. Понятие трудового права. Предмет трудового права. Метод трудового права. Система трудового права. Понятие принципов трудового права. Отраслевые принципы трудового права, их характеристика. Запрещение дискриминации в сфере труда. Запрещение принудительного труда.

Тема 1.2. Источники трудового права.

Понятие источников трудового права, их виды. Классификация источников трудового права. Международные нормативные акты, конвенции Международной организации труда, их соотношение с законодательством о труде РФ. Конституция РФ и Декларация прав и свобод человека и гражданина. Трудовой Кодекс РФ. Законы РФ и подзаконные нормативные акты, их соотношение с Трудовым Кодексом РФ. Локальные нормативные акты. Судебная практика в трудовом праве и ее значение. Значение постановленной Пленумов Верховного Суда РФ.

Тема 1.3. Субъекты трудового права.

Понятие субъектов трудового права. Работодатель как субъект трудового права. Физические и юридические лица как работодатели, их права и обязанности. Работник как субъект трудового права. Возраст, с которого граждане вправе заключать трудовой договор. Права и обязанности работников. Понятие профессиональных союзов, их характеристика. Порядок создания профсоюзов. Отношения профсоюза с работодателями, органами государственной власти. Права профсоюзов и области трудовых отношений. Гарантии деятельности членов профсоюзного органа.

Тема 1.4. Правоотношения в сфере труда.

Понятие и виды правоотношений в сфере труда. Трудовое правоотношение. Его характеристика и состав. Объект, субъекты и содержание трудового правоотношения. Основания возникновения трудовых правоотношений.

Интерактивное занятие в инновационной форме Лекция вдвоем

В этой лекции учебный материал проблемного содержания дается студентам в живом диалогическом общении двух преподавателей между собой. Здесь моделируются реальные профессиональные ситуации обсуждения теоретических вопросов с разных позиций двумя специалистами,

например теоретиком и практиком, сторонником или противником той или иной точки зрения и т. п.

Лекция вдвоем заставляет студентов активно включаться в мыслительный процесс. При представлении двух источников информации задача студентов – сравнить разные точки зрения и сделать выбор, присоединиться к той или иной из них или выработать свою.

Тема 1.5. Социальное партнерство в сфере труда.

Понятие и стороны социального партнерства. Основные принципы социального партнерства. Система и формы социального партнерства. Представители работников и работодателей. Органы социального партнерства. Коллективные договоры и соглашения. Порядок ведения коллективных переговоров. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров. Понятие, содержание и структура коллективного договора. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора. Соглашение. Виды соглашений. Содержание и структура соглашения. Действие соглашения. Регистрация коллективного договора, соглашения. Контроль выполнения коллективного договора, соглашения. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

Раздел II. Особенная часть.

Тема 2.1 Занятость и трудоустройство.

Понятие занятости, занятых граждан. Понятие трудоустройства. Формы трудоустройства. Органы государственной службы занятости, их полномочия. Понятие безработных. Граждане, которые не признаются безработными. Порядок регистрации граждан в качестве безработных. Подходящая работа. Социальные гарантии безработным. Пособие по безработице. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации безработных и незанятого населения. Выплаты лицам, обучающимся по направлению органов службы занятости. Общественные работы.

Тема 2.2 Трудовой договор.

Понятие, стороны и содержание трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде. Виды трудовых договоров. Срок трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка. Оформление приема на работу. Испытание при приеме на работу. Результат испытания. Понятие персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

Изменение трудового договора. Переводы на другую постоянную работу, их отличие от перемещений. Виды переводов. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости.

Изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, её реорганизации. Отстранение от работы.

Прекращение трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора. Особенности расторжения трудового договора с отдельными категориями работников.

Порядок прекращения трудового договора. Оформление увольнения. Производство расчетов. Выходные пособия

Тема 2.3 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Особенности регулирования труда. Случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет. Особенности регулирования труда лиц: работающих по совместительству, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев, занятых на сезонных работах, работающих у работодателей - физических лиц, выполняющих работу на дому. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических работников, других категорий работников.

Тема 2.4 Рабочее время.

Понятие рабочего времени. Нормальное, сокращенное и неполное рабочее время. Порядок установления неполного рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы (смены). Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Режим рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Разделение рабочего дня на части. Сменный режим работы. Режим работы с гибким (скользящим) графиком.

Интерактивное занятие в инновационной форме *Лекция с заранее запланированными ошибками*

Эта форма проведения лекции была разработана для развития у студентов умений оперативно анализировать профессиональные ситуации, выступать в роли экспертов, оппонентов, рецензентов, вычленять неверную или неточную информацию.

Подготовка преподавателя к лекции состоит в том, чтобы заложить в ее содержание определенное количество ошибок содержательного, методического или поведенческого характера. Список таких ошибок преподаватель приносит на лекцию и знакомит с ними студентов только в конце лекции. Подбираются наиболее часто допускаемые ошибки, которые делают как студенты, так и преподаватели в ходе чтения лекции. Преподаватель проводит изложение лекции таким образом, чтобы ошибки были тщательно скрыты и их не так легко можно было заметить студентам. Это требует специальной работы преподавателя над содержанием лекции, высокого уровня владения материалом и лекторского мастерства.

Тема 2.5 Время отдыха.

Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни. Отпуска, понятие, виды и общая характеристика. Ежегодные отпуска, их продолжительность. Дополнительные отпуска. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Правила замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника. Отпуск без сохранения заработной платы.

Тема 2.6 Заработная плата.

Понятие заработной платы. Правовое регулирование. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Установление минимальной заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы. Ограничение размера удержаний. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Исчисление среднего заработка. Тарифная система оплаты труда. Элементы тарифной системы. Сдельная и повременная системы оплаты труда. Стимулирующие выплаты.

Тема 2.7 Гарантии и компенсации.

Понятие гарантий и компенсаций. Гарантийные выплаты. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей. Компенсационные выплаты. Понятие служебной командировки, возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность.

Тема 2.8 Нормирование труда.

Понятие нормирования труда виды норм труда. Установление норм труда.

Тема 2.9 Трудовая дисциплина.

Понятие и сущность трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка, содержание, порядок утверждения. Уставы и Положения о дисциплине. Меры поощрения за успехи в труде и трудовые заслуги. Дисциплинарный проступок. Дисциплинарные взыскания, их виды, порядок применения, обжалования и снятия.

Тема 2.10 Охрана труда.

Понятие охраны труда. Обязанность работодателя и работников в области охраны труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников. Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда. Обеспечение прав работников на охрану труда. Мероприятия и средства, предназначенные обеспечить здоровые и безопасные условия работы (выдача средств индивидуальной защиты; выдача молока и лечебно-профилактического питания; специальные перерывы и т.д.) Несчастные случаи на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Порядок возмещения вреда здоровью работника и членам его семьи.

Тема 2.13 Трудовые споры.

Понятие трудовых споров. Виды трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Образование и компетенция КТС. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Исполнение решения КТС. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Компетенция суда по трудовым спорам. Порядок обращения в суд. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Удовлетворение денежных требований работника. Исполнение решений о восстановлении на работе. Коллективные трудовые споры. Выдвижение требований работников и их представителей. Примирительные процедуры. Примирительная комиссия. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Трудовой арбитраж. Гарантии в связи с решением коллективного трудового спора. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров. Забастовка: понятие, порядок организации и проведения Основания и последствия признания забастовки незаконной. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры.

5.2.2 Тематика практических занятий

Раздел I. Общая часть.

Практическое занятие № 1.

Тема: Трудовое право как отрасль права.

Основные понятия: труд, трудовое право, общественная организация труда, трудовые отношения, предмет трудового права, метод трудового права, централизованное и локальное регулирование, система отрасли права, общая часть, особенная часть, специальная часть, институты трудового права, функции трудового права, принципы трудового права.

Основные вопросы:

1. Понятие и предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система трудового права.
4. Функции трудового права.
5. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.
6. Принципы трудового права.

Практическое занятие № 2.

Тема: Источники трудового права.

Основные понятия: источники трудового права, система источников трудового права, Трудовой Кодекс РФ, локальные нормативно-правовые акты, соглашения.

Основные вопросы:

1. Система источников трудового права.
2. Конституция РФ как источник трудового права.
3. Трудовой кодекс РФ.
4. Законы РФ о труде.
5. Указы Президента РФ и Постановления Правительства РФ как источники трудового права.
6. Акты органов государственной власти и субъектов РФ.
7. Соглашения в роли источников трудового права.
8. Локальные нормативно-правовые акты.
9. Действие нормативных правовых актов о труде во времени.
10. Действие нормативных правовых актов о труде в пространстве.
11. Действие нормативных правовых актов о труде по категориям работников.

Практическое занятие № 3.

Тема: Субъекты трудового права.

Основные понятия: субъекты трудового права, трудовая правоспособность, трудовая дееспособность, трудовая деликтоспособность, правовой статус, работник, работодатель, трудовой коллектив, предпринимательство, юридическое лицо, кооператив, унитарное предприятие, профсоюз.

Основные вопросы:

1. Понятие и виды субъектов трудового права.
2. Гражданин (работник) как субъект трудового права.
3. Регулирование трудовой правосубъектности граждан-предпринимателей (работодателей).
4. Работодатели (организации) как субъекты трудового права.
5. Кооперативные(коммерческие) организации как субъекты трудового права.
6. Унитарное государственное и муниципальное предприятие как субъект трудового права.
7. Трудовой коллектив организации как субъект трудового права.
8. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.
9. Законодательное регулирование деятельности профсоюзов.
10. Основные права, гарантии и ответственность профсоюзов.

Практическое занятие № 4.

Тема: Правоотношения в сфере труда.

Основные понятия: трудовое правоотношение, социально-партнерские отношения, трудоустройство, ученичество.

Основные вопросы:

1. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.
2. Особенности трудовых правоотношений.
3. Содержание, возникновение, изменение и прекращение трудовых правоотношений.
4. Виды правоотношений в сфере труда.

Практическое занятие № 5.

Тема: Социальное партнерство в сфере труда.

Основные понятия: социальное партнерство, система социального партнерства, коллективный договор, соглашения, органы социального партнерства, коллективные переговоры.

Основные вопросы:

1. Понятие и стороны социального партнерства.
2. Основные принципы социального партнерства.
3. Система и формы социального партнерства.
4. Представители работников и работодателей.
5. Органы социального партнерства.
6. Коллективные договоры и соглашения.
7. Порядок ведения коллективных переговоров. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров.
8. Понятие, содержание и структура коллективного договора.
9. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора.
10. Соглашение. Виды соглашений. Содержание и структура соглашения. Действие соглашения.
11. Регистрация коллективного договора, соглашения.
12. Контроль выполнения коллективного договора, соглашения. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

Практическое занятие № 6.

Тема: Занятость и трудоустройство.

Основные понятия: занятость, занятые граждане, трудоустройство, формы трудоустройства, органы государственной службы занятости, безработные, подходящая работа, пособие по безработице, общественные работы.

Основные вопросы:

1. Общая характеристика законодательства о занятости.
2. Понятие «занятости». Категории занятого населения РФ.
3. Основные функции государственной службы занятости.
4. Подходящая работа.

Практическое занятие № 7.

Тема: Трудовой до-

говор.

Основные понятия: трудовой договор, трудовая книжка, испытание при приеме на работу, персональные данные работника, переводы, увольнение.

Основные вопросы:

1. Понятие и значение трудового договора.
2. Общий порядок заключения трудового договора.
3. Изменение трудового договора.
4. Прекращение трудового договора.

Составление проекта трудового договора, оформление приказа о приеме на работу, приказа об увольнении.

Решение практических ситуаций, связанных с заключением трудового договора, внесение записей в трудовую книжку.

Решение практических ситуаций, связанных с изменением трудового договора, прекращением трудового договора.

Практическое занятие № 8.

Тема: Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Основные понятия: особенности регулирования труда.

Основные вопросы:

1. Особенности регулирования труда. Случаи установления особенностей регулирования труда.
2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет.
3. Особенности регулирования труда лиц: работающих по совместительству, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев, занятых на сезонных работах, работающих у работодателей - физических лиц, выполняющих работу на дому.
4. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
5. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических работников, других категорий работников.

Решение практических ситуаций, связанных с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников.

Раздел II. Особенная часть.

Практическое занятие № 9.

Тема: Рабочее время.

Основные понятия: рабочее время, нормальное, сокращенное и неполное рабочее время, сверхурочная работа, режим рабочего времени, ненормированный рабочий день.

Основные вопросы:

1. Понятие, виды и нормы рабочего времени. Продолжительность работы.
2. Сокращенная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы.
3. Сверхурочные работы и работа по совместительству.
4. Режим рабочего времени. Ненормированный рабочий день и сменная работа.

Решение практических ситуаций, связанных с вопросами рабочего времени, заполнение табеля учета использования рабочего времени.

Практическое занятие № 10.

Тема: Время отдыха.

Основные понятия: время отдыха, перерывы в работе, выходные и праздничные дни, отпуска.

Основные вопросы:

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Перерывы в работе.
3. Выходные и нерабочие праздничные дни.
4. Отпуска, понятие, виды и общая характеристика.
5. Ежегодные отпуска, их продолжительность.
6. Дополнительные отпуска.
7. Реализация права на отпуск при увольнении работника.
8. Отпуск без сохранения заработной платы.

Решение практических ситуаций, связанных предоставлением работникам времени отдыха.

Составление графика отпусков, оформление приказа о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Практическое занятие № 11.

Тема: Заработная плата.

Основные понятия: заработная плата, государственные гарантии по оплате труда работников, формы оплаты труда, минимальная заработная плата, удержания из заработной платы, средний заработок, тарифная система оплаты труда, сдельная и повременная системы оплаты труда, стимулирующие выплаты.

Основные вопросы:

1. Понятие заработной платы.
2. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
3. Формы оплаты труда.
4. Установление минимальной заработной платы.
5. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
6. Удержания из заработной платы. Ограничение размера удержаний.
7. Расчет при увольнении.
8. Исчисление среднего заработка.
9. Тарифная система оплаты труда.
10. Сдельная и повременная системы оплаты труда.
11. Стимулирующие выплаты.

Решение практических ситуаций, связанных с оплатой труда работников.

Исчисление среднего заработка для оплаты отпуска, начисление отпускных.

Практическое занятие № 12.

Тема: Гарантии и компенсации.

Основные понятия: гарантии, компенсации, компенсационные выплаты, служебная командировка.

Основные вопросы:

1. Понятие гарантий и компенсаций. Гарантийные выплаты.
2. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей.
3. Компенсационные выплаты.
4. Понятие служебной командировки, возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.
5. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность.

Практическое занятие № 13.

Тема: Нормирование труда.

Основные понятия: нормирование труда.

Основные вопросы:

1. Понятие нормирования труда.
2. Виды норм труда. Установление норм труда.

Практическое занятие № 14.

Тема: Трудовая дисциплина.

Основные понятия: трудовая дисциплина, правила внутреннего трудового распорядка, дисциплина, меры поощрения, дисциплинарные взыскания.

Основные вопросы:

1. Понятие и сущность трудовой дисциплины.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
3. Меры поощрения.
4. Дисциплинарный проступок. Дисциплинарные взыскания.

Решение практических ситуаций, связанных с соблюдением дисциплины труда, составление приказа о поощрении работника, о наложении дисциплинарного взыскания.

1.

Практическое занятие № 15.

Тема: Охрана труда.

Основные понятия: охрана труда, служба охраны труда в организации, несчастные случаи на производстве, профессиональные заболевания.

Основные вопросы:

1. Понятие охраны труда.
2. Права и обязанности работников и работодателей по обеспечению охраны труда.
3. Требования охраны труда.
4. Организация охраны труда.
5. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
6. Профессиональные заболевания.

Практическое занятие № 16.

Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора.

Основные понятия: ущерб, возмещение ущерба, материальная ответственность,

Основные вопросы:

1. Понятие и виды материальной ответственности.
2. Материальная ответственность работодателей перед работником.
3. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: понятие и виды.

Решение практических ситуаций, связанных с привлечением к материальной ответственности сторон трудового договора.

Составление проекта договора о полной материальной ответственности, решение практических ситуаций.

Практическое занятие № 17.

Тема: Защита трудовых прав работников.

Основные понятия: надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, Федеральная инспекция труда, профсоюзный контроль, самозащита работником своих трудовых прав.

Основные вопросы:

1. Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.
2. Органы государственного надзора и контроля. Федеральная инспекция труда. Принципы деятельности, полномочия органов федеральной инспекции труда.
3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
4. Самозащита работником своих трудовых прав.
5. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Практическое занятие № 18.

Тема: Трудовые споры.

Основные понятия: источники трудового права, система источников трудового права, Трудовой Кодекс РФ, локальные нормативно-правовые акты, соглашения.

Основные вопросы:

1. Общие вопросы разрешения трудовых споров.
2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС.
4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
5. Особенности рассмотрения трудовых споров работников отдельных категорий.
6. Рассмотрение коллективных трудовых споров.

Проведение деловой игры «Рассмотрение индивидуального трудового спора».

5.2.3 Задания для СРС

Раздел I. Общая часть.

Тема: Трудовое право как отрасль права.

Задание для СРС:

Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами. Решение задач, анализ профессиональных ситуаций.

Подготовка рефератов: «Основные причины возникновения трудового права как самостоятельной отрасли», «Перспективы развития трудового права на современном этапе».

Составление таблицы «Принципы трудового права».

Литература:

1. Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право: Учеб. – М., 2012.
2. Трудовое право России: Учеб. / Под ред. С.П. Маврина, Б.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2011.
3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М., 2006.
4. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации (любое издание).
5. Александров Н.Г. Трудовые правоотношения. – М., 2009.
6. Трудовое право России: Учеб. / Под ред. А.С. Пашкова. – СПб., 2009.
7. Шарыло Н.П. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу // Закон. – 2012. – № 3–6.

Тема: Источники трудового права.

Задания для СРС:

Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами.

Подготовка рефератов: «Особенности локальных норм в трудовом праве», «Источники трудового права, носящие договорный характер», «Единство и дифференциация в правовом регулировании труда».

Решение задач, анализ профессиональных ситуаций.

Литература:

1. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. – М., 1968.
2. Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период // Государство и право. – 2010. – № 8.
3. Ершова Е.А. Гражданское право – источник трудового права? // Трудовое право. – 2008. – № 12.
4. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. – М., 2011.

Тема: Субъекты трудового права.

Задания для СРС:

Подготовка реферата на тему «Трудовой коллектив как субъект трудового права», «Защитная и представительная функция профсоюзов».

Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами.

Решение задач, анализ профессиональных ситуаций.

Литература:

1. Лютов Н.Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // Трудовое право. – 2013. – № 2, 3.
2. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. – М., 2008.

Тема: Правоотношения в сфере труда.

Задание для СРС:

Решение практических ситуаций, связанных с трудовыми правоотношениями и тесно с ними связанными правоотношениями в сфере труда.

Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами.

Анализ профессиональных ситуаций, связанных с трудовой правоспособностью и трудовой дееспособностью работника и работодателя.

Литература:

1. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. – М., 2010.
2. Васильева Л.Е. Особенности нового Трудового кодекса // Закон. – 2012. – № 7.
3. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. – М., 2012.

Тема: Социальное партнерство в сфере труда.

Задания для СРС:

Подготовка рефератов по темам: «Коллективный договор – локальный нормативный акт», «Социальное партнерство».

Решение задач, анализ профессиональных ситуаций.

Литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013.
2. Киселев В.Н, Смольков В.Г. Социальное партнерство России. – М., 2008.
3. Никитина И.В., Рыбакова Е.Л. Особенности нового Трудового кодекса // Закон. – 2002. – № 8, 9.
4. Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. – М.: Вердикт, 2011.

Тема: Занятость и трудоустройство.

Задания для СРС:

Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами. Решение задач, анализ профессиональных ситуаций.

Подготовка рефератов по теме: «Проблемы занятости населения Краснодарского края».

Литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М., 2013.

Тема: Трудовой договор.

Задание для СРС:

Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами.

Подготовка и защита рефератов по вопросам порядка заключения, изменения и прекращения трудового договора.

Анализ профессиональных ситуаций.

Документирование приема на работу. Документирование увольнения.

Литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М., 2013.
2. Абрамов В.А. Трудовой договор. – М., 2013.
3. Шарыло Н.П. Сборник законодательных актов о труде. – М.: Юрид. лит., 2013.
4. Шарыло Н.П. Трудовой договор // Закон. – 2012. – № 10.
5. Хохлов Е.Б. Заключение и изменение трудового договора // Законы России. – 2013. – № 4.
6. Костян И.А. Отдельные вопросы расторжения трудового договора // Законы России. – 2012. – № 4.

Тема: Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Задания для СРС:

Подготовка к семинарскому занятию по теме «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»; работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами.

Анализ профессиональных ситуаций.

Литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М., 2013.

Раздел II. Особенная часть.

Тема: Рабочее время.

Задание для СРС:

Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами.

Подготовка реферата «Дежурства и их правовой режим».

Составление таблицы «Режимы рабочего времени».

Анализ профессиональных ситуаций.

Литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013.

Тема: Время отдыха.

Задания для СРС:

Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами.

Анализ профессиональных ситуаций.

Подготовка рефератов по вопросам предоставления отпусков отдельным категориям работников.

Литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.Л. Орловского. – М., 2013.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М., 2013.
4. Коршунов Ю.Л. Время труда и время отдыха. – М.: Юристъ, 2010.
5. Хохрякова О.С. Комментарий законодательства об отпусках. – М.: Юрид. лит., 2011.

Тема: Заработная плата.

Задания для СРС:

Анализ структуры и функционирование механизма правового регулирования заработной платы в современных условиях, подготовка рефератов.

Характеристика различных систем заработной платы, составление таблицы.

Работа с Трудовым кодексом РФ, Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Анализ профессиональных ситуаций.

Литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013.
2. Тучкова Э. Г. Заработная плата: Комментарий законодательства. – М.: Проспект, 2010.
3. Широкова Л. Компенсации за работу в экстремальных климатических условиях // Человек и труд. – 2011. – № 8.

4. Хныкин Г.В. Трудовые споры о заработной плате и материальной ответственности // Законы России. – 2007. – № 4.

Тема: Гарантии и компенсации.

Задание для СРС:

Анализ современного законодательства в сфере предоставления гарантий и компенсаций.
Анализ профессиональных ситуаций.

Литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М., 2013.

Тема: Нормирование труда.

Задания для СРС:

Работа с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами.

Литература:

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М., 2013.

Тема: Трудовая дисциплина.

Задание для СРС:

Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставами и Положениями о дисциплине.

Анализ профессиональных ситуаций.

Составление проекта правил внутреннего трудового распорядка.

Литература:

2. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР. – М., 1969.
3. Селянин А.В. Дисциплина труда, Трудовой распорядок. – М., 2008.
4. Судебная практика по трудовым делам / Сост. Д.И. Рогачев. – М., 2010.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М.: Кнорус, 2013.
7. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М., 2010.

Тема: Охрана труда.

Задания для СРС:

Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами.

Решение задач, анализ профессиональных ситуаций.

Литература:

1. Трудовое право России: Учебное пособие/ О.Б.Желтов, Т.А. Сошникова. – М. Изд-во Эксмо, 2008. – 272 с.
2. Практикум по трудовому праву /Под ред. Д.А. Никонова, А.В. Стремоухова. – 2-е изд., изм. и доп. - М.: Норма, 2008. – 160 с.
3. Голенко Е.Н. Охрана труда гражданского персонала воинских частей// Право в Вооруженных Силах 2012 № 10
4. «500 Актуальных вопросов по трудовому кодексу российской федерации: комментарии и разъяснения: практическое пособие» (2-е издание, переработанное и дополненное) ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М., Юрайт-Издат, 2007

5. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (издание четвертое, исправленное, дополненное и переработанное) под ред. Ю.П. Орловского.// Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2013
6. Гусов К.Н. ,Толкунова В.Н. Трудовое право России Учебник //М., Проспект 2013г
7. Миронов В.И. «Трудовое право России. Учебник» // ООО «Журнал «Управление персоналом», 2010.

Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора.

Задания для СРС:

Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами.

Составление проекта договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности; составление алгоритма привлечения к материальной ответственности сторон трудового договора.

Анализ профессиональных ситуаций.

Подготовка рефератов: «Материальная ответственность сторон трудового договора: проблемы и перспективы».

Литература:

1. Трудовое право России: Учебное пособие/ О.Б.Желтов, Т.А. Сошникова. – М. Изд-во Эксмо, 2008. – 272 с.
2. Практикум по трудовому праву /Под ред. Д.А. Никонова, А.В. Стремоухова. – 2-е изд., изм. и доп. - М.: Норма, 2008. – 160 с.
3. Голенко Е.Н. Охрана труда гражданского персонала воинских частей// Право в Вооруженных Силах 2012 № 10
4. «500 Актуальных вопросов по трудовому кодексу российской федерации: комментарии и разъяснения: практическое пособие» (2-е издание, переработанное и дополненное) ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М., Юрайт-Издат, 2007
5. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (издание четвертое, исправленное, дополненное и переработанное) под ред. Ю.П. Орловского.// Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2013
6. Гусов К.Н. ,Толкунова В.Н. Трудовое право России Учебник //М., Проспект 2013г
7. Миронов В.И. «Трудовое право России. Учебник» // ООО «Журнал «Управление персоналом», 2010.

Тема: Защита трудовых прав работников.

Задание для СРС:

Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами.

Литература:

1. Трудовое право России: Учебное пособие/ О.Б.Желтов, Т.А. Сошникова. – М. Изд-во Эксмо, 2008. – 272 с.
2. Практикум по трудовому праву /Под ред. Д.А. Никонова, А.В. Стремоухова. – 2-е изд., изм. и доп. - М.: Норма, 2008. – 160 с.
3. Абрамова О.В. Защита трудовых прав работников // Трудовое право 2004г. № 6 Викторов И. Надзор за соблюдением трудовых прав работников // Законность 2002 № 11
4. Постановление Пленума ВС РФ «О порядке применения судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17.03.2004г. № 2
5. «500 Актуальных вопросов по трудовому кодексу российской федерации: комментарии и разъяснения: практическое пособие» (2-е издание, переработанное и дополненное) ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М., Юрайт-Издат, 2007
6. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (издание четвертое, исправленное, дополненное и переработанное) под ред. Ю.П. Орловского.// Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2013
7. Гусов К.Н. ,Толкунова В.Н. Трудовое право России Учебник //М., Проспект 2009г
8. Миронов В.И. «Трудовое право России. Учебник» // ООО «Журнал «Управление персоналом», 2010.

Тема: Трудовые споры.

Задания для СРС:

Работа с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами. Подготовка к деловой игре.

Подготовка рефератов по вопросам, касающимся защиты трудовых прав работников, рассмотрения и разрешения трудовых споров. Анализ профессиональных ситуаций.

Литература:

1. Трудовое право России: Учебное пособие/ О.Б.Желтов, Т.А. Сошникова. – М. Изд-во Эксмо, 2008. – 272 с.
2. Практикум по трудовому праву /Под ред. Д.А. Никонова, А.В. Стремоухова. – 2-е изд., изм. и доп. - М.: Норма, 2008. – 160 с.
3. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров // Трудовое право 2009 № 6
4. Ковалев В.И. Трудовые споры // Право в Вооруженных силах 2033г. № 2,3.
5. «500 Актуальных вопросов по трудовому кодексу российской федерации: комментарии и разъяснения: практическое пособие» (2-е издание, переработанное и дополненное) ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М., Юрайт-Издат, 2007
6. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (издание четвертое, исправленное, дополненное и переработанное) под ред. Ю.П. Орловского.// Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2013
7. Гусов К.Н. ,Толкунова В.Н. Трудовое право России Учебник //М., Проспект 2009г
Миронов В.И. «Трудовое право России. Учебник» // ООО «Журнал «Управление персоналом», 2010.

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

Таблица 3.

Тема (раздел)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Количество часов, отводимых на выполнение заданий (очная/заочная)	Учебно-методическое обеспечение
------------------	--------------------------------------	---	---------------------------------

<p>Тема 1.1 Трудовое право как отрасль права.</p>	<p>Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами. Решение задач, анализ профессиональных ситуаций. Подготовка рефератов: «Основные причины возникновения трудового права как самостоятельной отрасли», «Перспективы развития трудового права на современном этапе». Составление таблицы «Принципы трудового права».</p>	<p>2/3</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право: Учеб. – М., 2012. 2. Трудовое право России: Учеб. / Под ред. С.П. Маврина, Б.Б. Хохлова. – М.: Юристъ, 2011. 3. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. – М., 2006. 4. Комментарии к Трудовому кодексу Российской Федерации (любое издание). 5. Александров Н.Г. Трудовые правоотношения. – М., 2009. 6. Трудовое право России: Учеб. / Под ред. А.С. Пашкова. – СПб., 2009. 7. Шарыло Н.П. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу // Закон. – 2012. – № 3–6.
<p>Тема 1.2. Источники трудового права.</p>	<p>Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами. Подготовка рефератов: «Особенности локальных норм в трудовом праве», «Источники трудового права, носящие договорный характер», «Единство и дифференциация в правовом регулировании труда». Решение задач, анализ профессиональных ситуаций.</p>	<p>2/4</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. – М., 1968. 2. Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период // Государство и право. – 2010. – № 8. 3. Ершова Е.А. Гражданское право – источник трудового права? // Трудовое право. – 2008. – № 12. 4. Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. – М., 2011.

<p>Тема 1.3. Субъекты трудового права.</p>	<p>Подготовка реферата на тему «Трудовой коллектив как субъект трудового права», «Защитная и представительная функция профсоюзов». Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами. Решение задач, анализ профессиональных ситуаций.</p>	<p>3/4</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Лютов Н.Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права // Трудовое право. – 2013. – № 2, 3. 2. Федин В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права. – М., 2008.
<p>Тема 1.4. Правоотношения в сфере труда.</p>	<p>Решение практических ситуаций, связанных с трудовыми правоотношениями и тесно с ними связанными правоотношениями в сфере труда. Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами. Анализ профессиональных ситуаций, связанных с трудовой правоспособностью и трудовой дееспособностью работника и работодателя.</p>	<p>3/4</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. – М., 2010. 2. Васильева Л.Е. Особенности нового Трудового кодекса // Закон. – 2012. – № 7. 3. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. – М., 2012.
<p>Тема 1.5. Социальное партнерство в сфере труда.</p>	<p>Подготовка рефератов по темам: «Коллективный договор – локальный нормативный акт», «Социальное партнерство». Решение задач, анализ профессиональных ситуаций.</p>	<p>3/4</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013. 2. Киселев В.Н, Смольков В.Г. Социальное партнерство России. – М., 2008. 3. Никитина И.В., Рыбакова Е.Л. Особенности нового Трудового кодекса // Закон. – 2002. – № 8, 9. 4. Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации. – М.: Вердикт, 2011.

<p>Тема 2.1. Занятость и трудоустройство.</p>	<p>Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами. Решение задач, анализ профессиональных ситуаций. Подготовка рефератов по теме: «Проблемы занятости населения Краснодарского края».</p>	<p>3/4</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013. 2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М., 2013.
<p>Тема 2.2. Трудовой договор.</p>	<p>Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами. Подготовка и защита рефератов по вопросам порядка заключения, изменения и прекращения трудового договора. Анализ профессиональных ситуаций. Документирование приема на работу. Документирование увольнения.</p>	<p>3/4</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М., 2013. 2. Абрамов В.А. Трудовой договор. – М., 2013. 3. Шарыло Н.П. Сборник законодательных актов о труде. – М.: Юрид. лит., 2013. 4. Шарыло Н.П. Трудовой договор // Закон. – 2012. – № 10. 5. Хохлов Е.Б. Заключение и изменение трудового договора // Законы России. – 2013. – № 4. 6. Костян И.А. Отдельные вопросы расторжения трудового договора // Законы России. – 2012. – № 4.
<p>Тема 2.3. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.</p>	<p>Подготовка к семинарскому занятию по теме «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»; работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами. Анализ профессиональных ситуаций.</p>	<p>2/3</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013. 4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М., 2013.

Тема 2.4. Рабочее время.	Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами. Подготовка реферата «Дежурства и их правовой режим». Составление таблицы «Режимы рабочего времени». Анализ профессиональных ситуаций.	2/3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013. 2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013.
Тема 2.5. Время отдыха.	Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами. Анализ профессиональных ситуаций. Подготовка рефератов по вопросам предоставления отпусков отдельным категориям работников.	2/3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013. 2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.Л. Орловского. – М., 2013. 3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М., 2013. 4. Коршунов Ю.Л. Время труда и время отдыха. – М.: Юристъ, 2010. 5. Хохрякова О.С. Комментарий законодательства об отпусках. – М.: Юрид. лит., 2011.
Тема 2.6. Заработная плата.	Анализ структуры и функционирование механизма правового регулирования заработной платы в современных условиях, подготовка рефератов. Характеристика различных систем заработной платы, составление таблицы. Работа с Трудовым кодексом РФ, Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы. Анализ профессиональных ситуаций.	3/3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013. 2. Тучкова Э. Г. Заработная плата: Комментарий законодательства. – М.: Проспект, 2010. 3. Широкова Л. Компенсации за работу в экстремальных климатических условиях // Человек и труд. – 2011. – № 8. 4. Хныкин Г.В. Трудовые споры о заработной плате и материальной ответственности // Законы России. – 2007. – № 4.

Тема 2.7. Гарантии и компенсации.	Анализ современного законодательства в сфере предоставления гарантий и компенсаций. Анализ профессиональных ситуаций.	2/3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013. 2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М., 2013.
Тема 2.8. Нормирование труда.	Работа с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами.	1/3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2013. 2. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М., 2013.
Тема 2.9. Трудовая дисциплина.	Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставами и Положениями о дисциплине. Анализ профессиональных ситуаций. Составление проекта правил внутреннего трудового распорядка.	1/3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР. – М., 1969. 2. Селянин А.В. Дисциплина труда, Трудовой распорядок. – М., 2008. 3. Судебная практика по трудовым делам / Сост. Д.И. Рогачев. – М., 2010. 4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2013. 5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. О.В. Смирнова, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малова. – М.: Кнорус, 2013. 6. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. – М., 2010.

<p>Тема 2.10. Охрана труда.</p>	<p>Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами. Решение задач, анализ профессиональных ситуаций.</p>	<p>1/3</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовое право России: Учебное пособие/ О.Б.Желтов, Т.А. Сошникова. – М. Изд-во Эксмо, 2008. – 272 с. 2. Практикум по трудовому праву /Под ред. Д.А. Никонова, А.В. Стремоухова. – 2-е изд., изм. и доп. - М.: Норма, 2008. – 160 с. 3. Голенко Е.Н. Охрана труда гражданского персонала воинских частей// Право в Вооруженных Силах 2012 № 10 4. «500 Актуальных вопросов по трудовому кодексу российской федерации: комментарии и разъяснения: практическое пособие» (2-е издание, переработанное и дополненное) ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М., Юрайт-Издат, 2007 5. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (издание четвертое, исправленное, дополненное и переработанное) под ред. Ю.П. Орловского.// Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2013 6. Гусов К.Н. ,Толкунова В.Н. Трудовое право России Учебник //М., Проспект 2013г 7. Миронов В.И. «Трудовое право России. Учебник» // ООО «Журнал «Управление персоналом», 2010.
-------------------------------------	---	------------	--

<p>Тема 2.11 Материальная ответственность сторон трудового договора.</p>	<p>Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами.</p> <p>Составление проекта договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности; составление алгоритма привлечения к материальной ответственности сторон трудового договора.</p> <p>Анализ профессиональных ситуаций.</p> <p>Подготовка рефератов: «Материальная ответственность сторон трудового договора: проблемы и перспективы».</p>	<p>1/3</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовое право России: Учебное пособие/ О.Б.Желтов, Т.А. Сошникова. – М. Изд-во Эксмо, 2008. – 272 с. 2. Практикум по трудовому праву /Под ред. Д.А. Никонова, А.В. Стремоухова. – 2-е изд., изм. и доп. - М.: Норма, 2008. – 160 с. 3. Голенко Е.Н. Охрана труда гражданского персонала воинских частей// Право в Вооруженных Силах 2012 № 10 4. «500 Актуальных вопросов по трудовому кодексу российской федерации: комментарии и разъяснения: практическое пособие» (2-е издание, переработанное и дополненное) ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М., Юрайт-Издат, 2007 5. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (издание четвертое, исправленное, дополненное и переработанное) под ред. Ю.П. Орловского.// Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2013 6. Гусов К.Н. ,Толкунова В.Н. Трудовое право России Учебник //М., Проспект 2013г 7. Миронов В.И. «Трудовое право России. Учебник» // ООО «Журнал «Управление персоналом», 2010.
--	---	------------	--

<p>Тема 2.12 Защита трудовых прав работников.</p>	<p>Работа с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами.</p>	<p>1/3</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовое право России: Учебное пособие/ О.Б.Желтов, Т.А. Сошникова. – М. Изд-во Эксмо, 2008. – 272 с. 2. Практикум по трудовому праву /Под ред. Д.А. Никонова, А.В. Стремоухова. – 2-е изд., изм. и доп. - М.: Норма, 2008. – 160 с. 3. Абрамова О.В. Защита трудовых прав работников // Трудовое право 2004г. № 6 Викторов И. Надзор за соблюдением трудовых прав работников // Законность 2002 № 11 4. Постановление Пленума ВС РФ «О порядке применения судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17.03.2004г. № 2 5. «500 Актуальных вопросов по трудовому кодексу российской федерации: комментарии и разъяснения: практическое пособие» (2-е издание, переработанное и дополненное) ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М., Юрайт-Издат, 2007 6. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (издание четвертое, исправленное, дополненное и переработанное) под ред. Ю.П. Орловского.// Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2013 7. Гусов К.Н. ,Толкунова В.Н. Трудовое право России Учебник //М., Проспект 2009г 8. Миронов В.И. «Трудовое право России. Учебник» // ООО «Журнал «Управление персоналом», 2010.
---	--	------------	---

<p>Тема 2.13 Трудовые споры.</p>	<p>Работа с Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами. Подготовка к деловой игре. Подготовка рефератов по вопросам, касающимся защиты трудовых прав работников, рассмотрения и разрешения трудовых споров. Анализ профессиональных ситуаций.</p>	<p>1/3</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Трудовое право России: Учебное пособие/ О.Б.Желтов, Т.А. Сошникова. – М. Изд-во Эксмо, 2008. – 272 с. 2. Практикум по трудовому праву /Под ред. Д.А. Никонова, А.В. Стремоухова. – 2-е изд., изм. и доп. - М.: Норма, 2008. – 160 с. 3. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров // Трудовое право 2009 № 6 4. Ковалев В.И. Трудовые споры // Право в Вооруженных силах 2033г. № 2,3. 5. «500 Актуальных вопросов по трудовому кодексу российской федерации: комментарии и разъяснения: практическое пособие» (2-е издание, переработанное и дополненное) ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М., Юрайт-Издат, 2007 6. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (издание четвертое, исправленное, дополненное и переработанное) под ред. Ю.П. Орловского.// Юридическая фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2013 7. Гусов К.Н. ,Толкунова В.Н. Трудовое право России Учебник //М., Проспект 2009г 8. Миронов В.И. «Трудовое право России. Учебник» // ООО «Журнал «Управление персоналом», 2010.
--------------------------------------	---	------------	---

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

В ходе изучения дисциплины «Трудовое право» формируются следующие *общекультурные компетенции*:

способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1);

Общепрофессиональные компетенции:

способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);

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

Контроль и оценка результатов освоения учебной дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий.

	ОК-1	ОПК-3
Знать	права и обязанности работников и работодателей; порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; виды трудовых договоров; особенности регулирования труда отдельных категорий работников; правовые особенности нормирования труда; содержание трудовой дисциплины; порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; способы и порядок защиты трудовых прав работников; порядок разрешения трудовых споров; виды рабочего времени и времени отдыха; формы и системы оплаты труда работников; основы охраны труда; содержание российского трудового права	основные положения о занятости в РФ, порядок и условия признания гражданина безработным; основные гарантии и компенсации связанные с трудовой деятельностью и обучением, переобучением;
Уметь	анализировать и оценивать нормативно-правовую информацию; планировать и осуществлять свою деятельность с учётом результатов этого анализа; использовать и составлять нормативно-правовые документы, относящиеся к будущей профессиональной деятельности; находить и применять нужную статью в законе; самостоятельно анализировать правовую и научную литературу и делать обоснованные выводы	анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений; анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации
Владеть	навыками анализа правовых источников;	навыками анализа правовых источ-

	приемами ведения дискуссии и полемики; законодательными и другими нормативно-правовыми актами (документами) относящимися к будущей профессиональной деятельности; письменного аргументированного изложения собственной точки зрения; разработки нормативно-правового документа в соответствии с требованиями стандарта организации	ников; приемами ведения дискуссии и полемики
Этапы формирования: Разделы и темы дисциплины, формирующие соответствующие компоненты компетенций	1.1-1.5, 2.1-2.13	1.1-1.5, 2.1-2.13
Оценочные средства (номера задания к темам)	ситуационные задания 1-14, тестовые задания 1-92, эссе	ситуационные задания 1-14, тестовые задания 1-92, эссе

7.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а так же шкал оценивания

Уровень сформированности компетенции	Этап текущего контроля										Этап промежуточной аттестации (зачет с оценкой)	Этап промежуточной аттестации (экзамен)	
	Критерии для определения уровня сформированности компетенции												
	о	оклад /	Д	Р	С	Д	Д	Т	Р	Р			
н	ад	о	е	и	е	о	е	а	а	а	а	а	а
т	со-	е	е	и	о	о	е	а	а	а	а	а	а
р	об-	е	е	и	о	о	е	а	а	а	а	а	а
о	ще-	е	е	и	о	о	е	а	а	а	а	а	а
л	ние	е	е	и	о	о	е	а	а	а	а	а	а
ь		е	е	и	о	о	е	а	а	а	а	а	а
н		е	е	и	о	о	е	а	а	а	а	а	а
а		е	е	и	о	о	е	а	а	а	а	а	а
р		е	е	и	о	о	е	а	а	а	а	а	а
а		е	е	и	о	о	е	а	а	а	а	а	а
б		е	е	и	о	о	е	а	а	а	а	а	а
о		е	е	и	о	о	е	а	а	а	а	а	а
т		е	е	и	о	о	е	а	а	а	а	а	а

Высокий	за- чт- ен- о	4-5 бал- ла	«от- лич- но»	«от- лич- но»	4-5 балла	4-5 бал- ла	81- 100 %	4-5 балла	«от- лич- но»	«отлич- но»
Продви- нутый	за- чт- ен- о	3-4 бал- ла	«хо- ро- шо»	«хо- ро- шо»	3-4 балла	3-4 бал- ла	61- 80%	3-4 балла	«хо- ро- шо»	«хоро- шо»
Порого- вый	за- чт- ен- о	3 бал- ла	«удо- вле- тво- ри- тель- но»	«удо- вле- тво- ри- тель- но»	3 балла	3 бал- ла	41- 60%	3 бал- ла	«удо- вле- тво- ри- тель- но»	«удо- влетво- ритель- но»
Ниже порого- вого	Не за- чт- ен- о	2 бал- ла	«не- удо- вле- тво- ри- тель- но»	«не- удо- вле- тво- ри- тель- но»	2 балла	2 бал- ла	0-40%	2 балла	«не- удо- вле- тво- ри- тель- но»	«неудо- влетво- ритель- но»

7.3.1 Перечень оценочных средств сформированности компетенции

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Вид комплектации оценочным средством в ФОС
1.	Реферат	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебноисследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.	Перечень тем рефератов
2.	Доклад, сообщение	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебноисследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
3.	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
4.	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	Перечень тем для эссе

Оценивание сформированности компетенций происходит при устных ответах, а также при выполнении письменных заданий.

7.3.2. Уровневая шкала показателей сформированности компетенций

При освещении оценочных средств по предмету преподаватель оценивает степень сформированности у обучающихся необходимых компетенций по следующей уровневой таксономической шкале, предложенной Б. Блумом (США) и проф. М.В. Клариним:

1 уровень - Знание

Этот уровень обозначает запоминание и воспроизведение изученного материала. Речь может идти о различных видах содержания - от конкретных фактов до целостных теорий. Общая черта этой категории - припоминание соответствующих сведений. Студент: знает (запоминает и воспроизводит) употребляемые термины; знает конкретные факты; знает методы и процедуры; знает основные понятия; знает правила и принципы.

2 уровень - Понимание

Показателем способности понимать значение изученного может служить преобразование (трансляция) материала из одной формы выражения в другую - его «перевод» с одного «языка» на другой (например, из словесной формы - в математическую). В качестве показателя понимания может также выступать интерпретация материала студентом (объяснение, краткое изложение) или же предположение о дальнейшем ходе явлений, событий (предсказание последствий, результатов). Такие учебные результаты превосходят простое запоминание материала.

Обучающийся: понимает факты, правила и принципы; интерпретирует словесный материал, схемы, графики, диаграммы; преобразует словесный материал в математические выражения; предположительно описывает будущие последствия, вытекающие из имеющихся данных.

3 уровень - Применение

Этот уровень обозначает умение использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях. Сюда входят применение правил, методов, понятий, законов, принципов, теорий. Соответствующие результаты обучения требуют более высокого уровня владения материалом, чем понимание. Студент: использует понятия и принципы в новых ситуациях; применяет законы, теории в конкретных практических ситуациях; демонстрирует правильное применение метода или процедуры.

4 уровень - Анализ

Этот уровень обозначает умение разбить материал на составляющие части так, чтобы ясно выступала его структура. Сюда относятся вычленение частей целого, выявление взаимосвязей между ними, осознание принципов организации целого. Студент: выделяет скрытые (неявные) предположения; видит ошибки и упущения в логике рассуждений; проводит разграничения между фактами и следствиями; оценивает значимость данных.

5 уровень - Синтез

Этот уровень обозначает умение комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной. Таким новым продуктом может быть сообщение (выступление, доклад), план действий, схемы, упорядочивающие имеющиеся сведения.

Достижение соответствующих учебных результатов предполагает деятельность творческого характера, направленную на создание новых схем, структур. Студент: пишет небольшое творческое сочинение; предлагает план проведения эксперимента; использует знания из различных областей, чтобы составить план решения той или иной проблемы.

6 уровень - Оценка

Этот уровень обозначает умение оценивать значение того или иного материала (утверждения, художественного произведения, исследовательских данных и т. д.). Суждения студента должны основываться на четких критериях: внутренних (структурных, логических) или внешних (соответствие намеченной цели). Критерии могут определяться самим обучающимся или предлагаться ему извне, например, преподавателем.

Этот уровень предполагает достижение учебных результатов всех предшествующих категорий. Студент:

– оценивает логику построения материала в виде письменного текста;

- оценивает соответствие выводов имеющимся данным, значимость того или иного продукта деятельности, исходя из внутренних критериев;
- оценивает значимость того или иного продукта деятельности, исходя из внешних критериев.

Для проверки сформированности компетенций преподаватель использует следующий

Уровневый конструктор учебных задач для оценки сформированности компетенции Н.Ф. Ефремовой (Ефремова Н.Ф. Организация оценивания компетенций студентов, приступающих к освоению основных образовательных программ вузов : рек. для вузов, приступающих к переходу на компетентностное обучение студентов. - М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки студентов, 2010.):

Промежуточная аттестация студентов реализуется в формах контрольных работ, тестирования, оценки качества и активности работы на семинарах, анализа добросовестности и самостоятельности студента при написании курсовых и иных письменных работ, посещаемости занятий.

Работы/ответы студентов оцениваются по пятибалльной системе в соответствии с требованиями к выставлению оценки по каждому предмету.

Оценка устных ответов.

Оценка “отлично” ставится, если студент:

- Показывает глубокое и полное знание и понимание всего объёма программного материала; полное понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей;

- Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами; самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщения, выводы. Устанавливать межпредметные (на основе ранее приобретенных знаний) и внутрипредметные связи, творчески применять полученные знания в незнакомой ситуации. Последовательно, чётко, связно, обоснованно и безошибочно излагать учебный материал; давать ответ в логической последовательности с использованием принятой терминологии; делать собственные выводы; формулировать точное определение и истолкование основных понятий, законов, теорий; при ответе не повторять дословно текст учебника; излагать материал литературным языком; правильно и обстоятельно отвечать на дополнительные вопросы учителя. Самостоятельно и рационально использовать наглядные пособия, справочные материалы, учебник, дополнительную литературу, первоисточники; применять систему условных обозначений при ведении записей, сопровождающих ответ; использование для доказательства выводов из наблюдений и опытов;

- Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне; допускает не более одного недочёта, который легко исправляет по требованию учителя; имеет необходимые навыки работы с приборами, чертежами, схемами и графиками, сопутствующими ответу; записи, сопровождающие ответ, соответствуют требованиям.

Оценка “хорошо” ставится, если студент:

- Показывает знания всего изученного программного материала. Даёт полный и правильный ответ на основе изученных теорий; незначительные ошибки и недочёты при воспроизведении изученного материала, определения понятий дал неполные, небольшие неточности при использовании научных терминов или в выводах и обобщениях из наблюдений и опытов; материал излагает в определенной логической последовательности, при этом допускает одну негрубую ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно при требовании или при небольшой помощи преподавателя; в основном усвоил учебный материал; подтверждает ответ конкретными примерами; правильно отвечает на дополнительные вопросы учителя.

- Умеет самостоятельно выделять главные положения в изученном материале; на основании фактов и примеров обобщать, делать выводы, устанавливать внутрипредметные связи. Применять полученные знания на практике в видоизменённой ситуации, соблюдать основные правила культуры устной речи и сопровождающей письменной, использовать научные термины;

– Не обладает достаточным навыком работы со справочной литературой, учебником, первоисточниками (правильно ориентируется, но работает медленно). Допускает негрубые нарушения правил оформления письменных работ.

Оценка “удовлетворительно” ставится, если студент:

– Усвоил основное содержание учебного материала, имеет пробелы в усвоении материала, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала;

– Материал излагает несистематизированно, фрагментарно, не всегда последовательно;

– Показывает недостаточную сформированность отдельных знаний и умений; выводы и обобщения аргументирует слабо, допускает в них ошибки.

– Допустил ошибки и неточности в использовании научной терминологии, определения понятий дал недостаточно четкие;

– Не использовал в качестве доказательства выводы и обобщения из наблюдений, фактов, опытов или допустил ошибки при их изложении;

– Испытывает затруднения в применении знаний, необходимых для решения задач различных типов, при объяснении конкретных явлений на основе теорий и законов, или в подтверждении конкретных примеров практического применения теорий;

– Отвечает неполно на вопросы преподавателя (упуская и основное), или воспроизводит содержание текста учебника, но недостаточно понимает отдельные положения, имеющие важное значение в этом тексте;

– Обнаруживает недостаточное понимание отдельных положений при воспроизведении текста учебника (записей, первоисточников) или отвечает неполно на вопросы учителя, допуская одну-две грубые ошибки.

Оценка “неудовлетворительно” ставится, если студент:

– не усвоил и не раскрыл основное содержание материала;

– не делает выводов и обобщений.

– не знает и не понимает значительную или основную часть программного материала в пределах поставленных вопросов;

– имеет слабо сформированные и неполные знания и не умеет применять их к решению конкретных вопросов и задач по образцу;

– при ответе (на один вопрос) допускает более двух грубых ошибок, которые не может исправить даже при помощи учителя.

Оценка письменных работ

Оценка “отлично” ставится, если студент:

– выполнил работу полностью, без ошибок и недочетов;

– объем ЗУНов составляет 90-100% содержания.

Оценка “хорошо” ставится, если студент:

– выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета или не более трех недочетов;

– объем ЗУНов составляет 70-90% содержания

Оценка “удовлетворительно” ставится, если студент:

– правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок;

– допустил не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета;

– допустил не более трех негрубых ошибок;

– одной негрубой ошибки и трех недочетов;

– при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов;

– владеет ЗУНами в объеме 50-70% содержания.

Оценка “неудовлетворительно” ставится, если обучающийся:

- допустил число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена оценка «3»;
- или если правильно выполнил менее половины работы.
- объем ЗУНов учащегося менее 50% содержания

7.3.3. Оценивание качества устного ответа при промежуточной аттестации обучающегося

Уровень знаний, умений и навыков обучающегося при устном ответе во время промежуточной аттестации определяется оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» по следующим критериям:

Оценка «отлично» ставится, если:

- полно раскрыто содержание материала;
- материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности;
- продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала;
- точно используется терминология;
- показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков;
- ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов;
- продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы;
- допущены одна - две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.

Оценка «хорошо» ставится, если:

- вопросы излагаются систематизированно и последовательно;
- продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.
- ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «отлично», но при этом имеет один из недостатков:
 - в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа;
 - допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя;
 - допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если:

- неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала;
- усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;
- имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов;
- при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации;
- продемонстрировано усвоение основной литературы.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если:

- не раскрыто основное содержание учебного материала;
- обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала;

- допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов.

- не сформированы компетенции, умения и навыки.

Показатели для оценки устного ответа в привязке к компетенциям и шкале оценивания приведены в нижеследующей таблице:

№	Показатели оценивания	Коды компетенций, проверяемых с помощью показателей	Шкала оценивания
1.	Обучающийся имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине; не способен аргументированно и последовательно его излагать, допускает грубые ошибки в ответах, неправильно отвечает на задаваемые комиссией вопросы или затрудняется с ответом; не подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	ОК-1, ОК-3	Неудовлетворительно
2	Обучающийся показывает знание основного материала в объеме, необходимом для предстоящей профессиональной деятельности; при ответе на вопросы билета и дополнительные вопросы не допускает грубых ошибок, но испытывает затруднения в последовательности их изложения; не в полной мере демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой на минимально допустимом уровне	ОК-1, ОК-3	Удовлетворительно
3	Обучающийся показывает полное знание программного материала, основной и дополнительной литературы; дает полные ответы на теоретические вопросы билета и дополнительные вопросы, допуская некоторые неточности; правильно применяет теоретические положения к оценке практических ситуаций; демонстрирует хороший уровень освоения материала и в целом подтверждает освоение компетенций, предусмотренных программой	ОК-1, ОК-3	Хорошо
4	Обучающийся показывает всесторонние и глубокие знания программного материала, знание основной и дополнительной литературы; последовательно и четко отвечает на вопросы билета и дополнительные вопросы; уверенно ориентируется в проблемных ситуациях; демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, делать правильные выводы, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании программного материала; подтверждает полное освоение компетенций, предусмотренных программой	ОК-1, ОК-3	Отлично

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

	Компетенции	Оценочные средства	
	- ОК-1 способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	1 этап формирования компетенции	Тесты по всем темам дисциплины Тематика докладов Тематика рефератов Варианты контрольных работ Перечень дискуссионных тем

		2 этап формирования компетенции	Вопросы к зачету
	- ОПК-3 - Способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей	1 этап формирования компетенции	Тесты по всем темам дисциплины Тематика докладов Тематика рефератов Варианты контрольных работ Перечень дискуссионных тем
		2 этап формирования компетенции	Зачетные вопросы

7.4.1 Задания для промежуточной аттестации

Творческие задания в инновационной форме (индивидуальные и групповые)

Тема 1

1 Решите следующую ситуацию:

Все взрослые члены одной семьи занимались различной трудовой деятельностью: отец семейства работал механиком электростанции; мать была надомницей по пошиву мешков в одной из организаций; сын Николай - капитан речного корабля; дочь Марина - продавцом в палатке своего мужа-предпринимателя; дочь Елена являлась свободным художником, рисовала и продавала картины; сын Михаил - военнослужащий, а сын Сергей являлся членом рыболовецкого колхоза и работает в нем рыбаком, а его жена - домохозяйка.

На кого и почему распространяется Трудовой кодекс РФ?

Тема 2

1 Составьте перечень из 5 нормативных правовых актов, которые на ваш взгляд, относятся к числу источников трудового права.

2 Составьте проект локального акта.

3 Определите какие статьи Трудового кодекса РФ содержат императивные, а какие диспозитивные нормы.

Тема 3

1 Является ли принудительным трудом:

- а) призыв на военную службу;
- б) невыплата заработной платы;
- в) понижение в классном чине или звании;
- г) направление студентов на уборку помещений учебного заведения;
- д) дисциплинарный перевод;
- е) выполнение работы, не обусловленной трудовым договором;
- ё) исправительные работы;
- ж) привлечение школьников в летний период на работы в школе.

Что такое «принудительный труд»? В каких случаях обязательность выполнения работы не является принудительным трудом.

При ответе на задачу используйте положения законодательства РФ.

Тема 4

1 Составьте схему «Виды трудовых правоотношений» с указанием, по какому признаку выделяются те или иные виды.

2 Приведите примеры оснований возникновения трудовых правоотношений.

Тема 5

1 Укажите те из ниже перечисленных положений, которые относятся к правам работодателя:

- а) принимать локальные нормативные правовые акты;
- б) в период забастовки принимать на работу других работников по срочному трудовому договору на время ее проведения;
- в) требовать от работника предоставления характеристики с последнего места работы;
- г) заключать трудовой договор с работником, направленным службой занятости на квотируемое рабочее место.

2 Определите, какие из приведенных положений следует отнести к обязанностям работодателя:

- а) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- б) заключать коллективный договор;
- г) посещать работника, если он временно нетрудоспособен и находится дома или на лечении в больнице;
- д) отстранить от работы бухгалтера, появившегося на работе в болезненном состоянии, о чем свидетельствует высокая температура, сильный и продолжительный кашель, потеря голоса.

3 Решите ситуацию:

В театре «Ленком». При подготовке спектакля «Варвар и еретик» в качестве артистов потребовалось обязательное участие Никиты (10 лет) и Оли (15 лет). После успешного выступления художественный руководитель поручил юристконсульту театра надлежащим образом оформить правоотношение с юными артистами.

Какой договор может быть заключен с Никитой и Олей?

Тема 6

1 Решите ситуацию:

Работодатель направил уведомление представительному органу работников, содержащее предложение заключить коллективный договор. Представительный орган работников в течение семи календарных дней в коллективные переговоры не вступил.

Что может сделать работодатель для того, чтобы представительный орган работников вступил в коллективные переговоры?

2 Какие принципы, из перечисленных ниже, являются принципами социального партнерства:

- а) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- б) защита от безработицы;
- в) равноправие сторон;
- г) ответственность сторон за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

3 Определите, какие положения из приведенных ниже следует отнести к принципам социального партнерства;

- а) запрещение дискриминации в сфере труда;
- б) содействие в трудоустройстве;
- в) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- г) полномочность представителей сторон.

Раскройте содержание данных принципов. Определите правовые последствия нарушения

Тема 7

1 Решите задачу:

Студент пятого курса Колобов, обучающийся по очной форме в негосударственном образовательном учреждении «Академия экономики менеджмента», обращался в различные организации с целью поиска работы по специальности, но везде получал отказы. Тогда он обратился в городской центр занятости с просьбой признать его безработным и подыскать ему подходящую работу.

Какое решение должен принять центр занятости.

Тема 8

1 Составьте список документов, необходимых при приеме на работу.

2 Составьте проект трудового договора.

3 Решите задачу:

В отделе кадров одной из организаций при приеме Воробьевой на должность экономиста от нее потребовали следующие документы: а) паспорт; б) трудовую книжку; в) диплом об окончании вуза; г) справку о состоянии здоровья; д) характеристику с прежнего места работы. Правомерны ли эти требования? Какие документы предоставляются при приеме на работу? Ответ следует обосновать ссылками на соответствующие нормативные акты.

Тема 9

1 Решите следующую ситуацию:

В соответствии с графиком отпусков, действующим в организации, фрезеровщик 6-го разряда Тимофеев должен был уйти в отпуск на 28 календарных дня с 1 июля 2003 г. В связи с тем, что организация получила выгодный заказ, работодатель сообщил Тимофееву, что в указанный период отпуск ему предоставить нельзя, так как выполнение полученного заказа требует обязательного наличия квалифицированных работников на его участке.

Правильны ли действия работодателя? Как следует решить этот вопрос? Возможно ли перенесение отпуска на следующий год, в каком порядке, на основании чего?

2 Составьте таблицу видов отпусков и их продолжительность по действующему трудовому законодательству РФ.

Тема 10

1 Составьте таблицу «Системы оплаты труда».

2 Укажите функции заработной платы

3 Решите задачу

Рабочие-сдельщики V разряда в связи с простоем в течение двух недель выполняли работу, тарифицируемую по III разряду. За эту работу им оплатили по расценкам тарифной ставки III разряда. В связи с этим рабочие обратились в суд с иском о выплате разницы между тарифными ставками V и III разрядов.

Правомерно ли поступил работодатель? Разрешите данный спор.

Тема 11

1 Решите ситуацию:

Решением администрации и профсоюзного комитета в правила внутреннего трудового распорядка АО «Победит» было включено условие, согласно которому администрация имела право к лицам, допустившим повторный брак в течение месяца, применить наряду с другими мерами, штраф на сумму 500 руб. Одновременно было предусмотрено, что работникам мастерских, не допустившим брак в течении 3-х месяцев, должна выдаваться премия в размере до 700 рублей.

Законные ли указанные дополнения в правилах внутреннего трудового распорядка? Каков порядок применения?

2 Раскройте порядок наложения дисциплинарного взыскания и отразите поэтапно.

Тема 12

1 Решите ситуацию:

Химик-аналитик Свиридова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с реактивами, вновь поступившими в лабораторию. Она без уважительных причин на инструктаж не явилась, за что администрация объявила ей выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Свиридовой в руках взорвалась колба, она получила тяжелые ожоги.

Несет ли администрация ответственность за этот несчастный случай? Решите дело по существу.

2 Раскройте порядок расследования несчастного случая и отразите поэтапно

Тема 13

1 Укажите признаки материальной ответственности.

2 Определите порядок возмещения при материальной ответственности.

3 Составьте схему материальной ответственности работника и работодателя.

4 Проведите сравнительный анализ материальной ответственности и ответственности в гражданском праве по следующим критериям: основания возникновения; порядок наложения; порядок обжалования; обращения взыскания. Результаты анализа оформите в виде таблицы.

Тема 14

1 Составьте схему «Виды трудовых споров».

2 Назовите органы, рассматривающие спор.

3 Решите ситуацию:

Доцент Ветров был уволен из института по п.3 ст.81 Трудового кодекса РФ. Приказ об увольнении был издан в соответствии с решением аттестационной комиссии института.

Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Суд своим определением отказал истцу в рассмотрении данного искового требования из-за его неподведомственности суду.

Решите дело по существу.

4 Дайте правовую оценку данному приказу.

Приказом директора предприятия сварщику 5 разряда в июле был снижен квалификационный разряд до 3-го сроком на 3 месяца за систематический брак в работе. Поводом принятия такого приказа явилась докладная записка начальника участка сварочных работ. Считая приказ незаконным, рабочий обратился в комиссию по трудовым спорам.

5 Охарактеризуйте локаут.

Тестовые задания:

1 Трудовое право – это:

а) общественные отношения, возникающие в процессе организации и применении наемного труда;

б) способ приемов и комплексов, применяемых государством для регулирования трудовых правоотношений;

в) совокупность мероприятий по обеспечению занятости трудоспособного населения;

г) совокупность правовых норм регулирующих отношения, складывающиеся между работодателем и работником и иные непосредственно связанные с ними отношения.

2 В предмете трудового права центральное место занимают:

а) отношения по заключению трудового договора;

б) трудовые отношения;

в) отношения по организации труда и управлению трудом;

г) отношения по трудоустройству у данного работодателя;

д) отношения социального партнерства.

3 Метод трудового права показывает:

- а) какие отношения входят в предмет трудового права;
- б) в соответствии, с какими основными началами регулируются отношения в сфере наемного труда;
- в) как и какими правовыми приемами, средствами осуществляется регулирование отношений общественной организации труда;
- г) какими нормативными актами регулируются отношения в сфере наемного труда;
- д) кто является субъектом трудовых правоотношений.

4 Общественные отношения, которые возникают в процессе организации наемного труда на основе трудового договора любой организацией или отдельными гражданами – это _____ трудового права.

- а) предмет;
- б) метод;
- в) система;
- г) понятие;
- д) принципы.

5 Одним из признаков метода трудового права является:

- а) юридическое равенство сторон трудового договора;
- б) фактическое равенство сторон трудового договора;
- в) отношение власти и подчинения;
- г) равенство сторон при заключении трудового договора;
- д) отношение власти и подотчетности.

6 Метод трудового права не включает в себя способ:

- а) равноправие сторон в трудовых отношениях;
- б) своеобразие способов защиты трудовых прав работников;
- в) договорной характер труда и обеспечение его условий;
- г) преимущество работодателя в реализации своих трудовых прав;
- д) участие работников через профсоюзы в правовом регулировании труда.

7 Дифференциация правового регулирования отношений в сфере труда означает:

- а) издание государством правовых актов, имеющих целью в условиях рынка защитить наемного работника от чрезмерных притязаний со стороны работодателя;
- б) конкретизацию общих норм трудового права, принимаемых в рамках централизованного регулирования, применительно к особенностям работодателей;
- в) установление в централизованном порядке специальных правовых норм с учетом отраслевых и региональных особенностей условий общественного труда, физиологических особенностей женского организма, психофизиологических особенностей организма подростков и т.д.;
- г) установление государством общих правовых норм, распространяющихся на всех работников, выполняющих трудовые функции у всевозможных работодателей;
- д) отграничение трудовых отношений от иных непосредственно с ними связанных отношений в сфере труда.

8 В общую часть трудового права входят, в частности, следующие понятия:

- а) занятость и трудоустройство; принципы трудового права;
- б) правовой статус субъектов трудового права; трудовой договор;
- в) трудовой договор; занятость и трудоустройство;
- г) принципы трудового права; правовой статус субъектов трудового права;

д) трудовой договор; социальное партнерство в сфере труда.

9 Под принципами трудового права понимаются:

- а) Правовые приемы, средства, с помощью которых осуществляется регулирование отношений общественной организации труда;
- б) нормативные правовые акты в сфере труда;
- в) предмет и метод трудового права в совокупности;
- г) нормы общей части трудового права;
- д) исходные начала и основные положения данной отрасли права.

10 Расположите источники трудового права по их юридической силе в порядке убывания:

- а) Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; международный договор РФ; локальный нормативный правовой акт;
- б) федеральный закон; международный договор РФ; Трудовой кодекс РФ; локальный нормативный правовой акт;
- в) международный договор РФ; Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; локальный нормативный правовой акт;
- г) международный договор РФ; федеральный закон; Трудовой кодекс РФ; локальный нормативный правовой акт;
- д) локальный нормативный правовой акт; Трудовой кодекс РФ; федеральный закон; международный договор РФ.

11 Характерным признаком трудового правоотношения является:

- а) оказание обусловленной услуги за плату;
- б) выполнение определенной, заранее обусловленной трудовой функции;
- в) выполнение индивидуально-конкретного задания к определенному сроку;
- г) передача определенного имущества;
- д) выполнение одностороннего обязательства работника.

12 Трудовая правосубъектность – это:

- а) способность обладать правами и обязанностями в сфере труда;
- б) способность своими действиями приобретать и осуществлять права в сфере труда, создавать для себя обязанности и исполнять их;
- в) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять права и обязанности в сфере труда;
- г) способность обладать, своими действиями приобретать и осуществлять права в сфере труда;
- д) способность обладать, своими действиями приобретать и исполнять обязанности в сфере труда.

13 По общему правилу, вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно с ___ лет.

- а) 10
- б) 14
- в) 15
- г) 16
- д) 18

14 В случаях получения основного общего образования гражданин может вступать в трудовое правоотношение с ___ лет:

- а) 10

- б) 14
- в) 15
- г) 16
- д) 18

15 Если в основании возникновения трудового правоотношения лежит юридический состав, то необходимым его элементом (одним из юридических фактов) всегда выступает:

- а) избрание на должность;
- б) судебное решение;
- в) заключение трудового договора;
- г) направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты;
- д) увольнение с прежнего места работы.

16 Срок действия соглашения не может превышать:

- а) 1 года
- б) 2 лет
- в) 3 лет
- г) 4 лет
- д) 5 лет

17 Система взаимоотношений между работниками (представителями работников) и работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений - это:

- а) социальное партнерство;
- б) трудовой коллектив;
- в) трудовые отношения;
- г) гражданско-правовые отношения;
- д) трудовые соглашения.

18 При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений, разрешении коллективных трудовых споров по поводу их заключения или изменения, интересы работодателей представляют:

- а) объединения работников;
- б) объединения работодателей;
- в) объединения профсоюзных органов;
- г) объединения представителей работников;
- д) объединения представителей работодателей.

19 Правовой акт, регулирующий социальные трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей называются:

- а) коллективным договором;
- б) соглашением;
- в) трудовым договором;
- г) актом органов местного самоуправления;
- д) ученическим договором.

20 Представителями работников в социальном партнерстве, осуществляемом на уровне организации, являются:

- а) первичная профсоюзная организация;

- б) иные представители, избираемые работниками;
- в) первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками;
- г) юридическая служба организации;
- д) работодатель.

21 Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются:

- а) руководитель организации;
- б) руководитель организации или уполномоченные им лица;
- в) юрисконсульт организации;
- г) председатель профсоюзного комитета организации;
- д) любое физическое лицо, изъявившее желание представлять работодателя.

22 Коллективный договор заключается на:

- а) неопределенный срок;
- б) срок не более трех лет;
- в) срок не более трех лет, если иное не предусмотрено федеральным законом;
- г) срок не более пяти лет;
- д) срок не более пяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом.

23 Коллективный договор вступает в силу:

- а) со дня подписания его сторонами;
- б) со дня, установленного коллективным договором;
- в) со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором;
- г) со дня его уведомительной регистрации;
- д) с момента его возвращения работодателю после уведомительной регистрации.

24 Действие коллективного договора распространяется на:

- а) всех работников данной организации;
- б) членов профсоюзной организации – представителя работников;
- в) членов любой профсоюзной организации, действующей в данной организации;
- г) членов профсоюзной организации – представителя работников, а так же на иных работников организации, уполномочивших орган указанной профсоюзной организации представлять их интересы;
- д) членов любой профсоюзной организации, действующей в данной организации, а так же на работников, не являющихся членами профсоюзов, но уполномочивших орган профсоюзной организации представлять их интересы.

25 Правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции:

- а) трудовой договор;
- б) коллективный договор;
- в) соглашение;
- г) гражданско-правовой договор;
- д) Федеральный закон.

26 Занятость как юридическая категория представляет собой:

- а) способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности;
- б) способность заниматься тем или иным видом деятельности, не противоречащей законодательству РФ;

- в) процесс поиска подходящей работы и устройства на нее;
- г) не противоречащая законодательству РФ деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей;
- д) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, заработок, доход.

27 Закон не относит к числу занятого населения:

- а) занимающихся предпринимательской деятельностью;
- б) выполняющих работы по гражданско-правовым договорам;
- в) женщин, занятых домашним хозяйством и уходом за детьми;
- г) проходящих очный курс обучения в общеобразовательных учреждениях;
- д) работающих по трудовому договору.

28 Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, доход, заработок – это:

- а) занятость;
- б) трудоустройство;
- в) подбор работников работодателем;
- г) поиск работы.

29 Процесс трудоустройства гражданина с помощью органов службы занятости начинается с:

- а) увольнения гражданина, в орган службы занятости;
- б) выявления не занятых граждан государственными органами;
- в) обращения гражданина в орган службы занятости;
- г) признания гражданина безработным;
- д) заключения трудового договора.

30 Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие возраста ____ лет.

- а) 14
- б) 15
- в) 16
- г) 18
- д) 20

31 Пособие по безработице начисляется, по общему правилу:

- а) со дня увольнения с последнего места работы;
- б) с момента обращения в орган службы занятости;
- в) с даты представления всех установленных законом документов в орган службы занятости;
- г) с первого дня признания гражданина безработным;
- д) с даты подачи гражданином заявления о выплате ему пособия по безработице.

32 Для безработных граждан общественные работы:

- а) носят обязательный характер, ибо являются подходящей работой;
- б) не носят обязательный характер, ибо не являются подходящей работой;
- в) по общему правилу, не носят обязательный характер, ибо не являются подходящей работой, кроме отдельных категорий граждан, специально поименованных в законе, для которых указанные работы отвечают критериям подходящей работы;
- г) носят обязательный характер после заключения договора о совместной деятельности между органом службы занятости и работодателем;
- д) носят обязательный характер, если гражданин привлекается к их выполнению по производственной необходимости.

33 Закон определяет в качестве дополнительного (факультативного) условия трудового договора:

- а) наименование структурного подразделения;
- б) трудовую функцию работника;
- в) условия социального страхования;
- г) условия о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- д) дату начала работы.

34 Документы, не требующиеся для предъявления от поступающего на работу:

- а) трудовая книжка;
- б) свидетельство о браке;
- в) паспорт;
- г) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- д) документы воинского учета.

35 По общему правилу, обязательному предварительному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат:

- а) женщины при наличии двух и более детей;
- б) мужчины в возрасте более 55 лет;
- в) пенсионеры;
- г) лица, не достигшие возраста 18 лет;
- д) женщины в возрасте более 50 лет.

36 Трудовой договор заключается:

- а) в устной форме;
- б) в простой письменной форме путем обмена письмами, телеграммами;
- в) в простой письменной форме путем составления единого документа;
- г) в нотариальной форме;
- д) в письменной форме с обязательной государственной регистрацией.

37 Соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, это:

- а) коллективный договор;
- б) соглашение;
- в) трудовой договор;
- г) социальное партнерство;
- д) материальная ответственность.

38 Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на:

- а) определенный срок – до 5 лет;
- б) неопределенный срок;
- в) считается не заключенным;
- г) должен перезаключаться с установлением срока;
- д) срок более 5 лет.

39 При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку:

- а) в последний день работы;
- б) в конце месяца;
- в) в 10-дневный срок;

- г) в 3-дневный срок;
- д) за 2 недели до окончания работы.

40 Условия трудового договора могут быть изменены:

- а) по желанию работодателя, в письменной форме;
- б) по заявлению работника, в письменной форме;
- в) по соглашению сторон в письменной форме;
- г) не могут быть изменены;
- д) по заявлению профсоюза.

41 Трудовой договор составляется в письменной форме и в ___ экземплярах:

- а) 1- для работника;
- б) 1 – для работодателя;
- в) 2 – для сторон трудового договора;
- г) 3 – для сторон трудового договора и профсоюза;
- д) 4– для работодателя.

42 Срок приказа (распоряжения) работодателя объявляемый работнику о приеме на работу:

- а) немедленно с момента подписания;
- б) в течение 1 дня со дня подписания;
- в) в течение недели со дня подписания;
- г) в течение 3 дней со дня подписания;
- д) по мере необходимости.

43 По общему правилу, срок испытания составляет для работника:

- а) не более 2 месяцев;
- б) не более 3 месяцев;
- в) не более 4 месяцев;
- г) не более 6 месяцев;
- д) 1 год.

44 Срок испытания для руководителей организации и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций не может превышать:

- а) 2 месяца;
- б) 3 месяца;
- в) 4 месяца;
- г) 6 месяцев;
- д) 1 год.

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

- а) немедленно после заключения договора;
- б) на следующий день после вступления договора в силу;
- в) в течение 3 дней после вступления договора в силу;
- г) течение 7 дней после вступления договора в силу;
- д) после получения аванса.

46 Не является переводом на другую постоянную работу:

- а) выполнение работы, при которой изменяется заработная плата;
- б) выполнение работы, при которой изменяются режим труда и отдыха;
- в) переход на работу в дочернее предприятие;

г) поручение работы, если это не влечет изменения существенных условий трудового договора;

д) выполнение работы, не соответствующей должности.

47 Работа в другом структурном подразделении этой же организации в той же местности, если это не влечет изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора – это:

а) временный перевод;

б) производственная необходимость;

в) постоянный перевод;

г) перемещение;

д) повышение в должности.

48 В случае производственной необходимости временный перевод работника без его согласия допускается на срок до __:

а) 1 месяца;

б) 2 месяцев;

в) 3 месяцев;

г) 6 месяцев;

д) 1 года.

49 Если трудовая функция работника не меняется, то изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в случае:

а) изменения курса национальной валюты;

б) повышения или понижения спроса на производимую продукцию;

в) изменения организационных или технологических условий труда;

г) наложения на работника дисциплинарного взыскания;

д) в любом из перечисленных случаев.

50 Временный перевод работника для замещения отсутствующего сотрудника допускается:

а) на весь срок, в течение которого существует производственная необходимость;

б) на период отсутствия сотрудника;

в) на срок, определяемый работодателем;

г) не более 1 месяца в течение календарного года;

д) не более 2 месяцев в течение календарного года.

51 Временный перевод работника на работу, требующую более низкой квалификации:

а) не допускается;

б) допускается при производственной необходимости по требованию работодателя;

в) допускается только с письменного согласия работника;

г) допускается на период не более 7 дней;

д) допускается для замещения отсутствующего сотрудника.

52 Отстранение работника от работы допускается в случае:

а) снижения работником производительности труда;

б) непрохождения работником проверки знаний и навыков в области охраны труда;

в) возникновения споров между работником и работодателем по вопросам организации производственного процесса;

г) нетактичного поведения работника в отношении работодателя;

д) систематического опоздания.

53 Срок отстранения работника от работы (недопущения к работе) составляет:

- а) не менее 1 месяца;
- б) не менее 1 недели;
- в) до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения работы;
- г) до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы, но не более 7 дней;
- д) до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы, но не более 1 месяца.

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

- а) за 3 дня;
- б) за 2 недели;
- в) за 2 недели, если иной срок не установлен законом или соглашением сторон;
- г) за 3 дня, если иной срок не установлен законом или соглашением сторон;
- д) в день увольнения.

55 Увольнение работников по сокращению численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится:

- а) с согласия выборного профсоюзного органа организации;
- б) с согласия выборного профсоюзного органа организации, если работник является членом профсоюза;
- в) с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации;
- г) с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа организации, если работник является членом профсоюза;
- д) без согласия выборного профсоюзного органа организации.

56 Основным критерием преимущественного права оставления на работе при сокращении численности или штата работников является:

- а) мнение руководителя организации или ее структурного подразделения;
- б) производительность труда и квалификация работника;
- в) стаж работы в данной организации;
- г) наличие нетрудоспособных иждивенцев у работника;
- д) мнение выборного профсоюзного органа.

57 О предстоящем увольнении по основаниям, предусмотренным п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, работник предупреждается под расписку не менее чем за ___ до увольнения:

- а) 3 дня;
- б) 2 недели;
- в) 1 месяц;
- г) 2 месяца;
- д) 6 месяцев.

58 Днем увольнения работника является:

- а) последний день его работы;
- б) день расторжения трудового договора;
- в) день, указанный работодателем;
- г) день, указанный работником;
- д) предпоследний день его работы.

59 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя согласно основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК РФ, это:

- а) обязанность работодателя;
- б) право работодателя;
- в) одновременно право и обязанность работодателя;

- г) обязанность работодателя, если суд настаивает на увольнении;
- д) право работодателя, если суд не настаивает на увольнении.

60 В случае неизбрания на должность работник увольняется:

- а) по инициативе работодателя;
 - б) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон;
 - в) вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора
- г) по инициативе органа, не избравшего его на должность;
- д) вследствие судебного решения, подтверждающего факт избрания на должность.

61 Нормы Конституции РФ, закрепляющие основные начала правового регулирования труда, отражают _____ трудового права.

- а) единство;
- б) унификацию;
- в) различие;
- г) дифференциацию.

62 Постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам ...

- а) разъясняют, как следует применять конкретные нормы трудового права;
- б) устанавливают новые правила поведения участников трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- в) восполняют имеющиеся пробелы в трудовом законодательстве;
- г) относятся статьей 5 Трудового кодекса РФ к источникам трудового права;
- д) должны быть согласованы с Минтруда и соцразвития РФ.

63 Основными субъектами трудового права являются ...

- а) работник;
- б) работодатель;
- в) государство;
- г) профессиональный союз;
- д) руководитель организации;
- е) федеральная инспекция труда.

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

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

65 Сезонные работы - это такие работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), как правило не превышающего _____ месяцев.

- а) трех;
- б) четырех;
- в) шести;
- г) девяти.

66 Увольнение в случаях _____ допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу...

- а) смены собственника имущества организации;
- б) сокращения численности или штата работников организации;
- в) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе;

г) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

д) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

67 Восстановить на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, вправе...

- а) суд;
- б) профессиональный союз;
- в) прокуратура;
- г) государственная инспекция труда.

68 Специфическими признаками трудового договора является...

а) предмет договора - регулярная трудовая деятельность по обусловленной специальности, квалификации, должности, профессии;

б) свобода и автономность сторон договора;

в) подчинение работника в процессе труда правилам внутреннего трудового распорядка с выполнением установленной меры труда;

г) работодатель обеспечивает соответствующие условия труда и выплачивает работнику заработную плату;

д) осуществление трудовой деятельности лично или через посредника.

69 В трудовую книжку вносятся сведения о (об)...

а) о переводах на другую постоянную работу;

б) об увольнении работника;

в) о выговорах;

г) о награждениях;

д) о финансовом состоянии.

70 Испытание при приеме на работу не устанавливается для...

а) беременных;

б) несовершеннолетних;

в) медицинских работников;

г) работников органов внутренних дел;

д) работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;

е) руководителей, избранных на должность.

71 К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться...

а) работники в возрасте до восемнадцати лет;

б) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

в) руководитель организации;

г) лица, имеющие медицинские противопоказания к выполнению работ вахтовым методом;

е) лица, имеющие трех и более детей.

72 Недостаточная квалификация, приводящая к несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе, подтверждается...

а) медицинским заключением;

б) результатами аттестации;

в) заключением профсоюзного органа;

г) заключением эксперта, специалиста.

73 Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу...

- а) только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру;
- б) после предварительного обязательного медицинского осмотра, если работа связана с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в) только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 21 года ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру;
- г) после предварительного медицинского осмотра, если его проведение предусмотрено коллективным договором организации.

74 Современный трудовой договор различается как...

- а) соглашение о труде;
- б) средство закрепления работника за определенным работодателем;
- в) юридический факт, служащий основанием возникновения трудовых правоотношений;
- г) центральный институт трудового права;
- д) источник трудового права.

75 К особенностям трудового правоотношения, позволяющим отграничить его от иных смежных правоотношений, возникающих в связи с применением труда, относятся ...

- а) возмездный характер;
- б) личный характер прав и обязанностей работника;
- в) право каждого из субъектов на прекращение данного правоотношения с применением соответствующих санкций;
- г) работник обязан выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию;
- д) подчинение субъектов трудового правоотношения правилам внутреннего трудового распорядка;
- е) срочный характер.

76 Отраслевые (межотраслевые) соглашения заключаются на уровне ...

- а) федеральном;
- б) региональном;
- в) отраслевом;
- г) межотраслевом;
- д) локальном;
- г) территориальном.

77 Что является основным условием возникновения трудовых правоотношений?

- а) трудовая правоспособность участником этих отношений;
- б) волеизъявления участников этих отношений;
- в) наличие нормы трудового права;
- г) наличие трудовой правосубъектности.

78 Какой орган утверждает коллективный договор?

- а) собственник или уполномоченный им орган;
- б) профсоюзный комитет или иной уполномоченный на представительство трудовым коллективом орган;
- в) общее собрание (конференция) трудового коллектива.

79 Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются...

- а) общим собранием работников организации;
- б) общим собранием работников организации с учетом мнения работодателя;

- в) представительным органом работников организации;
- г) только работодателем;
- д) работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

80 Формулировки абсолютного большинства закрепленных ст. 2 Трудовой кодекса РФ основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений начинаются со слова...

- а) принцип;
- б) норма;
- в) право;
- г) гарантия;
- д) обеспечение.

81 Трудовая правосубъектность включает в себя трудовую...

- а) правоспособность;
- б) дееспособность;
- в) деликтоспособность;
- г) гарантии прав и обязанностей;
- д) права и обязанности.

82 Работник обязан...

- а) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- б) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышению квалификации;
- г) защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы;
- д) соблюдать условия трудового договора;
- е) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения через своих представителей.

83 Наиболее распространенная форма социального партнерства - это...

- а) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров;
- б) участие работников, их представителей в управлении организацией;
- в) взаимные консультации;
- г) коллективные переговоры.

84 Основными формами участия работников в управлении организацией являются...

- а) принятие локальных нормативных актов;
- б) учет мнения представительного органа работников;
- в) участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- г) участие в разрешении трудовых споров;
- д) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

85 Деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, _____, называется занятостью.

- а) заработок;
- б) доход;
- в) гарантийные выплаты;
- г) компенсационные выплаты.

86 При регистрации гражданина в качестве безработного он представляет в орган занятости...

- а) паспорт, иной документ, удостоверяющий личность;
- б) сберегательную книжку, иные документы, свидетельствующие об их финансовом положении;
- в) трудовую книжку;
- г) карточку члена профсоюза;
- д) документы об образовании.

87 Выходные пособия в размере среднего месячного заработка выплачиваются увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ...

- а) ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом;
- б) сокращением численности или штата работников организации;
- в) несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- г) сменой собственника имущества организации;
- д) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- е) наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений.

88 С какого момента возникает трудовая правосубъектность предприятия?

- а) с момента его государственной регистрации;
- б) с момента приобретения статуса юридического лица;
- в) с момента открытия счетов в банках.

89 Представители работников имеют право от работодателя получать информацию по вопросам...

- а) финансового состояния организации;
- б) реорганизации или ликвидации организации;
- в) экономического планирования;
- г) введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- д) профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации работников.

90 Подходящей считается такая работа, которая соответствует...

- а) профессиональной пригодности работника;
- б) интересам членов его семьи;
- в) условиям последнего места работы;
- г) жилищным условиям;
- д) состоянию здоровья;
- е) транспортной доступности рабочего места.

91 Назовите обстоятельства, которые могут повлечь перевод работника на другую работу в связи с производственной необходимостью:

- а) авария на соседнем предприятии;
- б) предотвращение или ликвидация стихийного бедствия;
- в) срочное задание работодателя;
- г) просьба работодателя.

92 Засчитывается ли период временной нетрудоспособности в срок испытания?

- а) не засчитывается в испытательный срок;
- б) засчитывается в испытательный срок.

93 Наиболее распространенная форма социального партнерства - это...

- а) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров;
- б) участие работников, их представителей в управлении организацией;
- в) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных; непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- г) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров соглашений и их заключению.

На реализацию компетенции - Способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6) по теме 2.3 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Форма контроля –тестирование

Тесты по трудовому праву

1. Срок регистрации трудового договора физ/ лиц.- работодателем:

- А. 7 дней
- Б. 3 дня
- В. 10 дней с момента заключения
- Г. 1 месяц

2. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:

- А. если это особая форма договора - контракт.
- Б. трудовой договор с несовершеннолетним работником.
- В. организованный набор работников.
- Г. трудовой договор с молодым специалистом.

3. Где регистрируется трудовой договор, который заключается с физическим лицом-предприятием?

- А. В Министерстве юстиции
- Б. В пенсионном фонде
- В. В налоговой службе
- Г. В государственном фонде занятости.

4. кем разрабатывается и принимается Коллективный договор :

- А. на референдуме.
- Б. на сессии Верховной Рады.
- В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.
- Г. на общей конференции трудового коллектива.

5.Сторонами заключения коллективного договора являются:

- А. Работодатель (физическое лицо) и работник.
- Б. председатель профсоюзного комитета и работники.
- В. собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив.
- Г. комитет по трудовым спорам и работники.

6. Моментом начала действия трудового договора считается:

- А. через 5 дней после подписания.
- Б. с момента заключения.
- В. после государственной регистрации.
- Г. с момента провозглашения трудового договора.

7. Испытания при приеме на работу не применимо к:

- А. Лицам пенсионного возраста
- Б. Военнообязанным

В. Инвалидам

Г. Работникам до 18 лет.

8. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

А. только на администрацию.

Б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.

В. только на временных рабочих.

Г. На всех членов (субъектов) предприятия.

9. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд :

А. равенство трудовых прав граждан.

Б. свободный выбор вида деятельности.

В. компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность.

Г. расовая принадлежность.

10. Виды трудового договора по срокам действия:

А. срочный, бессрочный, на время определенной работы.

Б. Срочный, бессрочный.

В. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.

Г. Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

Ключ к тестам по трудовому праву:

1.- а

2.- г

3.-г

4.-г

5.-в

6.-в

7.-г

8.-г

9.- г

10.-а

Тестирование

Контроль в виде тестов может использоваться после изучения каждой темы курса.

Итоговое тестирование можно проводить в форме:

- компьютерного тестирования, т.е. компьютер произвольно выбирает вопросы из базы данных по степени сложности;
- письменных ответов, т.е. преподаватель задает вопрос и дает несколько вариантов ответа, а студент на отдельном листе записывает номера вопросов и номера соответствующих ответов.

Для достижения большей достоверности результатов тестирования следует строить текст так, чтобы у студентов было не более 40 – 50 секунд для ответа на один вопрос. Оценка результатов тестирования может проводиться двумя способами:

по 5-балльной системе, когда ответы студентов оцениваются следующим образом:

- «отлично» – более 80% ответов правильные;
- «хорошо» – более 65% ответов правильные;
- «удовлетворительно» – более 50% ответов правильные.

Студенты, которые правильно ответили менее чем на 50% вопросов, должны в последующем пересдать тест. При этом необходимо проконтролировать, чтобы вариант теста был другой; Чтобы выявить умение студентов решать задачи, следует проводить текущий контроль (выборочный для нескольких студентов или полный для всей группы). Студентам на решение одной задачи дается 15 – 20 минут по пройденным темам. Это способствует, во-первых, более полному усвоению студентами пройденного материала, во-вторых, позволяет выявить и исправить ошибки при их подробном рассмотрении на семинарских занятиях.

7.4.2 Задания для итогового контроля по дисциплине

Вопросы к зачету

1. Понятие и система трудового права.
2. Предмет и принципы трудового права.
3. Соотношение трудового права с другими отраслями права.
4. Методы и источники трудового права.
5. Субъекты трудового права.
6. Правоотношения в сфере трудового права.
7. Социальное партнерство: понятие, принципы и формы.
8. Понятие, стороны и содержание трудового договора.
9. Порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу.
10. Виды трудовых договоров.
11. Трудовой договор с временными (до 2-х месяцев) и сезонными работниками.
12. Трудовой договор по совместительству. Отграничение совместительства от совмещения профессий (должностей).
13. Общие основания прекращения трудового договора.
14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
15. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
16. Расторжение срочного трудового договора.
17. Расторжение трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон.
18. Расторжение трудового договора по несоответствию работника занимаемой должности и выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья.
19. Испытание при приеме на работу.
20. Расторжение трудового договора по инициативе администрации в связи с ликвидацией организации, сокращения численности или штата работников.
21. Персональные данные работника, их защита, обработка, хранение и ответственность за разглашение.
22. Понятие и виды переводов на другую работу.
23. Понятие и виды времени отдыха.
24. Понятие и виды рабочего времени.
25. Режим и учет рабочего времени. Сверхурочная работа.
26. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
27. Особенности регулирования труда женщин.
28. Ненормированное рабочее время.
29. Сокращенное рабочее время.
30. Понятие и общая характеристика заработной платы.
31. Методы правового регулирования заработной платы.
32. Тарифная система оплаты труда. Стимулирующие выплаты.
33. Системы заработной платы.
34. Понятие и содержание коллективного договора.
35. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
36. Гарантийные и компенсационные выплаты.
37. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
38. Правовая охрана заработной платы.
39. Поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
40. Понятие и значение дисциплины труда.
41. Методы обеспечения трудовой дисциплины.
42. Порядок наложения дисциплинарных взысканий.
43. Внутренний трудовой распорядок.
44. Основные трудовые права и обязанности работников и работодателя.
45. Дисциплинарная ответственность и ее виды.
46. Понятие охраны труда и ее значение.
47. Законодательство об охране труда.
48. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.
49. Ученический договор.

50. Основания и условия материальной ответственности.
51. Понятие и виды материальной ответственности.
52. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья.
53. Возмещение работнику ущерба, причиненного незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда.
54. Полная материальная ответственность.
55. Понятие и содержание коллективного договора.
56. Понятие и виды соглашений.
57. Отпуска: виды и порядок исчисления.
58. Материальная ответственность работодателя перед работником.
59. Определение размера ущерба, причиненного организации и порядок его возмещения.
60. Понятие и виды трудовых споров.
61. Принципы рассмотрения и подведомственность трудовых споров.
62. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.
63. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в народном суде.
64. Понятие и порядок разрешения коллективных трудовых споров.
65. Понятие и порядок объявления забастовки.
66. Пособия по временной нетрудоспособности.
67. Понятие права социального обеспечения, его предмет, метод и значение.
68. Организационно-правовые формы и виды социального обеспечения.
69. Понятие и виды пенсий.
70. Виды социальной помощи.
71. Понятие трудового стажа и порядок его исчисления.
72. Виды трудового стажа.
73. Пособия по государственному социальному страхованию.
74. Пенсионное обеспечение.
75. Законодательство о занятости населения в РФ.
76. Порядок и условия признания граждан безработными.
77. Социальные гарантии при потере работы и безработице.
78. Общая характеристика прав профсоюзов.
79. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
80. Ответственность за нарушение законодательства о труде.
81. Права трудового коллектива.
82. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда.
83. Понятие и источники международно-правового регулирования труда.
84. Субъекты и принципы международно-правового регулирования труда.
85. Классификация конвенций и рекомендаций МОТ о труде.
86. Особенности регулирования труда работников, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
87. Специфика регулирования труда работников, работающих вахтовым методом.
88. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
89. Принципы и задачи деятельности Федеральной инспекции труда.
90. Трудовая книжка.

7.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

7.5.1 Сводный перечень обобщенных критериев оценки разных форм контроля

Оценка знаний, умений, навыков может быть выражена в параметрах:

- «очень высокая», «высокая», соответствующая академической оценке «отлично»;
- «достаточно высокая», «выше средней», соответствующая академической оценке «хорошо»;

– «средняя», «ниже средней», «низкая», соответствующая академической оценке «удовлетворительно»;

– «очень низкая», «примитивная», соответствующая академической оценке «неудовлетворительно».

Критерии оценивания:

– Полнота знаний теоретического материала;

– Полнота знаний практического контролируемого материала, демонстрация умений и навыков решения типовых задач, выполнения типовых заданий/упражнений;

– Умение извлекать и использовать основную (важную) информацию из заданных теоретических, научных, справочных, энциклопедических источников;

– Умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать информацию из самостоятельно найденных теоретических источников;

– Умение собирать, систематизировать, анализировать и грамотно использовать практический материал для иллюстраций теоретических положений;

– Умение самостоятельно решать проблему/задачу на основе изученных методов, приемов, технологий;

– Умение ясно, четко, логично и грамотно излагать собственные размышления, делать умозаключения и выводы;

– Умение соблюдать заданную форму изложения (доклад, эссе, другое);

– Умение пользоваться ресурсами глобальной сети (интернет);

– Умение пользоваться нормативными документами;

– Умение создавать и применять документы, связанные с профессиональной деятельностью;

– Умение определять, формулировать проблему и находить пути ее решения;

– Умение анализировать современное состояние отрасли, науки и техники;

– Умение самостоятельно принимать решения на основе проведенных исследований;

Умение и готовность к использованию основных (изученных) прикладных программных средств;

– Умение создавать содержательную презентацию выполненной работы;

– Другое.

Критерии оценки компетенций:

– Способность к публичной коммуникации (демонстрация навыков публичного выступления и ведения дискуссии на профессиональные темы, владение нормами литературного языка, профессиональной терминологией, этикетной лексикой); Способность эффективно работать самостоятельно;

– Способность эффективно работать в команде;

– Готовность к сотрудничеству, толерантность;

– Способность организовать эффективную работу команды;

– Способность к принятию управленческих решений;

– Способность к профессиональной и социальной адаптации;

– Способность понимать и анализировать социальные, экономические и экологические последствия своей профессиональной деятельности;

– Владение навыками здорового образа жизни;

– Готовность к постоянному развитию;

– Способность использовать широкие теоретические и практические знания в рамках специализированной части какой-либо области;

– Способность демонстрировать освоение методов и инструментов в сложной и специализированной области;

– Способность интегрировать знания из новых или междисциплинарных областей для исследовательского диагностирования проблем;

– Способность демонстрировать критический анализ, оценку и синтез новых сложных идей;

– Способность оценивать свою деятельность и деятельность других;

- Способность последовательно оценивать собственное обучение и определять потребности в обучении для его продолжения;
- Другое.

7.5.2. Средства оценивания для промежуточной и текущей аттестации

Доклад - подготовленное студентом самостоятельно публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной проблемы.

Количество и вес критериев оценки доклада зависят от того, является ли доклад единственным объектом оценивания или он представляет собой только его часть.

Доклад как единственное средство оценивания эффективен, прежде всего, тогда, когда студент представляет результаты своей собственной учебно/научно-исследовательской деятельности, и важным является именно содержание и владение представленной информацией. В этом случае при оценке доклада может быть использована любая совокупность из следующих критериев:

- соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам;
- проблемность / актуальность;
- новизна / оригинальность полученных результатов;
- глубина / полнота рассмотрения темы;
- доказательная база / аргументированность / убедительность / обоснованность выводов;
- логичность / структурированность / целостность выступления;
- речевая культура (стиль изложения, ясность, четкость, лаконичность, красота языка, учет аудитории, эмоциональный рисунок речи, доходчивость, пунктуальность, невербальное сопровождение, оживление речи афоризмами, примерами, цитатами и т.д.);
- используются ссылки на информационные ресурсы (сайты, литература);
- наглядность / презентабельность (если требуется);
- самостоятельность суждений / владение материалом / компетентность.

Если доклад сводится к краткому сообщению (10 - 15 минут, может сопровождаться презентацией (10-15 слайдов) и не может дать полного представления о проведенной работе, то необходимо оценивать ответы на вопросы и, если есть, отчет/пояснительную записку. В этом случае ситуация аналогична оцениванию курсовой работы или проекта.

Параметры оценочного средства (пример для доклада-презентации)

Предлагаемое количество тем	10
Предел длительности контроля	Общее время 90 мин.
Критерии оценки: - соответствие выступления теме, поставленным целям и задачам; - показал понимание темы, умение критического анализа информации; - продемонстрировал знание методов изучения ... и умение их применять; - обобщил информацию с помощью таблиц, схем, рисунков и т.д.; - сформулировал аргументированные выводы; - оригинальность и креативность при подготовке презентации;	макс 5 баллов
«5» (отлично), если	Задание выполнено полностью
«4» (хорошо), если	Задание выполнено с незначи-
«3» (удовлетворительно), если	Обнаруживает знание и пони-
«2» (неудовлетворительно), если	Обнаруживает недостаточный уровень знания, непонимание большей части задания

Оценивание результатов обучения на зачете

Зачет - процедура, проводимая по установленным правилам для оценки чьих - либо знаний, умений, компетенций по какому-либо учебному предмету, модулю и т.д. Процедура проведения зачета может быть организована по-разному.

Традиционный зачет предполагает выдачу списка вопросов, выносимых на зачет, заранее (в самом начале обучения или в конце обучения перед сессией).

Зачет может проходить и в иной форме, не основанной на вопросе- ответе: в форме деловой игры, защиты портфолио, проекта, а также в других формах.

Основные критерии устной части зачета могут быть, при использовании различных форм проведения зачета критерии могут быть пересмотрены, дополнены, конкретизированы с учетом специфики учебного материала и формируемых компетенций.

Преподаватель решает сам, в каком виде будет проходить проверка знаний: устный опрос, рефераты, письменные работы. Преподаватель также учитывает посещаемость и успеваемость студента на занятиях в течение семестра.

Уровень качества ответа студента на зачете определяется с использованием следующей системы оценок:

1. Оценка «зачтено» предполагает:

Хорошее знание основных терминов и понятий курса;

Хорошее знание и владение методами и средствами решения задач;

Последовательное изложение материала курса;

Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;

Достаточно полные ответы на вопросы при сдаче зачета;

Умение использовать фундаментальные понятия из базовых дисциплин при ответе на зачете.

2. Оценка «не зачтено» предполагает:

Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;

Неумение решать задачи;

Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;

Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов;

Неумение использовать фундаментальные понятия из базовых дисциплин при ответах на зачете.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Нормативные акты:

1. Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» [Электронный ресурс]: принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ // СПС Консультант Плюс, 2013.
2. Конвенция № 1 Международной организации труда «Об ограничении рабочего времени на промышленных предприятиях до восьми часов в день и сорока восьми часов в неделю» [Электронный ресурс]: принята в г. Вашингтоне 29.10.1919 – 27.01.1920 на Генеральной конференции МОТ // СПС Консультант Плюс, 2013.
3. Конвенция № 171 Международной организации труда «О ночном труде» [Электронный ресурс]: принята в г. Женеве 26.06.1990 на 77-й сессии Генеральной конференции МОТ // СПС Консультант Плюс, 2013.
4. Конвенция № 14 Международной организации труда «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» [Электронный ресурс]: принята в г. Женеве 25.10.1921 – 19.11.1921 Генеральной конференции МОТ // СПС Консультант Плюс, 2013.
5. Конвенция № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках» [Электронный ресурс]: принята в г. Женеве 24.06.1970 на 54-й сессии Генеральной конференции МОТ // СПС Консультант Плюс, 2013.

6. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6_ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) // СПС Консультант Плюс, 2013.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.07.2012) // СПС Консультант Плюс, 2013.
8. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс]: федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010) // СПС Консультант Плюс, 2011.
9. О занятости населения в Российской Федерации [Электронный ресурс]: закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 28.07.2012) // СПС Консультант Плюс, 2013.
10. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) [Электронный ресурс]: федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ // СПС Консультант Плюс, 2013.
11. О высшем и послевузовском профессиональном образовании [Электронный ресурс]: федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ (ред. от 03.12.2011) // СПС Консультант Плюс, 2013.
12. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения [Электронный ресурс]: федеральный закон от 31.03.1999 № 52-ФЗ (ред. от 25.06.2012) // СПС Консультант Плюс, 2013.
13. О минимальном размере оплаты труда [Электронный ресурс]: федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (ред. от 01.06.2011) // СПС Консультант Плюс, 2013.
14. Об исполнительном производстве [Электронный ресурс]: федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 28.07.2012) // СПС Консультант Плюс, 2013.
15. О прожиточном минимуме [Электронный ресурс]: федеральный закон от 24.10.1999 № 134-ФЗ (ред. от 30.11.2011) // СПС Консультант Плюс, 2011.
16. О донорстве крови и ее компонентов [Электронный ресурс]: федеральный закон от 20.07.2012 № 125-ФЗ (ред. от 23.07.2012) // СПС Консультант Плюс, 2013.
17. О персональных данных [Электронный ресурс]: федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (ред. от 25.07.2011) // СПС Консультант Плюс, 2011.
18. О коллективных договорах и соглашениях [Электронный ресурс]: закон РФ от 11.03.1992 № 2490-1 (ред. от 29.06.2004) // СПС Консультант Плюс, 2013.
19. Об объединениях работодателей [Электронный ресурс]: федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ (ред. от 01.12.2007) // СПС Консультант Плюс, 2013.
20. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений [Электронный ресурс]: федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ // СПС Консультант Плюс, 2013.
21. О государственной тайне [Электронный ресурс]: закон РФ от 21.07.1993 № 5485-1 (ред. от 08.11.2011) // СПС Консультант Плюс, 2013.
22. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний [Электронный ресурс]: федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 29.02.2012) // СПС Консультант Плюс, 2013.
23. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях [Электронный ресурс]: закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 24.07.2009) // СПС Консультант Плюс, 2013.
24. О денежном поощрении лучших учителей (вместе с «Положением о денежном поощрении лучших учителей») [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 28.01.2010 № 117 // СПС Консультант Плюс, 2013.
25. О привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в несвоевременности выплаты заработной платы, пенсий и иных социальных выплат [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 21.02.1996 № 218 // СПС Консультант Плюс, 2013.
26. Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера [Электронный ресурс]: указ Президента РФ от 06.03.1997 № 188 (ред. от 23.09.2005) // СПС Консультант Плюс, 2013.
27. О трудовых книжках (вместе с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления и хранения бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей) [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 19.05.2008) // СПС Консультант Плюс, 2013.

28. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2012 год [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 03.11.2011 № 888 // СПС Консультант Плюс, 2013.
29. О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 09.09.1999 № 1035 (ред. от 28.07.2005) // СПС Консультант Плюс, 2013.
30. О федеральной инспекции труда [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 28.01.2000 № 78 (ред. от 08.01.2003) // СПС Консультант Плюс, 2013.
31. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещено применение труда лиц моложе восемнадцати лет [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) // СПС Консультант Плюс, 2013.
32. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещено применение труда женщин [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 (ред. от 20.06.2011) // СПС Консультант Плюс, 2013.
33. О вредных и (или) опасных производственных факторах и работах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядок проведения этих осмотров (обследований) [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 27.10.2003 № 646 (ред. от 01.02.2005) // СПС Консультант Плюс, 2013.
34. Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 (ред. от 04.09.2012) // СПС Консультант Плюс, 2013.
35. Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) // СПС Консультант Плюс, 2011.
36. О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 // СПС Консультант Плюс, 2013.
37. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 // СПС Консультант Плюс, 2013.
38. О системе профессиональной подготовки, повышении квалификации и переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 14.05.1992 № 315 (ред. от 28.11.2000) // СПС Консультант Плюс, 2013.
39. О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий (вместе с «Положением о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального унитарного предприятия») [Электронный ресурс]: постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 (ред. от 20.06.2011) // СПС Консультант Плюс, 2013.
40. Об утверждении разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по общетраслевым должностям служащих» [Электронный ресурс]: постановление Минтруда РФ от 06.06.1996 № 32 (ред. от 20.02.2002) // СПС Консультант Плюс, 2013.

Основная литература:

1. Невская М.А. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Невская М.А., Шалагина М.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2012.— 229 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/6351>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Резепова В.Е.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014.— 199 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/16478>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

Дополнительная литература:

1. Абалдуев Владимир Александрович, сост. Трудовое право Российской Федерации: учебно-методическое пособие / М-во образования и науки Российской Федерации, Гос. обра-

зовательное учреждение высш. проф. образования "Саратовская гос. акад. права" ; [сост.: В. А. Абалдуев, А. М. Бабицкий] Саратов: Изд-во ГОУ ВПО "Саратовская гос. акад. права", 2011.

2. Верховцев А. В. ,сост. Методические рекомендации по организации и проведению проверок по обеспечению работников лечебно-профилактическим питанием / [сост. А. В. Верховцев] Москва: ИНФРА-М, 2012.
3. Воробьев Виталий Викторович Трудовое право: курс лекций : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям 030501.65 "Юриспруденция", 030505.65 "Правоохранительная деятельность" / В. В. Воробьев Москва: Форум: ИНФРА-М, 2012.
4. Долженкова Галина Дмитриевна Право социального обеспечения: краткий курс лекций / Г. Д. Долженкова Москва: Юрайт, 2012.
5. Желтов Олег Борисович Трудовое право: учебник / О. Б. Желтов ; Российская акад. образования, НОУ ВПО "Московский психолого-социальный ин-т" Москва: Флинта: МПСИ, 2012.
6. Завгородний А. В. Трудовое право России : учебник для бакалавров : для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению "Юриспруденция" и специальности "Юриспруденция" / [авт. кол.: А.В. Завгородний и др.]; под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова Москва: Юрайт, 2012.

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

1. Справочно-информационная система «Гарант», www.garant.ru – Система «Гарант»
2. Базы данных справочно-информационных систем «Консультант плюс», www.consultant.ru - Общероссийская сеть распространения правовой информации (Консультант-Плюс).
3. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» - <http://www.iprbookshop.ru/>
4. Научно-электронная библиотека «Elibrary» - <http://www.elibrary.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Использование современных образовательных технологий

В соответствии с требованиями ФГОС ВПО реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, образовательных учреждений, научных, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе НЧОУ ВО АЛСИ они составляют не менее определенного 20 процентов от всего объема аудиторных занятий.

Использование в учебном процессе активных и интерактивных форм занятий направлено на повышение качества подготовки путем развития у обучающихся творческих способностей и самостоятельности (методы проблемного обучения, исследовательские методы, тренинговые формы и др.).

В процессе преподавания дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества (включая, при необходимости, проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей)

Инновационные формы учебных занятий с использованием активных и интерактивных технологий обучения

№	Наименование раздела (перечислить те разделы, в которых используются активные и/или интерактивные образовательные технологии)	Формы занятий с использованием активных и интерактивных образовательных технологий	Трудоемкость (час.) Очная/Заочная форма обучения
1	*Правоотношения в сфере труда	- интерактивная лекция (лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, использование проблемных вопросов, демонстрация слайдов презентации или учебных фильмов, лекция визуализация); - кейс-метод (описание и разбор реальных ситуаций, обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные пути решения); - дискуссия или дебаты (обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем, обмен мнени-	
2	*Социальное партнерство в сфере труда		
3	*Особенности регулирования труда отдельных категорий работников		
4	*Рабочее время		
5			

	<p>ниями);</p> <ul style="list-style-type: none"> - мозговой штурм (позволяет учащимся свободно и открыто высказывать разные идеи по поводу ситуации или проблемы, побуждая использовать воображение и творческий подход); - работа в малых группах. - работа в парах. 	
<i>Итого 14/4 часов</i>		

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

— при проведении различных типов учебных занятий применяются демонстрационные, так и индивидуальные режимы. На занятиях используются мультимедиа технологии, презентации с использованием программы Power Point. Это повышает темп восприятия информации, мотивацию к учению за счет мультимедийных эффектов, а также развивает наглядно -образное мышление студентов. В свою очередь и студенты все чаще применяют мультимедиа технологии, выступая на конференциях, при подготовке рефератов, докладов, а также при защите выпускных квалификационных работ, что способствует формированию у них творческих способностей.

12. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

Используются следующие информационные технологии: словари и библиотеки; программы для подготовки презентаций и др.

Наименование дисциплины	№ кабинета, Литер, Название	Оснащение
Б1.В.ДВ.6.1 Трудовое право	8ж, Кабинет трудового права; 7ж, Кабинет конституционного и административного права	комплекты тематических плакатов, учебно-методические стенды, (таблицы, карты, литература, справочно-правовая система «Гарант»)

13. Особенности организации образовательного процесса по образовательной программе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется на основе образовательных программ, адаптированных при необходимости для обучения указанных обучающихся.

Обучение по образовательным программам инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрено НЧОУ ВО АЛСИ с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

В НЧОУ ВО АЛСИ созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Под специальными условиями для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения таких обучающихся, включающие в себя использование специальных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания организаций и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности получения высшего образования по образовательным программам инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья организацией при необходимости обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети "Интернет" для слабовидящих;

размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации о расписании учебных занятий (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря, к зданию организации;

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

дублирование звуковой справочной информации о расписании учебных занятий визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, локальное понижение стоек-барьеров; наличие специальных кресел и других приспособлений).

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

При получении высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

14. Перечень лицензионного программного обеспечения

Перечень лицензионного программного обеспечения, используемый в реализации ОПОП:

1. Windows 8.1
2. Linuxmint-17.1-cinnamon-32bit
3. Гарант АЭРО

4. Libreoffice